

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Тулчинський коледж ветеринарної медицини БНАУ

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ СТУДЕНТІВ



**(Номінація: Педагогічний досвід
та інноваційна діяльність викладача)**

2018

Укладач: Шепета Світлана Володимирівна – викладач вищої категорії, викладач-методист

Рецензент: Соловей Валентина Леонідівна – викладач вищої категорії, старший викладач, методист коледжу

У даній методичній роботі аналізуються концептуальні засади формування професійної мотивації студентів.

Представлено структурно-функціональний аналіз форм та засобів взаємодії сучасного ринку освіти і ринку праці.

Розроблено практичні рекомендації щодо управління процесом формування професійної мотивації, студентів як фактора конкурентності на ринку праці.

Розглянуто та схвалено на засіданні циклової комісії загальноосвітніх дисциплін

Протокол № ____ від _____ 2018 р.

Голова циклової комісії _____ /Н.В.Лисиця/

Розглянуто та затверджено на засіданні методичної ради

Протокол № ____ від _____ 2018 р.

Голова _____ /А.А.Грибанова/

ЗМІСТ

Вступ

I. Як спонукати студентів до успіху.

- I.1. Професійний інтерес.
- I.2. Суть мотивації.

II. Вимоги до фахівця АПК в умовах ринку праці.

- II. 1. Моделювання професійних умінь майбутнього фахівця.

III. Абрахам Маслоу «Мотивація і особистість».

- III.1. Повага і визнання.
- III. 2. Мотивація і особистість.

IV. Професійна мотивація. (Основна частина).

- IV. 1. Концепція професійної мотивації студентів як фактору конкурентності на ринку.
- IV.2. Мотивація – важливий чинник успішного працевлаштування.
- IV. 3. Розв’язування складних і нетипових проблем під час працевлаштування.

V. Мотивація людської поведінки.

- V.1. Особиста самооцінка і самовдосконалення кожного вихованця коледжу.
- V. 2. Формування відповідних професійних умінь майбутніх фахівців.

VI. Висновок.

Тема: «Психолого-педагогічні особливості формування професійної мотивації студентів.»

Вступ

I. Важливим у навчально-виховному процесі вважаю вироблення правильних мотивів навчання, виховання усвідомлення важливості й необхідності знань для життя в сучасному суспільстві. Одне із головних завдань науково-педагогічних працівників – зробити так, щоб студент «захотів» творчо і системно оволодівати знаннями уміннями і навичками.

Ми, викладачі, не стільки учимо і виховуємо, скільки стимулюємо до загального і професійного розвитку. Людину важко чому-небудь навчити, якщо вона не захоче цього сама. При цьому я глибоко переконана що перевагу слід надавати заохоченням.

Основним фактором, який сприяє належному ставленню студентів до навчального процесу і його результатів є професійний інтерес.

I.1. Професійний інтерес має бути головним мотивом активізації навчання у навчально-пізнавальній діяльності, його необхідно враховувати ще на етапі формування змісту навчального матеріалу, передусім, під час добору матеріалу до конкретного заняття. Зацікавленість значно зростає, коли навчальний матеріал містить професійні знання, які будуть використовуватися щоденно на практиці.

Основним в активізації навчально-пізнавальної діяльності є професійний інтерес, який полягає в апробації отриманих знань і перетворенні їх в уміння з метою визначення особистої придатності застосування.

«Мудрість не в тому, щоб знати як можна більше, а в тому, щоб знати, які знання найпотрібніші»

Л.М.Толстой

I.2. Закон Йеркса-Додсане встановив залежність активної людини, її ефективної діяльності від сили мотивації. За цим законом, чим вища сила мотивації, тим вища результативність діяльності.

Вважається, що мотивами можуть виступати ідеали, інтереси особистості, її переконання, соціальні настанови, ціннісні орієнтації. Досліджуючи успішність студентів та працевлаштування наших випускників, можна

стверджувати, що для сильних студентів, як правило характерна внутрішня мотивація: вони орієнтовані на засвоєння міцних професійних знань. Навичок і практичних умінь.

Внутрішніми факторами формування тієї чи іншої мотивації виступають потреби - незадоволення яких гальмує і знижує активність або змінює її спрямованість. Тому, важливою функцією викладача можна вважати – стимулювання позитивної мотивації кожного студента в процесі організації різноманітних видів діяльності.

II. Гуманістична сутність проведення в Україні економічних перетворень полягає в тому, щоб зробити кожну людину активним учасником господарчого життя країни. Сучасного фахівця АПК, як відомо – це постійне вирішення виробничих питань, тому впровадження в систему навчання аналізу конкретних ситуацій є необхідним завданням, спрямованим на розв'язання проблем активізації навчання та його зв'язку з практикою підприємницької діяльності в аграрному секторі. Ми виховуємо молодшого спеціаліста з мисленням нового типу, який прийматиме рішення в нестандартних ситуаціях, передбачатиме наслідки їхньої реалізації.

І саме в цьому контексті умисним буде акцентувати увагу на моделюванні професійних умінь майбутнього фахівця в коледжі ветеринарної медицини. Воно реалізується через низку взаємозв'язаних і взаємообумовлених етапів:

I етап – розвиток початкового інтересу до обраної професії (бесіди, дискусії, екскурсії на виробництво, аналіз конкретних ситуацій).

II етап – формування позитивних професійних ціннісних орієнтацій, що сприяє побудові у свідомості студента ідеальні моделі майбутньої фахової діяльності (формування ієрархії мотивів професійної діяльності).

III етап – активне формування професійних умінь необхідних для практичної діяльності (самостійність, ініціативність, творчий підхід, наполегливість).

Серед чинників, що сприяють підвищенню ефективності професійної підготовки майбутніх аграріїв провідними вважаю:

- залучення студентів до активності з високим рівнем самостійності
- інноваційність та спонтанність
- бажання діяти відразу втілюючи творчі ідеї і прагнучи отримати безпосередній результат.



III. Абрахам Маслоу - людина яка прислухалася до себе і повірила в позитивний потенціал людства. У книзі «Мотивація і особистість» розглядаються питання, які надали сильний вплив на формування позитивної і цілісної точки зору на природу людини. А особлива увага приділяється таким питанням, як само актуалізація, вибір і цінності.

На думку автора – люди, для яких важлива самоактуалізація, відрізняються, як правило, тонким сприйняттям, спонтанністю, відчуженістю, незалежністю, піковими переживаннями, почуттям гумору і креативністю. (Глави 11-13). З теорії мотивації Абрахама Маслоу, людина – істота, яка завжди буде чимось не задоволена. Чи помічали ви, що коли отримуєш щось бажане, через кілька днів ти забуваєш про це і знову скаржишся на життя.

З одного боку, в цьому немає нічого поганого – адже ти прагнеш кращого, а в іншого – як нормально жити, якщо в тебе постійно виникають негативні емоції. Ти постійно гонишся за якимось ефемерним щастям, і в результаті не отримуєш нічого. В результаті тобі здається, що життя проходить мимо тебе. А Маслоу всі людські потреби розбив на категорії (додаток № 1).

Фізіологічні потреби (їжа, вода, повітря, сон) – основа піраміди, так як без них жодна людина не зможе існувати.

Безпека - відчуття стабільності, почуття фізичної і моральної безпеки, впевненість у завтрашньому дні. Людські почуття – відчуття підтримки, любов близьких людей, дружба і підтримка в колективі.

III. 1. Повага і визнання – надзвичайно важливі, як б сказала ключові потреби. Всі ми хочемо бути потрібними і затребуваними в родині, на робочому місці так і в соціумі в цілому. Уільям Джеймс сказав: «Найглибшим принципом людської природи є пристрасне бажання дістати визнання своєї цінності». Зауважте, він не сказав «бажання» або «сильне бажання». Він сказав «пристрасне бажання». Це болісний непогамований голод людського серця, і та рідкісна людина, яка задовольнить його, буде володіти душами.

На заняттях з дисципліни Менеджменту, та під час виховних бесід я часто навожу такий приклад: головне, чим відрізнялися один від одного Диллінгер (грабіжник і вбивця) і Рокфеллер (багатий промисловець), полягає в тому, завдяки чому вони набули відчуття своєї значущості. Історія рясніє цікавими свідченнями того, як відомі люди прагнули набути це відчуття. Джордж Вашингтон хотів, щоб його титулували «його величність Президент Сполучених Штатів».

Колумб домагався титулу «адмірал океану і президент Індії», Катерина Велика відмовилася відкривати листи, на яких не значилося: «Її імператорській Величності».

Іноді люди зображують з себе безпомічних хворих, щоб привернути до себе увагу, викликати співчуття і тим самим здобути почуття значущості. Я щиро переконана, що слова Дейла Карнегі «Ми даємо їжу нашим дітям, друзям і службовцям, але як рідко даємо ми харч їхній самоповазі, забуваємо дати їм слово визнання їх високої людської цінності – вони просто мають бути лейтмотивом при формуванні мотивації кожного нашого виховання.

Перечитуючи історичні життєписи всіх великих людей від Юлія Цезаря до Томаса Едісона – вважаю найціннішою якістю, якою я володію, маю здатність викликати ентузіазм в людях. Я гадаю, що спосіб, за допомогою якого можна розвинути краще, що закладено в людині, - це визнання її цінності і заохочення. Ніщо так не вбиває людське честолюбство, як критика з боку старших. Я ніколи не критикую.

Критика – небезпечна іскра, яка може стати причиною вибуху в пороховому погребі гордості.

Часом трапляється, що такий вибух пришвидшує смерть. Генерал Леонард Вуд піддавався критиці і не був затверджений командуючим

експедиційною армією, яка направилася у Францію. Це нанесло удар по його гордості і скоротило йому життя.

Дошкульна критика стала причиною того, що вразливий Томас Харді, один з чудових романістів, який збагатив англійську літературу, назавжди відмовився від художньої творчості. Критика штовхнула англійського поета Томаса Чаттертона на самогубство.

Маючи тридцяти річний педагогічний досвід роботи з молоддю – надаю великого значення тому, щоб дати молодій людині спонукальний мотив до навчання. Тому передусім намагаюся знайти те, що гідне похвали, і відчуваю відразу до вишукування помилок. Я щира у своїй прихильності і щедра на похвалу.

Самореалізація (самоактуалізація) – вершина піраміди. Сюди входять компоненти – здатність до творчості, моральність, природність, сильний внутрішній імпульс.

III. 2. По теорії А.Маслоу мотивація будь якої людини залежить від його потреб. Комуś вистачає мінімуму (аби було де жити і що їсти). Звичайно ж така людина не прагне до більшого, її влаштовує те. Що у неї є.

В своїх вихованцях я намагаюся виховувати більш високу мотивацію і особливе місце в моїй педагогічній діяльності займає – формування професійної мотивації. Саме мотивація спонукає нас постійно працювати над собою і весь час підкорювати нові вершини, підійматися щодня на вищий щабель саморозвитку.

Теорія Маслоу (додаток № 1) відрізняється ієрархічністю. Потреби кожної людини реалізуються поступово - крок за кроком. І саме поява щоразу нових бажань це нормально.

Спочатку задовольнити свої фізіологічні потреби – це закон природи і ми з вами не сперечатимемось з цього приводу. Безпека – інстинкт самозбереження і він найголовніший. Не можливо применшити важливість цієї потреби. Діяти розумно, уникати небезпечних ситуацій, зберегти здоров'я і життя кожного студента – це пріоритетне завдання як куратора так і викладачів коледжу.

Любов – вона є і неодмінно повинна бути в житті кожного. І ми з вами не заперечуватимемо цю істину. Без людських почуттів світ був би занадто нудним, саме тому всі ми хочемо мати надійних хороших друзів, товариських і незрадливих колег, кохану людину.

Маслоу вважає і я абсолютного погоджуюся з ним, що людина може відчувати себе щасливим тільки у випадку, якщо вона змогла задовольнити всі потреби у відповідності з пірамідою. Якщо якогось одного компонента не вистачає, ти не відчуватимеш задоволення і як наслідок щастя. А те що кожен бажає бути щасливим ви ж не заперечуватимете?

Тим не менш, в більшості випадків після того як ми досягаємо стабільність і гармонію, починає закратися відчуття якоїсь невдоволеності. Саме це спонукає багатьох шукати справу для душі. Змінювати місце роботи, професію.

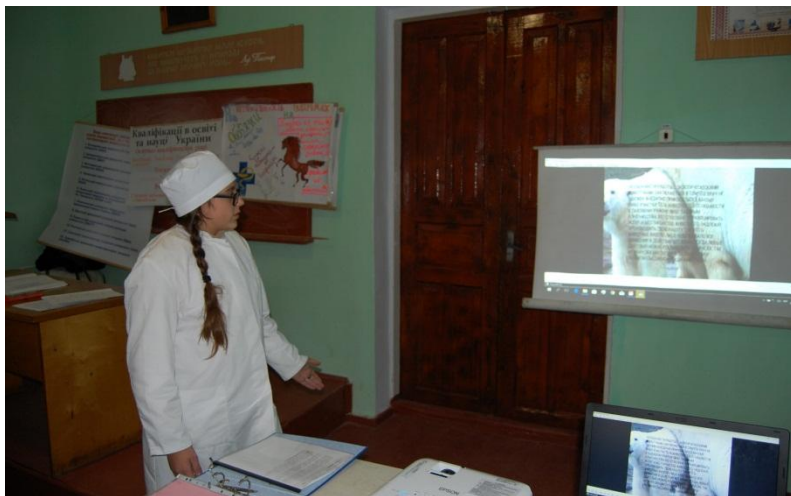
IV. Професійна придатність до конкретної діяльності визначається – змістом мотивів, їх спрямованістю і ступенем активності. Індивідуальна ефективність діяльності знаходиться в прямій і дуже явній залежності від мотивації. Вона може компенсувати багато недоліків у рівні розвитку ряду професійно важливих якостей і в організації виробничого процесу, але слабку мотивацію практично неможливо чим-небудь компенсувати і заповнити.

Рівень мотивації до діяльності від характеру мотивування суб'єкта. В якості мотиваторів Є.П.Ільїн бачить:

- Моральний контроль
- Перевагу
- Інтереси
- Схильності
- Зовнішню ситуацію
- Власні можливості
- Бажання і стан
- Умови досягнення
- Наслідки свого вчинку

Характер мотивації (конкретні умови і цілі, спрямованість, широта та інтенсивність) обумовлюється особливостями етапів професійного становлення суб'єкта – вибору професії, реалізації діяльності, професійної переорієнтації та перепідготовки.

IV. Сучасний ринок праці побудовано на тісній взаємодії професійної підготовки фахівців з ринком освіти. Формування професійної мотивації студента є важливим фактором його конкурентності. Сучасні умови вступу до навчального закладу інколи призводять до несвідомого і несамостійного вибору краху.



Модернізація системи освіти України, глибока суспільна криза, розширення приватного сектора виробництва та надання ветеринарних послуг, тенденції глобалізації та умови ведення бізнесу висувають нові вимоги і критерії до професійної підготовки студентів.

Проводячи системне дослідження мотиваційного компоненту (протягом останніх 8 років) в Тульчинському коледжі ветеринарної медицини Білоцерківського НАУ я звернула увагу на те, що мотиваційна сфера більш динамічна, ніж пізнавальна та інтелектуальна, що має як позитивні та к і негативні сторони. Якщо нею не управляти, то відбувається регрес мотивації, зниження її рівня і втрачається дівість особистості. Стає цілком зрозуміло, що у студентському віці формування мотивації повинно стати предметом цілеспрямованої систематичної роботи.

Професійна мотивація студентів активно формується на 3-4 курсах навчання, коли поглиблено вивчаються професійно-зорієнтовані дисципліни та відбувається реальне знайомство з практикою. Її структурними компонентами є:

Мотивація ініціації (спонукає до діяльності)

Мотивація селекції (вибір мети)

Мотивація реалізації (регулює, контролює реалізацію виконання відповідної дії)

Мотивація постреалізації (завершує виконання дії і спонукає до іншої)

Професійну мотивацію в нашому навчальному закладі можна звести до трьох основних комплексів:

ІНТЕРЕС. ОБОВ'ЯЗОК. САМООЦІНКА ПРОФЕСІЙНОЇ ПРИДАТНОСТІ.

Безпосередній інтерес (виникає на основі привабливості змісту та процесів конкретної діяльності) включає:

- інтерес до спеціальних дисциплін
- до навчальної та виробничої практики
- ветеринарні дослідження, операції та приватна ветеринарна практика
- пошук бізнес-ідей, та обдумування бізнес-проектів (бізнес-планування)
- романтичний інтерес (базується на уявленні про незвичайність даної професії)
- ситуативний інтерес (стажування за кордоном)

Опосередкований інтерес включає: ↓↓

- професійно-пізнавальний
- інтерес до самовиховання
- престижний інтерес
- інтерес супутніх можливостей (прагнення задовольнити за допомогою обраної професії певні духовні і життєво-побутові запити й потреби, спілкування з людьми, матеріальне забезпечення)
- невизначений інтерес (в його основі не визначений емоційний потяг до певної професії)

Мотивом суспільного обов'язку у виборі професії є усвідомлення студентом реальної суспільної користі від своєї участі у даній сфері діяльності, переживання особистої відповідальності за успішну працю, готовність до подолання можливих моральних та фізичних труднощів.

1. **Принцип екологічності** (уникати негативних наслідків роботи).
2. **Принцип технологічності** (передбачає знання та опору на позитивний досвід студентів, їхні успіхи та позитивні переживання).
3. **Принцип ресурсності та комфортності роботи** (підтримувати студента у комфортному стані, мінімізувати дискомфорт за допомогою сучасних технологій психолого-педагогічного впливу).
4. **Принцип конгруентності** (збереження цілісності особистості студента, його позитивної самооцінки та позитивних взаємовідносин педагога зі студентом).
5. **Принцип результативності** (допомогти й мотивувати можна того, хто хоче. Викладач просто зобов'язаний дослідити цілі, запити і базові потреби розвитку особистості студента).
6. **Принцип оперативності і мобільності** (постійний моніторинг новинок та НОУ-ХАУ як в педагогіці так і швидкозмінювальному соціумі).

IV. 3. Проблема працевлаштування молоді полягає сьогодні не стільки у відсутності робочих місць, як у нездатності держави, роботодавців та самих молодших спеціалістів знайти спільну мову. Роботодавці, зазвичай, бажають відразу мати відданого суперпрофесіонала, який був би готовий працювати за середню заробітну плату 12 годин на день без вихідних. Натомість молоді спеціалісти, насмілюсь припустити, бажають здебільшого протилежного.

В умовах глобального прогресу та швидкозмінювального соціуму зростає потреба в удосконаленні й переорієнтації кваліфікації та майстерності працівників, які вміють швидко адаптуватися в постійно змінюваному середовищі. Розвиток технологій спонукає роботодавців постійно моніторити самоосвіту та саморозвиток кожного співробітника. Дослідники стверджують, що зараз економічний ефект від вкладень у розвиток персоналу є більшим ніж від капіталовкладень у засоби виробництва.

Виховуючи майбутніх аграріїв кожен викладач пріоритетним вважає формування вмінь вирішувати конкретні виробничі ситуації, мобільно приймати правильні рішення, бути конкурентним на ринку праці.

Активно проводячи поза аудиторну та гурткову роботу на базі районного центру зайнятості, я намагаюся підготувати студентів до проблем пов'язаних із працевлаштуванням.

В тісній співпраці з спеціалістами центру зайнятості ми розглядаємо і обігруємо такі проблемні питання у сфері праці як: невідповідність прожиткового мінімуму реальним мінімальним потребам; існування заборгованості з виплати заробітної плати; надмірний податковий тиск на заробітну плату, у зв'язку із стягненням податку з сум доходів, необхідних для фізичного виживання; відсутність ефективної державної політики на

ринку праці; поширення неформальної та нестандартної зайнятості; недостатній рівень стипендіального забезпечення осіб, які навчаються. Така творча, інноваційна співпраця сприяє самоосвіті всіх учасників навчального процесу.

Свою нішу у виховному процесі займають масові профорієнтаційні заходи, які ми проводимо спільно з виробничниками регіону:

- «Уроки реального життя»;
- Семінар «Моя власна справа»;
- Рольова гра «Менеджер малого бізнесу»;
- Семінари з техніки пошуку роботи;
- Співпраця з обласною лабораторією Бізнес-моделювання;
- Стимуляційна(сюжетно-рольова) гра «Шукаємо роботу разом» та «Місце під сонцем»;
- Презентація своїх ділових якостей;
- Метод інсценізації «Робота на посаді».

Мета цих заходів: навчитися на практиці (на виробництві) приймати рішення за відносно короткий час, передбачати розвиток ситуації, презентувати власну ідею та визначати ступені професійної придатності до конкретної професії.



Студенти оволоділи навиками: складання резюме, формування портфоліо, ведення телефонної розмови при підборі вакансії, грамотної співбесіди, налагодження тісних партнерських зв'язків з роботодавцями, презентація бізнес-плану.

Всі ці інноваційні методи роботи з випускниками коледжу дають змогу молоді орієнтуватися на ринку праці, спілкуватися з висококваліфікованими спеціалістами. Які в свою чергу спрямовують свої зусилля на посилення соціального захисту категорій населення, які мають низький рівень конкурентоспроможності на ринку праці, у тому числі молоді.

Під час організації виставок бізнес-планів, презентацій власних бізнес-ідей, тренінгів на виробництві, інсценізації співбесіди під час працевлаштування, аукціону бізнес-моделей, майстер-класів, наукових конференцій за участю роботодавців – особлива вимога до майбутніх молодших спеціалістів, надійність у роботі та спроможність витримувати її рутинність, гнучкість та мобільність.

Під час творчої співпраці зі спеціалістами центру зайнятості гуртківці зустрілися з безробітним учасником АТО на сході України, який пройшов пекло війни, отримавши каліцтво після поранень.

Демобілізований був переконаний, що служба в армії, на контрактній основі є одним із способів розв'язання проблеми безробіття.

Але після дружнього спілкування, студенти запропонували йому свої бізнес-проекти та бізнес-ідеї, які давали можливість організувати свою справу.

Добре вивчивши перспективи працевлаштування, зваживши всі «за» і «проти», він вирішив скористатися фінансовою підтримкою служби зайнятості і відкрити власний бізнес – ветеринарну аптеку по місцю проживання.

Моніторинг результатів співпраці з районним центром зайнятості за останні 5 років

Працевлаштування випускників по роках	За направленням закладу	Відкриття своєї справи за спец. в т.ч. приватна аптека	Малий і середній бізнес не за спеціальністю	Консультативні і послуги ветеринарного спеціаліста
2013 рік	70%	11,1%	18%	0,9%
2014 рік	67%	22,2%	9,5%	1,3%

2015 рік	67%	22,2%	8,0%	2,8%
2016 рік	59%	28,9%	10%	2,1%
2017 рік	44%	32%	11%	3,0%

Співпраця центру зайнятості зі студентським колективом – дає змогу розвивати у студентів гнучкість мислення, адаптованість до будь-яких ситуацій, ініціативність, самостійність у прийнятті рішень і разом з тим уміння працювати в колективі, творчий підхід до вирішення проблем, вміння адаптуватися в соціумі.

Використання активних методів навчання, сприяє активізації розумової діяльності студентів, яка спрямовується тільки на отримання міцних знань програмного матеріалу з дисципліни «Основи менеджменту» та розвиток творчої, конструктивної ініціативи, а на формування відповідних умінь на високому рівні. У комплексі це стимулює особистості та вміння використовувати набуті знання в нових ситуаціях, що особливо актуально під час працевлаштування.

V. Професор Гаррі А. Оверстріт у науково-популярній книжці «Мотивація людської поведінки» говорить: «наші дії впливають із наших головних бажань... а саме тому бажаючи спонукати своїх студентів до дії - будь-то навчання, громадське життя, спорт чи просто активна життєва позиція – передусім пробуджую у них сильне бажання.

Ще **Генрі Форд** тонкий знавець у сфері людських взаємин радив: «Якщо існує якийсь секрет успіху, він полягає у здібності прийняти погляд іншої людини і бачити речі під його кутом зору так само добре, як під своїм власним.». Це так просто і очевидно, що я серцем відчуваю справедливість цих слів.

Світ повний людей жадібних і корисливих. І рідкісна людина, яка щиро прагне до того, щоб бути корисною іншим, має величезні переваги. У неї мало конкурентів.

Якось під час лекції один із студентів запитав: - Як можна зразу почати заробляти великі гроші? Питання такого формату задаються часто і на мою думку абсолютно виправдано. Запитайте в любого студента, менеджера середньої ланки та й взагалі в любого перехожого чи влаштовує його та заробітна плата, яку він отримує?

Любий відповідь вам, що хоче отримувати більше, суттєво більше ніж отримує. У цієї проблеми є дві сторони. Перша – скільки коштує спеціаліст на

справді, тобто його реальна вартість на ринку робочої сили. Друга – яка його ціна з його точки зору, або ж суб'єктивна оцінка людиною особистих здібностей, умінь і досвіду. І як правило, студент – випускник не хоче або неможна оцінити реально свої можливості як робітника – спеціаліста.

V. 1. Звідси й висновок, що сама непередбачувана річ в соціумі – це особиста самооцінка. Моя головна мета як педагога, викликати і виховати у студентів бажання самовдосконалюватися.

«Коли людина починає війну сама з собою, - сказав Брунінг, - вона вже чогось та вартга».

Переконливо про самовдосконалення говорив і Конфуцій: «Не дорікай сусідові за сніг на його даху, коли у тебе самого поріг не очищений». Під час диспутів, фронтальних бесід та розгляді ситуативних завдань ми студентами намагаємось аналізувати ринок праці в нашій державі, проблеми під час працевлаштування, обов'язково кожен учасник навчального процесу проходить всі можливі тести районного центру зайнятості (додаток № 3), щоб бути готовим до відповіді на такі питання:

1. Що мені більше подобається робота фізична, чи робота з людьми?
2. Чи готовий я до ризику?
3. Чи можу я ким не будь керувати?
4. Хто сьогодні найбільш затребуваний на ринку праці?
5. Де реалізувати свої знання і вміння, в кінці кінців як утримувати себе і свою родину?

Саме під час таких: тренінгів, презентацій дискусій, аналізах конкретних ситуацій, інсценізаціях моя виховна мета полягає в тому щоб з корегувати і допомагати студентам пов'язати всі свої вміння, навички і творчі плани з обраною спеціальністю та майбутньою професією фельдшер ветеринарної медицини.

Один із варіантів такої творчої співпраці ми гарно реалізуємо на практичних заняттях з дисципліни «Менеджмент і маркетинг у ветеринарній медицині» та «Кооперація в сфері АПК» (додатки 4-5).



V. 2. Формування майбутніх фахівців можливе при поєднанні колективних та індивідуальних форм роботи, управлінні і самоуправлінні, при урахуванні закономірностей самоорганізації в студентській групі.

Базовим для всіх форм взаємодії студента і викладача для активації навчання, абсолютно беззаперечним вважаю чітка та вдала мотивація з обов'язковим забезпеченням зворотного зв'язку «студент-викладач». Це дає змогу розвивати в студентові:

- гнучкість мислення
- адаптованість до будь-яких ситуацій
- ініціативність
- самостійність у прийнятті рішень
- уміння працювати в колективі
- конкурентоспроможність на ринку праці
- вміння адаптуватися в соціумі

Я вважаю, що головними бар'єрами у формуванні професійної мотивації є:

- побоювання нових ситуацій
- невіра у власні сили щодо можливості здійснення змін
- недостатність умінь і навичок для того, щоб змінити самого себе.

Під час виховних заходів, занять в гуртку «Менеджер», при обговоренні політичних та економічних подій, що нас оточують, ми з студентами виділили основні риси людини, що досягає великих успіхів: впевненість у своїх силах і здатність приймати ефективні рішення за будь-якого рівня невизначеності результатів; вміння при маневруванні не випускати з поля зору найважливіші моменти; інстинктивне відчуття найбільш суттєвого у кожній справі; вміння встановлювати потрібні ділові контакти; ефективна комунікабельність в особистих контактах; прагнення підвищувати кваліфікацію; здатність зберігати врівноваженість і спокій.



ВИСНОВОК

Сучасна парадигма освіти, яка регулюється сучасним ринком праці, повинна бути спрямована на розвиток особистісно- професійної мотивації успіху.

Освітня діяльність коледжу повинна спрямовуватись на формування і збагачення мотивів творчої професійної діяльності майбутнього фахівця та інтеграцію їхньої теоретичної підготовки і практичної діяльності.

Розвитку професійної мотивації і творчої активності студента сприяє реалізація професійної спрямованості навчання всіх спецдисциплін, належна осучаснена організація навчальних і виробничих практик. Адекватна творча система, взаємин викладачів зі студентами, якісна творча і дослідницька робота студентів, створення центрів для роботи майбутніх фахівців без відриву від навчання.

В коледжі інтенсивно реалізовувати проекти:

- студентська ветеринарна клініка
- студентський ветеринарний центр по обслуговуванню тварин
- бізнес-центр для підприємця
- навчально-практичні семінари та тренінги
- бізнес-форуми

Проведений системно-структурний аналіз концептуальних засад формування професійної мотивації студентів і розвитку їхнього професійного самовизначення як факторів конкурентності на сучасному ринку праці, дозволяє вивчити наступні психолого-педагогічні умови забезпечення стійкої професійної мотивації студентів:

1. Формування і підтримування прагнень студентів виявити і створити себе через навчально-професійну діяльність. Як наслідок, у студента формується життєво часова перспектива, само ідентифікація з успішним професіоналом, ставлення до себе як до відповідального управління.
2. Мінімізація високої особистісної і ситуативної тривожності окремих студентів, їхньої невпевненості щодо майбутньої професійної діяльності,

шляхом активізації розвитку професійних якостей, здібностей до саморегуляції.

3. Створення для студентів ситуацій успіху на високому рівні реалізації здібностей, а не на рівні зниження вимог. Навчання набуває сенсу якщо приносить задоволення, переживання успіху, усвідомлення свого особистісного зростання.

4. Підпорядкування процесу формування у студентів високого рівня мотивації професійного досягнення таким критеріям:

- успішне навчання на оптимальному рівні складності;
- індивідуалізація процесу навчання;
- об'єктивність педагогічної й моральної оцінок як показника особистісних досягнень студента, а не засобу його заохочення або покарання.

ВИКОРИСТАНІ ДЖЕРЕЛА

1. Абрахам Маслоу «Мотивація і особистість».
2. Є.П.Льїн «Професійна придатність».
3. Занюк С. Психологія мотивації. К.: Ельга, 2001. – 351 с.
4. Макаревич О. Мотивація як підґрунтя дій особистості /соціальна психологія. - 2006. - № 2 (16). – с.134-141.
5. Нікітіна І.В. Суб'єктне самовизначення молодого людини в період повноліття. – К.: КНТ, 2008. – 192 с.
6. Хекхаузен Х. Психологія мотивації досягнень. – СПб.: Речь 2016. – 249 с.
7. Гаррі А.Оверстріт . «Мотивація людської поведінки».

ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Л.М.Беседіна, О.І.Сторубльов . «Педагогічна майстерність, активні етиди навчання та методична робота у навчальних закладах».
2. Г.О.Ковальчук. «Активізація навчання в економічній освіті».



Причини низької професійної мотивації

↓

Значний відрив змісту навчальних програм від потреб ринку праці

↓

Малоефективна короткотривала виробнича практика

↓

Низький рівень розвитку особистісно-професійних ресурсів та творчого потенціалу студентської молоді.

↓

Складна геополітична ситуація в державі

↓

Відсутність підтримки малого бізнесу в сфері АПК з боку держави

↓

Відтік висококваліфікованих спеціалістів за межі України

Д О Д А Т О К № 3

(додається диск)

ПРАКТИЧНА РОБОТА

Тема: «Розв'язання соціально-психологічних проблем ситуацій. Діяльність спеціалістів в перші дні роботи в підприємстві».

Практичні дії молодого спеціаліста сприймаються співпрацівниками і односельцями з підвищеною цікавістю. Загальнолюдська пізнавальна потреба після першого формального знайомства шукає відповіді на запитання: «Що має молодий фахівець?», «Що він вміє робити?», «Які йому притаманні моральні риси?», «До чого він прагне в житті?».

Молодий спеціаліст повинен пам'ятати про підвищену зацікавленість до нього, а тому прагнучи вписати свої дії в коло пануючих в конкретному підприємстві людських цінностей. Тут йому незамінним помічником буде виважене, витримане, обережне, кмітливе, уважне відношення до оточуючого середовища.

При цьому важливо знати і враховувати думки і позиції співробітників при прийнятті особистих рішень. На практиці це означає необхідність радитись з безпосереднім керівником, з Фахівцями свого рівня та підпорядкованими працівниками в процесі своєї роботи.

Для молодого спеціаліста важливо справити на оточуючих перше позитивне враження і отримати визначення відповідно до своєї освіти та посади в підприємстві. Зміст конкретної діяльності спеціаліста визначається фахом та посадою, але в перші дні роботи в них буде багато спільних дій, які підлягають узагальненню. Тут маєтись на увазі період роботи в межах одного тижня. В цьому періоді в основному буде виконуватись функція аналізу та оцінки ситуації.

І. ЦІЛІ ЗАНЯТТЯ.

- 1.1.** Усвідомити особливості діяльності молодого спеціаліста (випускника) Вузу в незнайомому підприємстві.
- 1.2.** Планування процедурою діяльності спеціаліста-випускника вузу в перші дні.
- 1.3.** Відпрацювання ділових контактів спеціаліста у фрагментах ділової гри.

II. МЕТОДИЧНІ ПОРАДИ ПО УСВІДОМЛЕННЮ ОСОБИСТОСТЕЙ ДІЯЛЬНОСТІ МОЛОДОГО СПЕЦІАЛІСТА В ПЕРШІ ДНІ РОБОТИ.

- 2.1.** Пізнавальна потреба людини.
- 2.2.** Оцінка нової людини, яка входить в певну соціальну чи виробничу групу.
- 2.3.** Критерії оцінки людської особистості.
- 2.4.** Цінності виробничої групи.
- 2.5.** Особливості перших контактів з співробітниками.
- 2.6.** Особливості прийняття перших особистих рішень.
- 2.7.** Формування першого позитивного враження про себе у співробітників, у односельців.

III. МЕТОДИКА ПРОЦЕДУРИ ДІЯЛЬНОСТІ СПЕЦІАЛІСТА – ВИПУСКНИКА ВУЗУ – В ПЕРШІ ДНІ НА ПІДПРИЄМСТВІ.

- 3.1** Оформлення належних документів про працевлаштування та визначення умов праці.
- 3.2.** Визначення посадової інструкції (при відсутності уточнення обов'язків і прав у безпосереднього керівника).
- 3.3.** Прийняття по акту службових справ у відповідності до затвердженої в підприємстві номенклатури справ.
- 3.4.** Визначення стану справ у своїй галузі по матеріалам річного звіту та плану виробничо-фінансової діяльності за даний рік.
- 3. 5.** Знайомство у відділі кадрів по формальних критеріях з безпосередніми співпрацівниками.
- 3.6.** Вивчення фактичного стану справ безпосередньо у виробничих підрозділах та на конкретних робочих м'ясяцях.
- 3.7.** Оцінка наявних ресурсів виробництва, існуючих технологій, продуктивності праці відносно перспектив розвитку галузі.
- 3.8.** Включення виконання посадових функцій.
- 3.9.** Включення виконання посадових функцій.
- 3.10.** Зовнішній вигляд (зачіска, одяг, взуття і т.д.).
- 3.11.** Дотримання правил ділового спілкування.

VI. МЕТОДИКА ВІДПРАЦЮВАННЯ ДІЛОВИХ КОНТАКТІВ В ПЕРШІ ДНІ РОБОТИ СПЕЦІАЛІСТА-ВИПУСКНИКА ВУЗУ У ФРАГМЕНТАХ ДІЛОВОЇ ГРИ.

- 4.1. Зовнішній вигляд випускника.
- 4.2. Перша зустріч випускника (студента) з керівником підприємства.
- 4.3. Перша зустріч випускника (студента) з завідуючим відділом кадрів).
- 4.4. Перша зустріч випускника (студент) з керівником виробничого підрозділу (студент).
- 4.5. Перша розмова випускника (студент) з конкретним працівником на його робочому місці (студент).

V. ЗАВДАННЯ В ЛАБОРАТОРІЇ

- 5.1. Опанувати особливості діяльності молодого спеціаліста в перші дні роботи.
- 5.2. Засвоїти методику процедури перших днів діяльності випускника в підприємстві.
- 5.3. В робочому зошиті записати по одному діалогу ділового спілкування на двох студентів в залежності до обраних ролей та «програти» їх у фрагментах ділової гри.

VI.

- 6.1. Записати по одному діалогу на двох студентів (ролі визначає викладач).

VI. СПОСОБИ КОНТРОЛЮ

- 7.1. Суцільна перевірка на черговому занятті записаних в робочих зошитах діалогів та вибіркове її «програння» в лабораторії.

ПРАКТИЧНА РОБОТА

Тема: ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ.

Мета: вивчення видів та змісту основних організаційно-розпорядчих документів, складання деяких з них.

Завдання: визначити класифікацію організаційно-розпорядчих документів, скласти ряд розпорядчих документів, передбачених умовами завдання.

Зміст і послідовність виконання завдання

1. Користуючись додатком і «Основні види і зміст організаційно розпорядчих документів» навести приклади до кожного виду і визначити, до якої групи організаційно-розпорядчих методів належать кожний вид.
2. Користуючись підручником Ф.І.Хміля «Менеджмент», скласти класифікацію методів нормування по кожній групі норм і нормативів.
3. На підприємстві торгівлі працює 12 осіб: директор, бухгалтер, товарознавець, два вантажники і сім продавців. Розпорядок роботи магазину такий: час роботи з 9 до 21 год. без перерви на обід, вихідний день – понеділок. Складіть графік виходу на роботу на тиждень, враховуючи, що тривалість робочого тижня згідно з Кодексом законів України про працю (КЗпП) становить 40 год.
4. Напишіть наказ про прийняття на роботу.
5. Напишіть розпорядження про проведення виставки продажу товарів у торговому домі. **Методичні вказівки щодо виконання завдання**

Виконання першого завдання доцільно оформити у вигляді таблиці, що подана нижче

№з/п	Види організаційно-розпорядчих документів	Група методів організаційно-розпорядчого впливу	Приклади

1. Для наведення прикладів слід використати знання з інших дисциплін, а саме: бухгалтерського обліку, комерційної діяльності, маркетингу, основ агробізнесу, економіки підприємства. Для кожного виду організаційно розпорядчих документів необхідно навести один-два приклади.

2. Для складання класифікації методів нормування слід скористатися підручником Ф.І.Хміля, с.107 і таблицею, що подана нижче.

№ з/п	Ознаки класифікації	Групи норм і нормативів	Приклади

Для надання прикладів необхідно використати міжпредметні зв'язки.

3. Для складання графіків роботи підприємства доцільно використати таку нижче подану форму:

Графік № _____ роботи магазину № _____ на _____ 2013 р.

Магазин працює з 9 до 21 год. без перерви на обід, вихідний день – понеділок

I зміна – з 8 год. 12 хв. До 17 год. **II зміна** – з 10 год. 12 хв. До 19 год.

III зміна – з 12 год. 12 хв. До 21 год.

Посада	Понеділок	Вівторок	Середа	Четвер	П'ятниця	Субота	Неділя

4. Наказ – це правовий акт, що підлягає обов'язковому виконанню з метою вирішення основних завдань. Він повинен мати такі реквізити: назва відомства та установи, назва виду документа (наказ), дата, номер, місце видання, заголовок до тексту, текст, підпис, відмітка про узгодження.

5. Розпорядження – правовий акт, що приймається з метою розв'язання оперативних завдань. Як правило, розпорядження має обмежений термін дії та стосується вузького кола організацій і посадових осіб. Дані, яких не вистачає, потрібно вказати самостійно.

Види	Зміст
1. Господарський закон.	Офіційний письмовий документ Президента України або компетентного органу держави, який регулює основні види господарських відносин, види і правовий статус господарюючих суб'єктів, окремі види господарської діяльності
2. Законодавчий акт.	Офіційний письмовий документ Верховної Ради або Кабінету Міністрів з господарських питань, який приймається як акт законодавства.
3. Підзаконні нормативні акти.	Офіційні письмові документи з окремих господарських питань (указ і розпорядження Президента і Кабінету Міністрів України, господарські нормативні акти міністрів, державних комітетів, місцевих органів влади).
4. Нормативні документи.	Документи, які встановлюють будь-які правила, норми і стосуються всіх підприємств і організацій, держави в цілому.
5. Статут.	Правовий акт, який визначає структуру, функції і права підприємства, організації.
6. Положення.	Правовий акт, який визначає порядок утворення, права, обов'язки та організацію роботи установи, структурного підрозділу.
7. Постанова	Рішення, яке приймається вищими колегіальними органами управління: з'їздами, радами, зборами, правліннями і містить шляхи вирішення важливих питань, що стосується всієї організації або системи в цілому.

8. Інструкція.	Правовий акт, який видається з метою встановлення правил, що регламентують організаційні, фінансові та інші сторони діяльності установ. Організацій, підприємств, їх підрозділів, служб, посадових осіб.
9. Нормативи.	Документи, які містять показники витрат часу, матеріальних або грошових ресурсів, що приходяться на яку-небудь одиницю.
10. Норма.	Документ, який містить відомості про встановлену величину, кількість, міру чого-небудь.
11. Наказ.	Адміністративний документ, що видається керівником і являє собою письмове вирішення певного завдання з переліком конкретних шляхів, строків, порядку, відповідальних осіб і форм контролю.
12. Розпорядження.	Оперативні господарські акти, які видаються керівниками всіх рівнів управління і деталізують конкретні шляхи та способи вирішення завдань у масштабах окремо взятих служб і підрозділів.
13. Директива.	Рішення про цілі перспективного розвитку окремих структурних підрозділів, підприємств, організацій, господарських систем і галузей.
14. Резолюція.	Конкретна вказівка виконавцю щодо здійснення тих чи інших дій, передбачених відповідним документом.

