

because there are always other things that require immediate resolution. The proficiency of management, the management skills possession are the main conditions of its effectiveness. If previously it was associated mainly with the level of trained sensory-perceptual, sensorimotor functions, the center of gravity is shifting toward those personality traits that are associated with thinking, observation, ability to focus quickly and accurately in certain circumstances, to predict development, plan their activities, with emotional balance and the ability of arbitrary regulation of their conditions.

The objective of our research is to analyse specificity weaknesses of personality that affect the manager operation

According to our research, managers often have the following disadvantages: inability to govern themselves (inability to make full use of their time, energy, inability to cope with stress). Uncertain personal goals (lack of sharpness setting goals for personal and business life); suspended self-development (lack of susceptibility new situations and opportunities). Lack of problem solving skills (lack of strategy in decision-making and the ability to take initiative and responsibility). Lack of creativity (lack of ability to generate new ideas and the ability to use proposed new ideas). Inability influence people (lack of ability to ensure the participation and assistance from others). Lack of understanding of the management of (weak understanding the motivation of subordinates. Inhumane aspects of the head); weak leadership skills (lack of practical ability to achieve results from the work of subordinates), inability to teach (lack of ability or willingness to help others develop their skills), lack the ability to form a team (inability to promote and improve the efficiency of the team, build positive moral and psychological climate).

In our opinion, there are the following possible solutions to these problems: analysis of the content of their work. The manager can perform this task yourself or take the help of an instructor; sharing information. Subordinates need not only traditional information in the form of regulations, directives, etc., they also need to know about organizational values and goals; conscious struggle of shallow-minded, which provides greater delegation of authority, involving subordinates in the process of preparation and adoption of current management decisions; job sharing where possible. We believe that effective management can be to create teams of two or three people. They have one of the managers focus on external features, the second - is engaged in domestic work, provide guidance and make decisions, obligations. Each manager forced to take on a large number of commitments. However, these obligations can be performed in different ways. For example, formal ceremonies may be a simple waste of time, and can serve as a way to promote their interests manager; exemption from duties. Manager must learn to be exempt from some duties in order to devote the time to solving the most important, in his view, issues. At the same time, it must include these issues in its schedule; complete picture reproduction of details. Although fragmentary manager's job, however, he should not lose sight of the overall picture of the current and prospective situation.

So successful management requires the head of the three main skills: technical (or practical), consisting of special or professional knowledge; concept, like the ability to see the situation in the long term; and human that allow team members to coordinate efforts with one goal. Given that management done mainly on a subject-subject relationship is the interaction between people, a special place here belongs counting of patterns of psychological functioning of the management and the relationship between them.

УДК: 378

Просіна К.М.

ФОРМУВАННЯ У СТУДЕНТІВ МОТИВАЦІЇ ДО НАВЧАННЯ

Завдання професійної підготовки найбільш ефективно вирішуються при впровадженні в практику професійної освіти особистісно орієнтованої моделі, найважливішою складовою частиною якої є забезпечення мотиваційної готовності та постановка цільових орієнтирів, особистісно значущих для учня.

Як відомо, основна мета професійної освіти – підготовка компетентного фахівця відповідного рівня і профілю, конкурентоспроможного на ринку праці, здатного до ефективної роботи на рівні світових стандартів, готового до постійного професійного зростання.

З численних визначень поняття «професійна компетентність», наявних на даний момент в педагогічній літературі, виходить, що компетентність завжди забарвлена якостями конкретної особистості. Як зазначає А. В. Хуторський, таких якостей може бути ціле віяло – від смислових, пов'язаних з цілепокладанням (навіщо мені необхідна дана компетентність), до рефлексивно-оцінних (наскільки успішно я застосовую дану компетентність в житті) [1]. У зв'язку з цим, рішення задач професійної підготовки буде найбільш ефективно при впровадженні в практику професійної освіти особистісно орієнтованої моделі, найважливішою складовою частиною якої є забезпечення мотиваційної готовності та постановка цільових орієнтирів, особистісно значущих для студента.

Слід погодитися з М. В. Кларінім, який, узагальнивши досвід інноваційної дидактики останніх років, виділяє мотивацію студентів як «основний напрямок опрацювання матеріалу» [2]. І. П. Підласий в своїх дослідженнях по факторному аналізу в дидактиці ранжирував 40 найбільш значущих чинників впливу на продуктивність навчання, серед яких мотивація навчання і потреба вчитися займають перше місце.

Мотивація є головною рушійною силою в поведінці і діяльності людини, а також в процесі формування майбутнього професіонала. Тому особливо важливим стає питання про мотиви навчально-професійної діяльності студентів. Мотиви є мобільною системою, на яку можна впливати. Навіть якщо вибір майбутньої професії студентом був зроблений не цілком самостійно і недостатньо усвідомлено, то, цілеспрямовано формуючи стійку систему мотивів діяльності, можна допомогти майбутньому фахівцю в професійній адаптації і професійному становленні. Вивчення мотивів вибору майбутньої професії та динаміки мотивів навчання в процесі оволодіння спеціальністю дає можливість коригувати мотиви навчання і впливати на професійне становлення студентів. Ефективність навчального процесу прямо пов'язана з тим, наскільки висока мотивація опанування майбутньої професії.

На формування професійних вимірювань впливають соціально-психологічні особливості молодих людей, їх інтереси, здібності, ставлення до праці, минулий досвід, соціальне оточення, міжособистісні відносини. Орієнтація на продовження освіти може бути обумовлена рівнем претензій, самооцінки, а також прагненням домогтися успіху. В основі прагнення до успіху може лежати особлива властивість особистості – бажання випробувати себе або затвердити цінність своєї особистості, або бажання домогтися соціально значущого результату, прагнення створити щось потрібне для людей.

Орієнтація на продовження навчання у випускника школи багато в чому обумовлена ще й інерцією досвіду. Справа в тому, що вчення для школяра є звичним видом діяльності. Тому коледж або технікум для нього ближче і зрозуміліше, і він уявляє собі процес навчання в навчальному закладі більш ясно, ніж роботу в цеху або на будівельному майданчику. Тому він найчастіше вибирає ту діяльність, до якої відчуває себе здатним саме зараз, тобто вчення.

Навчальна мотивація складається з оцінки студентами різних аспектів навчального процесу, його змісту, форм, способів організації з точки зору їх особистих індивідуальних потреб і цілей, які можуть збігатися або не збігатися з цілями навчання.

Серед тих студентів, які надійшли в коледжі або технікуми, багато хто ще не вирішили остаточно, ким вони хотіли б стати. Випадковість професійного самовизначення може привести до складних переживань, розчарувань в обраній професії і важких внутрішніх конфліктів. Проблема полягає в тому, що в період вибору профілю навчання багато студентів орієнтуються не на професію і не на майбутню спеціальність, а тільки на найбільш привабливий для них предмет діяльності. Очікування більшою в порівнянні зі школою свободи і слабке усвідомлення своєї відповідальності за навчання в поєднанні з очікуваною заплутаністю матеріалу не сприяють успішності навчання.

Образ майбутньої професії – це цілісне уявлення базових компонентів професії, які виступають як пов'язані фрагменти єдиної структури. Зрозуміло, що образ майбутньої професії є спонукачем до оволодіння професією і має мотиваційну функцію. Формування і розвиток образу майбутньої професії стає способом розвитку системи професійної мотивації. Кожне заняття слід

планувати таким чином, щоб у свідомості студента відбивався соціальний зміст обраної професії, її значення для суспільства, її специфічні завдання.

З перших днів навчання в медичному коледжі формується образ майбутнього фахівця, який повинен володіти такими якостями, як працьовитість, відповідальність, самовладання, висока моральність, милосердя та ін. Цьому сприяє і робоча форма – білий халат, який для певної частини студентів був в числі мотивів вступу до коледжу.

Найважливішим фактором розвитку мотивації до навчання є виявлення міжпредметних зв'язків в процесі навчання. Це сприяє усвідомленню студентами сенсу вчення, розуміння його значимості для оволодіння професією. Таким чином, на перше місце висувається внутрішня мотивація навчально-професійної діяльності, заснована на розумінні значимості досліджуваного матеріалу.

В ході навчання необхідно розвивати у студента вміння втілювати свої мотиви через систему цілей. Постановка цілей – це характеристика людської поведінки. Як відомо, сформованість умінь постановки цілей є показником зрілості мотиваційної сфери особистості. Ставлення мети проявляється через вміння визначати самостійні, перспективні цілі, доводити роботу до кінця, прагнення до завершеності навчальних дій через подолання труднощів.

Найбільш значущими є цілі, направлені на результат навчання. У змісті мети повинна бути вказівка на характер діяльності студентів, результат цієї діяльності і способи співвідношення цих результатів з метою заняття, а відкрита логіка досягнення поставленої мети дозволяє в кожному момент діяльності студентів чітко відповісти на питання: навіщо я це роблю. В результаті такого підходу психологічний клімат на занятті змінюється, і все частіше звучать втішні для викладача слова: «А що якщо ...».

Потрібно розвивати мотивацію до професії, наприклад, шляхом надання більшої свободи у виборі предметів, що вивчаються, а так само спеціально організованої індивідуальної і групової роботи під час психолого-педагогічної практики.

У період практики навчальна, громадська і наукова діяльність студентів знаходить своє продовження безпосередньо в умовах їх майбутньої професійної праці. Під час практики студенти вирішують реальні професійні завдання, поповнюють свої знання, навички. Разом з тим практика дозволяє студентам усвідомити позитивні сторони і недоліки в своїй професійній підготовці, глибше усвідомити складність і відповідальність обов'язків по своїй спеціальності.

Різноманітність виконаних студентами завдань під час практики всебічно формує їх як майбутніх фахівців, виробляє вміння і навички професійно правильного використання отриманих у вузі теоретичних знань.

Провідними в роботі з навчальним матеріалом є активні методи навчання [5]. Відповідно до цього змінюється тип діяльності і роль як викладача, так і студентів, які виступають повноцінними суб'єктами діяльності в вирішенні професійних завдань. До групи методів активного навчання відносять методи, що включають в себе сукупність педагогічних дій і прийомів, спрямованих на створення умов, що мотивують учнів до самостійного, ініціативного і творчого освоєння навчального матеріалу в процесі пізнавальної діяльності. При цьому роль викладача полягає в напрямку процесу навчання на дозвіл практичних проблем, наближених до реальних умов.

Досвід активного навчання в системі професійної освіти показує, що за допомогою його методів можна досить ефективно вирішувати цілий ряд завдань:

- формувати не тільки пізнавальні, а й професійні мотиви і інтереси;
- давати цілісне уявлення про професійну діяльність;
- вчити колективної розумової і практичної роботи;
- формувати соціальні вміння і розвивати навички взаємодії і спілкування.

Активні методи навчання можуть бути використані на різних етапах навчального процесу. Залежно від спрямованості вони поділяються на неімітаційні та імітаційні, які передбачають, як правило, навчання професійним вмінням і навичкам, і пов'язані з моделюванням професійної діяльності. У свою чергу, імітаційні методи бувають неігровими (аналіз конкретних ситуацій, рішення ситуаційних завдань, виконання вправ індивідуальних завдань) і ігровими (розігрування ролей).

Загальні тенденції розвитку методів навчання іноземних мов в даний час тяжіють до ігрових методів як найбільш ефективних і гуманних. Гра активізує практику застосування мовних

кліше, допомагає зняти напругу. Вона покликана сприяти процесу навчання, робити його більш продуктивним, а також формувати і далі розвивати мотивацію навчання. Навчальна гра – це особливим чином організована навчальна діяльність (інколи має розважальну форму), що припускає наявність проблеми і можливі шляхи її рішення. Беручи участь в підготовці і проведенні ігор в процесі вивчення іноземної мови, студенти навчаються виокремлювати свої мовні завдання із загальногрупового, сприймати логіку і процедуру комунікативної взаємодії, оцінювати мовні дії учасників гри.

За цілям і завданням навчання навчальні ігри, які використовуються на заняттях, можна розділити на мовні і мовленнєві. Мовні ігри допомагають засвоїти фонетичні, лексичні та граматичні аспекти мови. Мовленнєві ігри націлені на формування вміння в певних видах мовленнєвої діяльності (аудіювання, читання, письмова і усна мова). Для формування і розвитку іншомовних професійних компетенцій вважається доцільним застосування на заняттях з іноземної мови професійно-орієнтованих навчально-рольових ігор, як одного з найбільш ефективних методів активного навчання. Навчальна цінність такої гри полягає в тому, що вона завершує творчий етап проходження тієї чи іншої теми або розділу програми. Гра об'єднує розрізненні знання в ціле, в єдині комплекси необхідних якостей, тобто в значній мірі сприяє узагальненню знань.

Таким чином, професійно-орієнтована навчально-рольова гра дозволяє студентам досягти успіхів в процесі оволодіння іншомовними компетенціями, які в свою чергу є основою подальшого іншомовного професійного спілкування. Засвоєний в процесі обговорення матеріал мовленнєвих ситуацій може бути використаний при читанні спеціальної літератури, для отримання та передачі інформації з будь-якої спеціальності на іншомовних сайтах, а також перенесений в середу реальної комунікації з іноземними фахівцями [6].

Можна зробити висновок, що ефективність формування професійної мотивації майбутнього фахівця забезпечується використанням активних методів навчання, які адекватно відображають зміст і структуру навчального матеріалу. Застосування таких прийомів і методів дозволяє планомірно і цілеспрямовано залучати всіх студентів в активну усвідомлену пізнавальну діяльність. При цьому вони відчують себе повноправними учасниками педагогічного процесу: самостійно планують свою діяльність, навчаються бачити проблему і кінцеву мету своєї роботи, розподіляти свої сили. В цілому це призводить до підвищення якості підготовки майбутнього фахівця.

ЛІТЕРАТУРА

1. Хуторской А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно ориентированной парадигмы образования / А.В. Хуторской // Народное образование. — 2003. — № 8. — С. 58—64.
2. Кларин М. В. Инновации в обучении: метафоры и модели / М.В.Кларин / М., 1997. — 223 с.
3. Реан А. А. Социальная педагогическая психология. / А.А. Реан — СПб.: Питер, 1999. — 416 с.
4. Павлова Л. А. Мотивация обучающихся как условие совершенствования качества профильного обучения / Л.А. Павлова // Среднее профессиональное образование. — 2010. — № 1. — С. 7—11.
5. Агафонова И. П. Развитие мотивации к учению у студентов медико-фармацевтического колледжа / И.П. Агафонова // Среднее профессиональное образование. — 2010. — № 4. — С. 23—25.
6. Березова Н. А. Игра как активный метод формирования профессиональной мотивации при обучении иностранному языку / Н.А. Березова // Среднее профессиональное образование. — 2012. — № 8. — С. 14—16.