

СТВОРЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-МОТИВАЦІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА ДЛЯ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ЕКОНОМІСТІВ- МІЖНАРОДНИКІВ

Максимчук Лариса Володимирівна

викладач кафедри іноземної філології

Хмельницького національного університету

Постановка проблеми. Мотивація як провідний фактор регуляції активності особистості, її поведінки і діяльності становить виключний інтерес для науковців. Особливого значення набуває створення професійно-мотиваційного середовища у процесі фахової підготовки студентів у вищій школі. Адже ніяка соціальна взаємодія, в тому числі і взаємодія на рівні «викладач-студент», неможлива без урахування мотивації навчально-пізнавальної діяльності майбутніх фахівців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій дозволяє дійти висновку, що науковцями подаються різні тлумачення понять «мотиви» і «мотивація». Так, Є. Ільїн узагальнює специфічні підходи науковців до розуміння феномену «мотив»: як уявлення та ідеї, почуття і переживання (Л. Божович), потреби й потяги, спонуки і схильності; «конструкт мислення» (Х. Хекхаузен), бажання і хотіння, звички, думки та почуття обов'язку (П. Рудик), психічні процеси, стани й властивості особистості (К. Платонов), предмети зовнішнього світу (А. Леонтьєв), установки (А. Маслоу), морально-політичні помисли (А. Ковальов) і навіть умови існування (В. Вілюнас), коли будь-яка причина вчинку може називатися «мотивом». *Мотивацію* розглядають як сукупність факторів, що визначають поведінку (К. Мадсен), як сукупність мотивів (К. Платонов), як спонукування, що викликає активність організму й визначає її спрямованість, як процес психічної регуляції конкретної діяльності (М. Магомед-Емінов), як процес дії мотиву та як механізм, що обумовлює виникнення, спрямованість і способи здійснення конкретних форм діяльності (І.

Джидарьян); як сукупну систему процесів, що відповідають за спонукання до діяльності (В. Вілюнас) [3, с. 18].

Невирішеними частинами загальної проблеми залишається створення професійно-мотиваційного середовища для оптимізації фахової підготовки фахівців у контексті парадигми інноваційної освіти.

Мета статті полягає в обґрунтуванні можливості використання мотиваційних тренінгів для створення професійно-мотиваційного середовища у підготовці майбутніх економістів-міжнародників.

Виклад основного матеріалу. У тлумачних словниках *мотив* визначається як підстава, причина, привід для якої-небудь дії, вчинку, а *мотивація* є сукупністю мотивів, доказів для обґрунтування чогось; мотивування; доведення необхідності скоєння певних вчинків [2, с. 692].

Оскільки мотивами можуть бути ідеали, інтереси особистості, переконання, соціальні установки, цінності, то сукупність стійких мотивів, які мають певну ієрархію і відображають спрямованість особистості, розуміється як *мотиваційна сфера* особистості.

Виокремлюють зовнішні і внутрішні мотиви, коли мова йде про їх відношення до змісту діяльності. Якщо для студента навчальна діяльність у ВНЗ значуща сама по собі (наприклад, задовольняється його пізнавальна потреба в процесі навчання), то йдеться про внутрішню мотивацію. Зокрема, на думку Є. Ільїна, *внутрішня мотивація*, що зумовлюється сформованістю особистісних цінностей, з погляду задоволеності працею (навчальною і професійною) та її продуктивністю, є найбільш ефективною [3, с. 278].

Якщо ж переважають інші потреби (соціальний престиж професії, майбутня зарплата тощо), то вони складають сукупність зовнішніх мотивів. Зовнішні мотиви можуть бути позитивними (мотиви успіху, досягнення) і негативними (мотиви уникання, захисту). На думку науковців, *зовнішні позитивні* мотиви більш ефективні, ніж *зовнішні негативні*, навіть якщо за

кількісними показниками вони однакові. Висока позитивна мотивація може відігравати роль компенсаторного фактора у випадку недостатньо високих спеціальних здібностей чи недостатнього запасу у студента потрібних знань, умінь і навичок.

Відношення до професії, враховуючи мотиви її вибору, прагнення до фахового зростання, є надзвичайно важливими факторами, які обумовлюють успішність професійного навчання. Вчасне виявлення професійних інтересів і схильностей є важливим прогностичним фактором задоволеності професією в майбутньому.

Відомо, що формулюючи позитивну теорію мотивації, відомий американський психолог А. Маслоу виділяє п'ять базових потреб, між якими встановлюється чітка ієрархія: фізіологічні потреби, потреби в безпеці, в приналежності й любові, у визнанні, в самоактуалізації. Саме *потреба у визнанні*, що полягає у прагненні здобуття власних досягнень (зростанні особистісної значущості, впевненості, самоповаги), а також досягнення поваги інших (здобуття певного статусу, визнання, престижу), є одним із мотивів професійної підготовки майбутніх фахівців у вищій школі.

Іншим аспектом навчання студентів у ВНЗ є *потреба в самоактуалізації*, у яку входить потреба у пізнанні, що теж реалізується в процесі фахової підготовки. Таким чином, однією із важливих складових мотиваційної сфери майбутніх економістів-міжнародників є *професійна мотивація* студентів під час здобуття освіти у ВНЗ. Таким чином, формування в студентів *ціннісного* ставлення до фахової підготовки, набуття ними ґрунтовних знань, практичних професійних навичок і вмінь, а відтак – високого рівня готовності кваліфіковано виконувати функції економіста-міжнародника визначається як *професійна мотивація* майбутнього фахівця [4, с. 305].

Дослідження, проведені психологами, показали, що здебільшого результативність навчання студентів залежить не від їхніх інтелектуальних

показників, а від того, в якій мірі у них розвинута професійна мотивація. Адже під час вступу до ВНЗ завдяки існуючій системі конкурсного відбору відбувається селекція абітурієнтів на рівні загальних інтелектуальних здібностей. Тому число першокурсників складають ті студенти, які мають приблизно однаковий рівень загальноосвітньої підготовки. А от уже в процесі навчання у вищій школі на перше місце виступає фактор професійної мотивації, оскільки одну з провідних ролей у формуванні «відмінників» і «трійочників» починає відігравати система внутрішніх спонукань особистості до навчально-пізнавальної діяльності у ВНЗ. Тому у сфері професійної мотивації важливу роль відіграє позитивне ставлення до професії, оскільки цей мотив пов'язаний з кінцевими цілями навчання. Отже формування позитивного ставлення до майбутньої професії є важливим фактором підвищення навчальної успішності студентів.

Очевидно, в коло проблем, пов'язаних із вивченням відношення студентів до вибраного фаху, мають входити ряд питань. Це: *задоволеність* майбутньою професією; *динаміка задоволеності* в процесі навчання від курсу до курсу; *фактори*, що впливають на формування задоволеності, зокрема, *педагогічні умови* професійної підготовки, за яких студенти матимуть змогу зануритися у професійно-мотиваційне середовище.

На думку дослідників, ці окремі моменти, як і відношення до професії в цілому, впливають на ефективність навчальної діяльності студентів і, зокрема, відображаються на загальному рівні професійної підготовки. Таким чином, вивчення *задоволеності професією* (внутрішня мотивація) є актуальним завданням психолого-педагогічних досліджень, а її вплив на ефективність і результативність професійної підготовки студентів залежить від педагогічних умов, спрямованих на створення професійно-мотиваційного середовища, яке впливатиме на оптимізацію навчально-пізнавальної діяльності студентів.

Ми припустили, що таким середовищем (зовнішнім мотиваційним фактором) можуть бути *тренінги*, що є засобами інтерактивних технологій. Зокрема, І. Вачков розглядає тренінг як сукупність активних методів пізнання і саморозвитку особистості [1]. Адже майбутньому фахівцю зовнішньоекономічної діяльності недостатньо тільки володіти професійними знаннями, йому необхідно володіти певними вміннями і навичками застосовувати ці знання у процесі виконання функцій економіста-міжнародника. Процес розвитку необхідних професійних умінь і навичок можна суттєво скоротити з допомогою інтенсивних тренувань, у яких моделюються елементи зразків професійної діяльності. Така система тренувань отримала назву «тренінг».

До складу тренінгу входять ділові та рольові ігри, дискусійні методи групового прийняття рішення, тобто інтерактивні методи, спрямовані на формування необхідних навичок. І. Вачков трактує тренінг як своєрідний дослідницький метод у межах якого конструюються і вивчаються міжособистісні відносини або соціальні феномени. Щоб конкретизувати сутність тренінгу доцільно порівняти це поняття з терміном «тренування», коли людина робить те, що тренується робити [1, с. 13]. Використання тренінгу у професійній підготовці як інтерактивного методу навчання спрямовується на те, щоб допомогти студентам освоїти фахову діяльність.

Випускники вищої школи, навіть маючи значний багаж знань, часто бувають не здатними до практичної професійної діяльності. Причини полягають в тому, що майбутні фахівці не вміють конструювати різні стратегії діяльності, не мають відпрацьованих зразків-моделей поведінки, тому актуальним є використання у ВНЗ тренінгів, у яких майбутні економісти-міжнародники матимуть змогу «прожити» найрізноманітніші ситуації професійної взаємодії «у живій тканині» тренінгу (для набуття диспозиційних умінь) [1, с. 20]. Водночас, особистісні зміни майже завжди знаходять зовнішнє відображення і навпаки – події, які відбуваються,

наприклад, у соціальному (професійному) аспекті, обов'язково перетворюються в події внутрішнього світу. Таким чином, будь-який тренінг, в якому будуть використовуватися професійно спрямовані інтеракції, створюватиме професійно-мотиваційне середовище для формування професійних мотивів у студентів.

У концепцію мотиваційного тренінгу, на думку Є. Сидоренко, покладено уявлення про те, що будь-який тренінг має бути мотиваційним. Мета мотиваційного тренінгу – створення такого середовища, в якому в студента будуть активізуватися важливі для роботи (навчальної, професійної) його власні мотиви, формуватиметься внутрішня професійна мотивація. Адже «мотиваційний тренінг – це простір, який постійно заповнюється елементами досвіду» [6, с. 29]. Участь студентів у змодельованих професійних ситуаціях (взаємопов'язаний комплекс яких ми розглядаємо як тренінг) спонукатиме студентів до визначення ціннісних мотивів навчання, формування переконань у важливості всебічної професійної підготовки, прагнення до професійного зростання, що впливає на формування внутрішньої професійної мотивації майбутніх економістів-міжнародників. Таким чином тренінг стає мотиваційним середовищем для студента.

Відтак, визначаючи однією з педагогічних умов підготовки майбутніх фахівців зовнішньоекономічної діяльності створення професійно-мотиваційного середовища за допомогою використання тренінгів, ми звертали особливу увагу звертали на дослідження, що проводилися в цьому напрямку. Реалізація цієї педагогічної умови мала на меті активізацію формування внутрішньої професійної мотивації студентів. У цьому сенсі ми погоджуємося з думкою І. Мельничук, яка зазначала, що лише оцінювання викладачем (позитивне чи негативне) результатів професійної підготовки студентів з часом втрачає своє мотиваційне навантаження. Тому, коли в умовах застосування таких засобів інтерактивних технологій, як

мотиваційні тренінги, у свідомості майбутніх фахівців буде зароджуватися *розуміння* цінності-необхідності всебічної фахової підготовки, виникатиме *задоволення*, що приносить реалізація моделі, зразка, фрагмента особистих дій в симуляційно-ігрових тренінгових ситуаціях професійного спрямування (тобто, процесу і результату своєї праці) [4, с. 306]. Основою *мотиваційних тренінгів*, сутність яких обґрунтовувала Є. Сидоренко, було уявлення про те, що після участі в ньому учасники повинні не лише *вміти*, але й *прагнути* використовувати набуті знання та досвід на практиці. У такому разі формується внутрішня мотивація як до майбутньої професійної діяльності, так і до навчально-пізнавального процесу фахової підготовки а мотиваційний тренінг трансформується у професійно-мотиваційний.

Підтвердженням такого припущення знаходимо у дисертації І. Мельничук [4]. Взнявши за основу методологію (філософію та психологію змін) мотиваційного тренінгу, дослідниця запропонувала виокремлювати *професійно-мотиваційний* тренінг. Майбутній фахівець як суб'єкт власного професіогенезу в умовах професійно-мотиваційного тренінгу має змогу усвідомлено робити вибір, здійснювати усвідомлені особистісні зміни для професійного зростання на основі сформованих професійних мотивів. Професійно-мотиваційні тренінги як засоби інтерактивних технологій призначені для мотивації навчально-пізнавальної діяльності майбутніх фахівців у набутті професійної компетентності. Роль викладача у професійно-мотиваційному тренінгу полягає в тому, щоб на основі створення умов для виконання студентами певних функцій у змодельованих професійних ситуаціях або ситуаціях вибору надихати майбутніх фахівців на вияв інтересу до професійної діяльності, розширювати уявлення про сенс особистого і професійного життя, орієнтувати на визначення навчально-пізнавальних і професійних цілей, створювати умови для пошуків оптимальних шляхів вирішення професійних завдань тощо.

Навчально-пізнавальна діяльність студентів у професійно-мотиваційному тренінгу трансформується з традиційного процесу набуття знань, умінь і навичок у заняття з установлення та реалізації професійних потреб майбутнього фахівця, оскільки природні мотиви людини отримують «свободу самовиразу» [4, с. 307-308].

Застосовуючи творчий підхід до організації такої діяльності, майбутній економіст-міжнародник намагатиметься створити модель успішної професійної діяльності, тобто сам конструюватиме ситуацію успіху, у якій виявлятиметься задоволеність студента своєю діяльністю. Таким чином, задоволеність виступає одним із факторів, що впливають на прийняття рішення про тривалість діяльності (в основному професійної). Задоволеність скоріше підсилює мотив [3, с. 63].

Саме в умовах професійно-мотиваційних тренінгів створюється так зване «мотиваційне поле» [3, с. 72], функцією якого в кінцевому результаті є формування мотиву професійного навчання і задоволення потреби в професійному вдосконаленні ще під час підготовки у ВНЗ. Адже завданням створення мотиваційного поля є впорядкування потреб і вибір оптимального способу досягнення стану задоволення як кінцевої мети поведінкових реакцій.

Висновок. Створення професійно-мотиваційного середовища передбачає формування програми дій студента. У цьому випадку мотив як спонука до діяльності трансформується у виконавчу активність майбутнього фахівця в умовах змодельованих професійних ситуацій професійно-мотиваційних тренінгів. Студент, будучи учасником професійно-віртуальних симуляційно-ігрових вправ, як складових таких тренінгів, матиме змогу продемонструвати власні моделі можливих професійних дій, побачити такі ж моделі у виконанні інших студентів, визначити оптимальні зразки професійної діяльності, які можуть бути засвоєні, або вдосконалені на практиці майбутніми фахівцями. Тому

використання професійно-мотиваційних тренінгів у підготовці майбутніх економістів-міжнародників, не тільки створюватиме професійно-мотиваційне середовище, але й спонукатиме студентів до активної навчально-пізнавальної діяльності. Таким чином, участь студентів у професійно-мотиваційних тренінгах сприятиме реальному баченню себе в професії, формуванню у студентів поведінкових реакцій для майбутньої фахової діяльності, стійких мотивів для підвищення рівня власної професійної компетентності, що активізуватиме роботу студента над власним професійним зростанням. Тому ми вважаємо, що тренінги є активним і дієвим методом підготовки майбутніх фахівців до професійної діяльності.

Перспективи подальших розвідок у цьому напрямку ми вбачаємо у розробці спеціальних методик для проведення професійно-мотиваційних тренінгів з метою оптимізації професійної підготовки економістів-міжнародників у вищій школі.

Література

1. Вачков И. В. Психология тренинговой работы: содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы / И. В. Вачков. – М. : Эксмо, 2007. – 416 с. – (Образовательный стандарт XXI).
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2009. – 1736 с.
3. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2000. – 512 с.
4. Мельничук І. М. Теорія і методика професійної підготовки майбутніх соціальних працівників засобами інтерактивних технологій : дис. ... докт. пед. наук : 13.00.04 – «Теорія і методика професійної освіти» / І. М. Мельничук ; Тернопільський нац. пед. ун-т ім. В. Гнатюка. – Тернопіль, 2011. – 585 с.

5. Реан А. А. Психология и педагогика / А. А. Реан, Н. В. Бордовская, С. И. Розум. – СПб. : Питер, 2002. – 432 с. – (Серия «Учебник нового века»).
6. Сидоренко Е. В. Мотивационный тренинг / Е. В. Сидоренко. – СПб. : Речь, 2007. – 240 с.

Анотація. У статті розглянуто особливості професійної підготовки економістів-міжнародників. У контексті парадигми інноваційної освіти актуалізується використання у навчальному процесі мотиваційних тренінгів, що сприятимуть професійній адаптації студентів під час навчання та створюватимуть професійно-мотиваційне середовище.

Аннотация. В статье рассмотрены особенности профессиональной подготовки экономистов-международников. В контексте парадигмы инновационного образования актуализируется использование в учебном процессе мотивационных тренингов, способствующих профессиональной адаптации студентов во время обучения и созданию профессионально-мотивационной среды.

Annotation. In the article has been considered the features of professional training of international economists. In the context of innovative education paradigm actualized use in educational process motivational training to promote professional adaptation of students during learning and create professional motivational environment.