

МАТЫВАЦЫЯ ПРАФЕСІЙНАЙ ДЗЕЙНАСЦІ: ДЫЯГНОСТЫКА І СПОСАБЫ СТЫМУЛЯВАННЯ

М.С. Кавалевіч, Н.А. Леанюк

Установа адукацыі “Брэсцкі дзяржаўны ўніверсітэт імя А.С. Пушкіна”

Аўтары ажыццявілі дыягностыку структуры матываў працоўнай дзейнасці студэнтаў завочнай формы навучання па спецыяльнасці “Дашкольная адукацыя”, якія адначасова займаюцца прафесійнай дзейнасцю. У аснову пакладзена канцэпцыя аб унутранай і знешняй матывацыі.

Мэта артыкула — вызначыць узровень развіцця матывацыі спецыялістаў, якія адначасова з’яўляюцца студэнтамі завочнай формы навучання па спецыяльнасці “Дашкольная адукацыя” і прапанаваць спосабы яе павышэння.

Матэрыял і метады. *Даследаванне праводзілася на базе Брэсцкага дзяржаўнага ўніверсітэта імя А.С. Пушкіна. Выбарка складала 58 студэнтаў завочнай формы навучання факультэта педагогікі і псіхалогіі. Матэрыялам для даследавання паслужылі вынікі метадыкі “Дыягностыка структуры матываў працоўнай дзейнасці” (аўтар Ц.Л. Бадоеў) і дыягностыкі матывацыі прафесійнай дзейнасці па метадыцы К. Замфір у мадыфікацыі А. Рэана. Метад аналізу дазволіў вызначыць асноўныя фактары матывацыі, якія ўплываюць на задаволенасць працай у прафесійнай арганізацыі.*

Метады: аналітычны, параўнальна-супастаўляльны, абагульненне педагогічнага досведу.

Вынікі і іх абмеркаванне. *У дадзенай навуковай публікацыі прадстаўлены дыягнастычны комплекс, накіраваны на выяўленне структуры матываў працоўнай дзейнасці, тыпаў матывацыі, прапанаваны спосабы і сродкі стымулявання матывацыі прафесійнай дзейнасці.*

Аўтары абапіраюцца на ўласны вопыт выкладання спецыяльных курсаў “Асобна-прафесійнае развіццё педагога-даследчыка” і “Тэхналогіі праектавання і развіцця прафесійнай кар’еры” для студэнтаў і магістрантаў спецыяльнасці “Навукова-педагагічная дзейнасць”, што з’яўляюцца стымулюючымі для планавання і развіцця прафесійнай кар’еры. Студэнты і магістранты авалодваюць прыёмамі і метадамі асобна-прафесійнага развіцця, планавання стратэгіі прафесійнай кар’еры.

Заклучэнне. *Такім чынам, па выніках даследавання выяўлена недастатковая задаволенасць студэнтаў, якія працуюць у прафесійных арганізацыях, сацыяльна-псіхалагічнымі фактарамі, што ўплываюць на паспяховасць іх прафесійнай дзейнасці; вызначаны матывацыйны комплекс асобы. Устаноўлена, што аптымальным матывацыйным комплексам валодаюць больш за трэцюю частку студэнтаў завочнай формы навучання, якія ўжо працуюць у прафесійных арганізацыях. Прапанаваны ўмовы, што спрыяюць павышэнню матывацыі студэнтаў да вучэбна-прафесійнай дзейнасці.*

Ключавыя словы: *матывацыя, прафесія педагога, асобна-прафесійнае развіццё, матывы знешнія і ўнутраныя, прафесійная дзейнасць, фактары матывацыі, тыпы матывацыі, матывацыйны комплекс асобы, структура матываў, спосабы матывацыі.*

MOTIVATION OF PROFESSIONAL ACTIVITIES: DIAGNOSTICS AND METHODS OF STIMULATION

M.S. Kavalevich, N.A. Leanyuk

Education Establishment “Brest State A.S. Pushkin University”

The article diagnoses the structure of work activity motives among part-time students specializing in “Preschool Education” who are simultaneously engaged in professional activity. The study is based on the concept of intrinsic and extrinsic motivation.

The aim of the article is to determine the level of motivation development among specialists who are simultaneously part-time students specializing in “Preschool Education” and to propose ways to enhance it.

Material and methods. *The study was conducted on the basis of Brest State A.S. Pushkin University. The sample consisted of 58 correspondence students of the Faculty of Pedagogy and Psychology. The research material was the results of the methodology “Diagnostics of the structure of motives of labor activity” (author T.L. Badoev), and diagnostics of motivation of professional activity according to the method of K. Zamfir in the modification of A. Rean. The analysis method revealed the main motivation factors affecting job satisfaction in the professional organization.*

The main methods were analytical, comparative, generalization of pedagogical experience.

Findings and their discussion. *This scientific publication presents a diagnostic complex aimed at identifying the structure of work motivation, types of motivation, and suggests ways and means of stimulating professional motivation.*

The authors use their own experience in teaching special courses such as “Personal and Professional Development of a Researcher Teacher” and “Technologies for Designing and Developing a Professional Career for Students and Master’s Degree Students in the Field of Scientific and Pedagogical Activities”, which are stimulating for planning and developing a professional career. Students and master students master the techniques and methods of personal and professional development, building a professional career.

Conclusion. Thus, according to the results of the study, insufficient satisfaction of students working in professional organizations with socio-psychological factors affecting the success of their professional activities was revealed. The motivational complex of the personality is defined. It has been established that more than a third of correspondence students who already work in professional organizations have an optimal motivational complex. The conditions that contribute to increasing the motivation of students for educational and professional activities are proposed.

Key words: motivation, teacher profession, personal and professional development, external and internal motives, professional activity, motivation factors, types of motivation, motivational complex of the individual, structure of motives, methods of motivation.

Эфектыўнае развіццё прафесіяналізму будучых спецыялістаў залежыць ад іх прафесійна-асобаснай матывацыі. Рэалізаваць стратэгію паспяховай прафесійнай дзейнасці чалавека дазваляе разуменне яго матывацыі. Абгрунтаванню прафесійна-асобаснай матывацыі і арыентацыі на абраную прафесію ў адукацыйным працэсе асабліва ўвага нададзена ў даследаванні Т.С. Базаравай і Г.М. Фаміцкай, у якім падкрэсліваецца, што “зыходзячы з сучасных рэалій, прафесійна-асобаснае развіццё студэнтаў абумоўлена першачарговым вызначэннем жыццёвых мэт, адпаведным іх уласным здольнасцям і магчымасцям” [1, с. 311].

Найважнейшыя пытанні матывацыі і псіхалагічныя механізмы, з дапамогай якіх гэтая матывацыя ў чалавека фарміруецца, праяўляецца і развіваецца, новыя падыходы ў вывучэнні прыроды матываў, іх унутранай структуры і ўзаемасувязі з іншымі формамі матывацыі даследаваны У.Р. Лявонцьевым. Вучоны быў перакананы, што любая дзейнасць мае поліматываваны характар і справядліва сцвярджаў: “Менавіта матывы забяспечваюць асобе яе актыўную сутнасць, здольнасць пераўтвараць навакольны свет, неадаптыўна да яго ставіцца” [2, с. 34].

Пры гэтым агульнапрынятым з’яўляецца прызнанне таго, што ўнутраная матывацыя звязана з задавальненнем ад самога працэсу працы, знешняя — з арыентацыяй на ўзнагароджанне як адзіна каштоўны вынік. “Адпаведна, можна казаць пра ўнутрана матываваную і знешне матываваную прафесійную дзейнасць. Унутрана матываванай называецца дзейнасць, якая ажыццяўляецца з цікавасці да яе, суб’ектыўнага адчування яе каштоўнасці. Дзейнасць са знешняй матывацыяй — гэта паводзіны, якія ажыццяўляюцца пераважна з мэтай атрымаць матэрыяльнае ці сацыяльнае ўзнагароджанне, або пазбегнуць пакарання” [3, с. 128].

Актуальнасць праведзенага даследавання падкрэслівае важную ролю матываў у студэнтаў педагагічных спецыяльнасцей і іх уплыў на далейшы працэс іх прафесіяналізацыі. Матывацыя стварае гатоўнасць да ўспрымання новай інфармацыі, надае сэнс дзейнасці і асобаснае значэнне, стымулюе актыўную пазнавальную дзейнасць. Тэарэтычную аргументацыю канцэптualiальных асноў арганізацыі працэсу развіцця матывацыі спецыялістаў, якія адначасова з’яўляюцца студэнтамі завочнай формы навучання (ЗФН), складаюць сістэмна-дзейнасны, асобасна арыентаваны падыходы, якія адпавядаюць сінергетычным уяўленням аб адкрытасці, нелінейнасці і няроўнаважнасці асобы, што развіваецца, як сістэмы.

Мэта даследавання: вызначыць узровень развіцця матывацыі студэнтаў ЗФН, якія адначасова працуюць у прафесійных арганізацыях, і прапанаваць спосабы яго павышэння.

У адпаведнасці з пастаўленай мэтай неабходна вырашэнне наступных задач:

1. Падабраць дыягнастычны комплекс, накіраваны на выяўленне структуры матываў працоўнай дзейнасці.
2. Правесці дыягностыку фактараў, якія ўплываюць на задаволенасць працай у прафесійнай арганізацыі.
3. Вызначыць узровень развіцця матывацыі студэнтаў ЗФН, якія адначасова працуюць у прафесійных арганізацыях.
4. Прапанаваць спосабы і сродкі стымулявання матывацыі прафесійнай дзейнасці.

Матэрыял і метады. Даследаванне праводзілася на базе БрДУ імя А.С. Пушкіна. Выбарка складала 58 студэнтаў ЗФН факультэта педагогікі і псіхалогіі. Матэрыялам паслужылі вынікі метадыкі “Дыягностыка структуры матываў працоўнай дзейнасці” (аўтар Ц.Л. Бадоеў) і дыягностыкі матывацыі прафесійнай дзейнасці па метадыцы К. Замфір у мадыфікацыі А. Рэана. Метад аналізу дазволіў

вызначаць асноўныя фактары матывацыі, якія ўплываюць на задаволенасць працай у прафесійнай арганізацыі.

Метады: аналітычны, параўнальна-супастаўляльны, абагульненне педагагічнага вопыту.

Вынікі і іх абмеркаванне. Апытаныя ацэньвалі сваё стаўленне да розных фактараў, якія ўплываюць на задаволенасць працай у прафесійнай арганізацыі, па сямібальнай шкале: “вельмі задаволены” (+3), “у асноўным задаволены” (+2), “хутчэй задаволены” (+1), “і задаволены, і не” (0), “хутчэй не задаволены” (-1), “у асноўным не задаволены” (-2), “цалкам не задаволены” (-3).

Фактары:

значнасць прафесіі;
прэстыжнасць прафесіі;
від працоўнай дзейнасці;
арганізацыя працы;
санітарна-гігіенічныя ўмовы;
памер заробтнай платы;
магчымасць павышэння кваліфікацыі;
стаўленне адміністрацыі да працы, адпачынку і побыту працаўнікоў;
узаемаадносіны з калегамі;
патрэбнасць у зносінах і калектыўнай дзейнасці;
патрэбнасць у рэалізацыі індывідуальных асаблівасцей;
магчымасць творчасці ў працэсе работы;
задаволенасць працай у цэлым.

У выніку праведзенага даследавання ўстаноўлена: па фактары “Значнасць прафесіі” поўнасцю задаволены амаль кожны трэці з апытаных (32%). У асноўным задаволены 36% рэспандэнтаў. Такім чынам, абраная прафесія выступае ў якасці значымай для больш чым за палову апытаных (68%).

Прэстыжнай сваю прафесію ніхто не лічыць, менш за палову рэспандэнтаў у асноўным ці хутчэй задаволены яе прэстыжнасцю (44%). Від працоўнай дзейнасці вельмі задавальняе толькі кожнага пятага спецыяліста (20%) і ў асноўным задаволены прыблізна кожны трэці (32%). Такім чынам, від працоўнай дзейнасці, якім займаецца спецыяліст, адпавядае чаканням прыблізна паловы з апытаных (52%).

Арганізацыяй працы вельмі задаволены або ў асноўным задаволены менш за палову апытаных (44%). Санітарна-гігіенічныя ўмовы, створаныя ў прафесійнай арганізацыі, задавальняюць 68% рэспандэнтаў. Памерам заробтнай платы задаволены прыблізна кожны дзясяты (12%), у асноўным задаволены менш за трэць працуючых (28%). Такім чынам, менш за палову рэспандэнтаў (40%) не супраць павелічэння сваёй заробтнай платы. Адносіны адміністрацыі да працы, адпачынку і побыту працаўнікоў выклікаюць пазітыўныя пачуцці ў кожнага чацвёртага спецыяліста (24%). Магчымасць павышэння кваліфікацыі задавальняе каля паловы апытаных (44%). Адаюць належнае ўзаемаадносінам з калегамі больш за палову чалавек (56%). Патрэба ў зносінах і калектыўнай дзейнасці задавальняецца менш як у паловы працуючых спецыялістаў (44%).

Патрэба ў рэалізацыі індывідуальных асаблівасцей задавальняецца прыблізна ў кожнага другога (48%). Магчымасці творчасці ў працэсе прафесійнай дзейнасці прызнаюць больш за палову апытаных (64%). Толькі кожны пяты задаволены прафесіяй у цэлым (20%) і ў асноўным задаволены прыблізна кожны шосты (16%).

Такім чынам, па выніках даследавання “Дыягностыка структуры матываў працоўнай дзейнасці” была выяўлена недастатковая задаволенасць працуючых студэнтаў сацыяльна-псіхалагічнымі фактарамі, якія ўплываюць на паспяховасць прафесійнай дзейнасці.

Для дыягностыкі матывацыі прафесійнай дзейнасці студэнтаў намі дадаткова выкарыстана метадыка К. Замфір у мадыфікацыі А. Рэана. У аснову пакладзена канцэпцыя аб унутранай і знешняй матывацыі. Аб унутраным тыпе матывацыі ідзе размова, калі для асобы мае значэнне дзейнасць сама па сабе. Калі ж у аснове матывацыі прафесійнай дзейнасці ляжыць імкненне да задавальнення іншых запатрабаванняў — знешніх у адносінах да зместу самой дзейнасці (матывы сацыяльнага прэстыжу, зарплаты і г.д.), то ў дадзеным выпадку прынята гаварыць аб знешняй матывацыі. Самі знешнія матывы дыферэнцыруюцца на станоўчыя і адмоўныя. Знешнія станоўчыя матывы, несумненна, больш эфектыўныя і пажаданыя з усіх пунктаў гледжання, чым знешнія адмоўныя матывы (табл.).

Тыпы матывацыі

Колькасць балаў	%
0–6 балаў — пераважае знешняя матывацыя	20
7–14 балаў — пераважае ўнутраная матывацыя	80
Узроўні ўнутранай матывацыі:	
0–4 балы — нізкі ўзровень унутранай матывацыі	0
5–9 балаў — сярэдні ўзровень унутранай матывацыі	48
10–14 балаў — высокі ўзровень унутранай матывацыі	52

Як вынікае з табліцы, большасць студэнтаў ЗФН маюць унутраную матывацыю да прафесійнай дзейнасці (80%), толькі ў кожнага пятага рэспандэнта пераважае знешняя.

Больш за палову апытаных (52%) адрозніваецца высокім узроўнем унутранай матывацыі і амаль палова рэспандэнтаў (48%) сярэднім узроўнем унутранай матывацыі.

На падставе атрыманых вынікаў вызначаем матывацыйны комплекс асобы. Матывацыйны комплекс уяўляе сабой тып суадносін паміж сабой трох відаў матывацыі: унутранай (УМ), знешняй станоўчай (ЗСМ) і знешняй адмоўнай (ЗАМ).

Да найлепшых, аптымальных, матывацыйных комплексаў аднесены наступныя два тыпы спалучэння: $УМ > ЗСМ > ЗАМ$ і $УМ = ЗСМ$, $УМ = ЗСМ > ЗАМ$. Па выніках праведзенага даследавання кожны пяты з апытаных (20%) прадстаўляе першы тып спалучэння матываў і 15% апытаных другі тып. Найгоршым матывацыйным комплексам з’яўляецца тып $ЗАМ > ЗСМ > УМ$. Такі матывацыйны комплекс выяўлены ў 13% рэспандэнтаў. Прамежкавае становішча тыпаў матывацыйнага комплексу характэрна для 52% рэспандэнтаў.

Такім чынам, аптымальным матывацыйным комплексам валодаюць больш за трэць студэнтаў ЗФН, якія ўжо працуюць у прафесійных арганізацыях (35%). Найгоршым матывацыйным комплексам — 13% рэспандэнтаў.

Выкарыстаныя дадатковыя паказчыкі дазваляюць больш дакладна вызначыць матывацыю працуючага студэнта дзейнасцю і запатрабаванасць стварэння неабходных умоў для павышэння ўзроўню матывацыі, а таксама выявіць магчымыя праблемы, актуальныя дзеянні для іх вырашэння і іх паслядоўнасць.

Такім чынам, сёння праблема развіцця прафесійна-асобаснай матывацыі будучых спецыялістаў у галіне адукацыі пераходзіць з плоскасці навуковых даследаванняў у практыка-арыентаваны праграмы і спецкурсы. Гэта пацвярджае і вопыт Брэсцкага дзяржаўнага ўніверсітэта імя А.С. Пушкіна, дзе для студэнтаў выпускных курсаў усіх спецыяльнасцей факультэта педагогікі і псіхалогіі чытаецца вучэбная дысцыпліна “Тэхналогіі развіцця прафесійнай кар’еры” [4; 5], а для магістрантаў спецыяльнасці “Навукова-педагагічная дзейнасць” — аўтарскія вучэбныя курсы “Тэхналогіі праектавання і развіцця прафесійнай кар’еры” [6], “Асобна-прафесійнае развіццё педагога-даследчыка” [7]. Для пабудовы індывідуальнага плана асобна-прафесійнага развіцця выкарыстоўваюцца псіхолога-акмеалагічныя метады вывучэння асобы (назіранне, гутаркі, інтэрв’юіраванне, анкетаванне, псіхалагічныя тэсты і інш.). Студэнты вучацца ствараць акмеалагічныя траекторыі развіцця ўласнага асобна-прафесійнага развіцця. Выконваюць заданні, прадугледжаныя тэхналогіямі В. Сандэрса, С.Д. Рэзніка, Р.Р. Зайцава і інш.

У якасці сучаснай формы праектавання кар’еры ў аўтарскім курсе [5] прадстаўлена партфолія кар’ернага развіцця. На практычных занятках праводзіцца майстар-клас па складанні і напайненні індывідуальнага партфолія, у час якога фарміруюцца ўменні распрацоўваць розныя варыянты напайнення ўказанага партфолія. Студэнты атрымліваюць магчымасць скласці электроннае партфолія (вэб-партфолія). Яны авалодваюць прыёмамі і спосабамі асобна-прафесійнага развіцця, планавання прафесійнай кар’еры з улікам гуманістычных, сацыяльных і педагагічных ідэалаў, норм і прынцыпаў педагагічнай і навуковай этыкі, індывідуальных здольнасцей і схільнасцей.

Сродкамі выхаваўчай работы на факультэце створаны ўсе ўмовы для асобнага і прафесійнага росту і развіцця студэнтаў. Дзейнасць факультэта педагогікі і псіхалогіі арыентавана на развіццё сацыяльна-асобасных кампетэнцый студэнтаў, накіраваных на прафесійнае самаўдасканаленне,

стварэнне ўмоў для творчага самаразвіцця студэнцкай моладзі праз рэалізацыю адпаведных універсітэцкіх, факультэцкіх, кафедральных праграм і праектаў і інш. Прафарыентацыйная работа праводзіцца ў рамках факультэцкай прафарыентацыйнай дзейнасці, ажыццяўляецца навукова-метадычнае суправаджэнне, рэалізуецца практыка-арыентаваны кампанент.

Задаволенасць педагога абранай прафесіяй пачынаецца з выбару прафесіі і працягваецца ў навучальна-прафесійнай дзейнасці ва УВА. Студэнтам неабходна разумець, наколькі тое, што яны вывучаюць, спатрэбіцца ім у жыцці і прафесійнай дзейнасці, наколькі гэта адпавядае іх жыццёвай і прафесійнай стратэгіі. Важна стварыць адпаведнае асяроддзе для ўнутранай матывацыі.

Для гэтага актуалізуецца псіхалагічны патэнцыял асобы студэнта праз фарміраванне каштоўнасных адносін да прафесійнай дзейнасці, здольнасцей да праектавання індывідуальнай траекторыі асобна-прафесійнага развіцця; ствараюцца ўмовы для падрыхтоўкі спецыялістаў высокага ўзроўню прафесійнай мабільнасці, канкурэнтаздольнасці, з дастаткова развітымі здольнасцямі да самасцвярджэння, самаўдасканалення, самарэалізацыі ў галіне выбранай прафесіі; выкарыстоўваюцца асобна-дзейнасныя і інтэрактыўныя тэхналогіі. Гэтыя тэхналогіі садзейнічаюць фарміраванню прафесійных ведаў і ўменняў, неабходных у рэальным жыцці, выпрацоўцы сістэмы асобных каштоўнасцей, ствараюць атмасферу супрацоўніцтва, узаемадзеяння, што з'яўляецца адной з умоў фарміравання камунікатыўнай кампетэнтнасці, прафесійнай культуры будучага спецыяліста; уключаюць студэнтаў у цікавыя практыка-арыентаваныя вучэбна-прафесійныя праекты; садзейнічаюць інавацыям і самастойнасці, забяспечваюць магчымасці для самавыяўлення ў вучэбна-прафесійнай дзейнасці. Заклучным этапам узаемадзеяння работніка і прафесійнай дзейнасці з'яўляецца яго ўключэнне ў працэс кіравання, што таксама неабходна для стварэння ўнутранай матывацыі выканання прафесійнай дзейнасці.

Наша шматгадовая педагагічная дзейнасць паказала, што навучанне ва УВА павінна рухацца ў бок прафесійна накіраванага прымянення ведаў, што асабліва актуальна для студэнтаў ЗФН, якія маюць магчымасць ужо ў працэсе навучання займацца прафесійнай дзейнасцю. Асноўная адказнасць за стварэнне ўмоў для павышэння матывацыі да вучэбна-прафесійнай дзейнасці — на педагогу. Стаўленне да прафесіі — гэта вынік вучэбна-прафесійнай дзейнасці ва УВА і асабістага вопыту работніка прафесійнай арганізацыі.

Навуковая навізна даследавання заключаецца ў вызначэнні ўмоў, якія садзейнічаюць павышэнню матывацыі да вучэбна-прафесійнай дзейнасці. Толькі спецыялісты, якія ўмеюць спалучаць уласны прафесійны рост і інтарэсы арганізацыі, змогуць дасягнуць высокага ўзроўню развіцця, аптымальнага матывацыйнага комплексу.

Заклучэнне. Такім чынам, па выніках даследавання выяўлена недастатковая задаволенасць студэнтаў, якія працуюць у прафесійных арганізацыях, сацыяльна-псіхалагічнымі фактарамі, што ўплываюць на паспяховасць іх прафесійнай дзейнасці.

Абраная прафесія значымая для крыху больш чым за палову апытаных студэнтаў, прэстыжнай сваю прафесію ніхто не лічыць, від працоўнай дзейнасці, якім займаецца спецыяліст, задавальняе прыблізна кожнага другога з рэспандэнтаў. Арганізацыя працы адпавядае чаканням менш за палову апытаных, столькі ж рэспандэнтаў задаволеныя сваёй заробтнай платой. Патрэба ў рэалізацыі індывідуальных асаблівасцей задавальняецца прыблізна ў кожнага другога. Магчымасці творчасці ў працэсе прафесійнай дзейнасці прызнае больш за палову студэнтаў. Толькі кожны трэці аддае належнае прафесіі ў цэлым. У кожнага пятага рэспандэнта пераважае знешняя матывацыя, большасць студэнтаў ЗФН маюць унутраную матывацыю да прафесійнай дзейнасці. Больш за палову апытаных валодаюць высокім узроўнем унутранай матывацыі і амаль палова рэспандэнтаў яе сярэднім узроўнем.

На падставе атрыманых вынікаў намі быў вызначаны матывацыйны комплекс асобы працуючага студэнта. Устаноўлена, што аптымальным матывацыйным комплексам валодаюць больш за трэць студэнтаў ЗФН, якія ўжо працуюць у прафесійных арганізацыях. Задаволенасць спецыяліста абранай прафесіяй тым вышэйшая, чым больш аптымальным з'яўляецца ў яго матывацыйны комплекс: высокая вага ўнутранай і знешняй станоўчай матывацыі і нізкая — знешняй адмоўнай.

На наш погляд, практычная значнасць прадстаўленага даследавання заключаецца ў тым, што яго вынікі могуць быць выкарыстаны педагогамі для арганізацыі вучэбна-прафесійнай дзейнасці ва УВА, распрацоўкі новых аўтарскіх курсаў з мэтай павышэння ўзроўню матывацыі навучэнцаў да прафесійнай дзейнасці.

ЛІТАРАТУРА

1. Базарова, Т.С. Особенности профессионализации будущих специалистов в условиях современных вызовов / Т.С. Базарова, Г.Н. Фомицкая // Педагогический ИМИДЖ. — 2022. — Т. 16, № 3(56). — С. 308–316.
2. Леонтьев, В.Г. Мотивация и психологические механизмы ее формирования / В.Г. Леонтьев. — Новосибирск: ГП «Новосибирский полиграфкомбинат», 2002. — 264 с.
3. Дубовицкая, Т.Д. Диагностика мотивации профессиональной деятельности / Т.Д. Дубовицкая // Современные наукоемкие технологии. — 2016. — № 3-1. — С. 128–132.
4. Ковалевич, М.С. Технологии развития профессиональной карьеры: учеб.-метод. пособие: в 2 ч. / М.С. Ковалевич; М-во образования Респ. Беларусь; Брест. гос. ун-т им. А.С. Пушкина. — Брест: БрГУ, 2024. — Ч. 1. — 200 с.
5. Ковалевич, М.С. Технологии развития профессиональной карьеры: учеб.-метод. пособие: в 2 ч. / М.С. Ковалевич; М-во образования Респ. Беларусь; Брест. гос. ун-т им. А. С. Пушкина. — Брест: БрГУ, 2024. — Ч. 2. — 185 с.
6. Ковалевич, М.С. Технологии проектирования и развития профессиональной карьеры педагога-исследователя: учеб.-метод. комплекс / М.С. Ковалевич; под ред. Н.А. Леонюк; Брест. гос. ун-т им. А.С. Пушкина. — Брест: БрГУ, 2020. — 278 с.
7. Ковалевич, М.С. Личностно-профессиональное развитие педагога-исследователя: учеб.-метод. комплекс / сост. М.С. Ковалевич; под ред. Н.А. Леонюк. — Брест. гос. ун-т им. А.С. Пушкина. — Брест: БрГУ, 2021. — 227 с.

REFERENCES

1. Bazarova T.S., Fomitskaya G.N. *Pedagogicheski IMIDJ* [Pedagogical IMIJ], 2022, 16, 3(556), pp. 308–316.
2. Leontyev V.G. *Motivatsiya i psikhologicheskiye mekhanizmy yeyo formirovaniya* [Motivation and Psychological Mechanism of its Formation], Novosibirsk: GP "Novosibirski poligrafkombinat", 2002, 264 p.
3. Dubovitskaya T.D. *Sovremenniyе naukoymkiye tekhnologii* [Modern knowledge Intensive Technologies], 3-1, pp. 128–132.
4. Kovalevich M.S. *Tekhnologii razvitiya professionalnoi karyery: ucheb. metod. posobiye: v 2 ch.* [Technologies of Professional Career Development: Textbook], Brest: BrGU, 2024, 1, 200 p.
5. Kovalevich M.S. *Tekhnologii razvitiya professionalnoi karyery: ucheb.-metod. posobiye: v 2 ch.* [Technologies of Professional Career Development: Textbook], Brest: BrGU, 2024, 2, 185 p.
6. Kovalevich M.S. *Tekhnologii proyektirovaniya i razvitiya professionalnoi karyery pedagoga-issledovatel'ia: ucheb.-metod. kompleks* [Technologies of Design and Development of the Professional Career of the Teacher Researcher: Academic and Methodological Complex], Brest: BrGU, 2020, 278 p.
7. Kovalevich M.S. *Lichnostno-professionalnoye razvitiye pedagoga-issledovatel'ia: ucheb.-metod. kompleks* [Personality and Professional Development of the Teacher Researcher: Academic and Methodological Complex], Brest: BrGU, 2021, 227 p.

Паступіў у друк 26.01.2026

Адрас для карэспандэнцыі: e-mail: fpp@brsu.by — Кавалевіч М.С.