

Тренінг «Мотивація професійного зростання магістрантів»

О. В. Момот

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна

Paper received 17.06.2016; Accepted for publication 29.06.2016.

Анотація. В статті наводиться зміст мотиваційного тренінгу для професійного зростання магістрів університетів, як майбутніх викладачів. Тренінг сприяє самопізнанню магістрами власних особливостей професійної спрямованості. Також пропонується набір вправ для тренінгу з розвитку в магістранта іміджу викладача вищого навчального закладу.

Ключові слова: мотивація, тренінг, професійне зростання, магістрант.

Забезпечення позитивної мотивації магістрантів до майбутньої педагогічної діяльності викладача **ВНЗ** як педагогічної умови підготовки майбутніх викладачів ВНЗ до педагогічної діяльності обумовлює необхідність застосування сучасних форм організації навчального процесу у магістратурі. Доцільним є проведення **тренінгів** для магістрантів-майбутніх викладачів ВНЗ, оскільки тренінг є одним з активних методів групової роботи, процесом запланованих змін людини, спрямованих на її особистісний і професійний розвиток, шляхом набуття, аналізу й переоцінки власного життєвого досвіду в процесі групової взаємодії [1]. Водночас тренінг, зазначає Г. Попова, є ефективною формою роботи щодо засвоєння знань та формування умінь і навичок, сприяє організації взаємодії, створює можливість спілкування у довірливій атмосфері й неформальній обстановці, впливає на пізнання учасником себе та довкілля [7].

Наведемо приклад **тренінгу «Мотивація професійного зростання магістрантів»**.

Мета: ознайомити магістрантів із особливостями професійної спрямованості викладача ВНЗ, сприяти самопізнанню власних особливостей професійної спрямованості,

Тривалість: 80 хв. **Аудиторія:** можливість сісти у коло.

Акcesуари: папір, ножиці, фломастер, фліпчарт, мультимедійний проектор.

Вправа «Знайомство».

Вітаю! Пропоную назвати себе та виділити одну свою рису характеру, якою ви пишаєтеся як професіонал (пропоную записати на променях пелюстках – плакат «Ромашка успіху» – риси, які називають учасники.) Підбиття підсумків. Щоб досягти успіху в роботі й стати справжнім професіоналом, необхідно мати такі риси характеру (називаються риси з пелюсток ромашки).

Вправа «Очікування».

На листочках напишіть, що б ви хотіли почути на нашому тренінгу, що обговорити. Прикріпіть листочки на дощці біля тренера.

Вправа «Фізична метафора». Формулювання мети тренінгу.

Тренер акцентує на необхідності визначення очікуваного результату, якого група має досягти наприкінці заняття, та пропонує виконати таку вправу. Поставити ноги на ширину плечей, руки витягнути вперед паралельно підлозі, потім повернутися всім корпусом назад і запам'ятати на стіні те місце, яке вдалося зафіксувати. Повернутися у

вихідне положення. Закрити очі та уявити, що наступного разу можна повернути корпус значно далі. Розплющивши очі, спробувати знову повернутися. Порівняти те місце в просторі, яке вдалося зафіксувати на цей раз із попереднім результатом. Зробити висновок про реальну силу впливу окресленої мети.

Тренер акцентує на значенні виконання цієї вправи, яка наочно демонструє ефект постановки цілей та доводить до учасників мету та завдання тренінгу [7].

Вправа «Я презентує себе».

Кожен магістрант-учасник тренінгу, по колу, називає власне ім'я, факультет, спеціальність.

Запитання для обговорення: Чи подобається власне ім'я? Якщо ні, то як би ти хотів (хотіла), щоб тебе називали? Чому не подобається ім'я і чому хочеться, щоб називали по-іншому? Хто дав ім'я? Що воно означає? Чи подобається обрана спеціальність? Чи хотіли б ви працювати викладачем?

Вправа «Мотиватори - Демотиватори».

Учасниками тренінгу пропонується визначити мотиватори та демотиватори науково-педагогічної діяльності. На фліпчарті з одного боку пишуться учасниками мотиватори, з іншого – демотиватори.

Демотиватори ефективної науково-педагогічної діяльності: низький розмір заробітної плати; відсутність різного роду пільг; незручний розклад занять; низький рівень комфортності робочих місць; погані взаємини в колективі; відсутність або недостатнє визнання з боку колег; відсутність або недостатнє визнання праці з боку керівників; неможливість досягти успіхів у роботі, що підвищують статус викладача в ВНЗ; відсутність можливості одержати підвищення по роботі; відсутність можливості брати участь у розробці й впровадженні інновацій; побоювання втратити роботу через невисокий статус у своєму ВНЗ; низька оплата за наукову роботу і дослідження; відсутність інтересу до роботи в даному ВНЗ; відсутність або крайня нестача технічних засобів, що сприяють ефективній роботі; відсутність можливості уникнути критики з боку керівників і колег; несвоєчасна виплата заробітної плати; неможливість безкоштовно опублікувати наукові праці і т.д. [6].

Мотиватори: цікава робота; авторитет/влада; можливість приймати рішення; визнання якісних результатів праці науково-педагогічних кадрів: винагорода за якісно виконану роботу, демонстрування керівництвом організації позитивного ставлення до працівників; чітко визначені цілі та ієрархізовані (усвідомлення суб'єктом того, що очікується в результаті виконання роботи); можливості

росту працівника (професійного, творчого, особистісного); можливість службового просування (підвищення компетенції та розвитку професійно-ділових якостей); можливість отримання вчених ступенів та звань; підтримка від керівництва (надання допомоги досвідченими викладачами); соціальний статус (почуття причетності до процесу досягнення мети ВНЗ)" [5].

Вправа «Намалюй мотиватор».

Учасникам пропонується розбитися на групи і намалювати засобами графічного редактора он-лайн позитивний мотиватор «Викладач ВНЗ».

Практичне завдання «Інтерв'язія».

Рекомендації щодо методики проведення цієї вправи (за Т. Шоугеном).

1. Важливо пояснити **метод інтерв'язія**. Він стосується особистого досвіду з точки зору професійної чи/або навчальної діяльності. Мета цього методу – допомогти учасникам краще розуміти себе з професійної точки зору (знання, навички, ставлення) для подальшого розвитку. Інтерв'язія – це не лише обмін досвідом, це – метод професійної дії.

2. Інтерв'язія може також здійснюватися у групі, щоб стимулювати процес навчання учасників. Основне завдання – надання і отримання зворотного зв'язку щодо професійних дій, з'ясування певних алгоритмів, пошук альтернативних рішень та умов для здійснення цих рішень.

3. Метод інтерв'язії пов'язаний з постановкою особистих пізнавальних запитань (які також можуть стосуватися й інших). У таких питаннях ми можемо зосереджуватися на уточненні ситуації, аналізі дій (наміри, поведінка, мотивація), зворотному зв'язку щодо поведінки, виробленні альтернативних рішень. Це також засіб для узагальнення вивченого.

4. Під час використання методу інтерв'язії звітність важлива з огляду навчального ефекту. Результати проведення кожної інтерв'язії мають бути відображені у письмовому звіті. Копія такого звіту надається тренеру.

Запропонуйте учасникам спробувати застосувати цей метод. Для цього об'єднайте учасників у малі групи з чотирьох-шести осіб і попросіть їх індивідуально підготувати коротку презентацію **власного досвіду навчання у магістратурі**, яка б містила певні проблемні питання, наприклад, спілкування з науково-педагогічними кадрами, навчальна, наукова діяльність, участь у громадському житті факультету, університету, міста, України тощо. У групі оберіть тему **«Чи хотів би я працювати викладачем?»**, яка найбільше стосується всіх членів групи. Після того, як ви доберете ситуацію, проведіть її обговорення, використовуючи наступні кроки: формулюйте запитання для уточнення ситуації; намагайтесь отримати ідеї щодо факторів, які вплинули на створення цієї ситуації; впевніться, що це не випадковість; лише після такого аналізу перейдіть до формулювання альтернативних рішень; коротко сформулюйте досвід, який відбувся протягом обговорення.

Проведіть обговорення вправи зі всією групою. Під час обговорення зверніть увагу на такі моменти:

Чи обговорення було спрямоване на індивідуальну діяльність у рамках професійного статусу?

Чи ефективно використано надання і отримання зворотного зв'язку?

Чи відбувся пошук нових альтернативних рішень? [3].

Вправа «Метафора професійної діяльності».

Самостійна робота. Придумайте метафору, яка характеризує вашу професійну діяльність Намалюйте логотип до записаної метафори.

Вправа «Викладач, лідер, менеджер».

Інформаційне повідомлення (на слайді).

Під лідерством розуміють: стимуляцію, мотивацію й надихання людей; сприяння їхньому розвитку; формування в них умінь робити виклики перед людьми і допомагати їм відповідати на них; розробку бачення, яке надихає інших до його досягнення таким чином, аби організація могла працювати змістовно й скоординовано; формування впевненості в собі.

Під менеджментом – розробку систем і процедур, відповідно до яких організована робота; розробку і керування завданнями і функціями; структурування зустрічей; систематичний збір і організацію інформації, яка дає підстави стверджувати були досягнуті, чи ні поставлені цілі; створення відповідних відносин між організацією й середовищем.

«Лідерство – це коли робляться правильні речі, а менеджмент – це коли речі робляться правильно» – у цьому принципова різниця між цими поняттями [3].

Обговорення: чи повинен бути викладач ВНЗ лідером, менеджером?

Тест на лідерство. Матеріали он-лайн тестування з Порталу он-лайн тестів: <http://paytest.ru/t13/>.

Заключний етап тренінгу.

Кожен з учасників визначає, чи було цікаво на тренінгу, чи здійснилися його сподівання стосовно тренінгу. Якщо так, то необхідно прикріпити листочок до фліпчарту. Тренеру доцільно вислухати побажання учасників.

Пропонуємо розробку **тренінгу «Імідж сучасного викладача ВНЗ»**.

Мета: сформувати у майбутніх викладачів ВНЗ поняття позитивного іміджу викладача ВНЗ, сформулювати та розвинути настанови на самоусвідомлення себе як майбутнього викладача; спонукати до того, щоб магістранти замислювалися над своєю майбутньою науково-педагогічною діяльністю

Тривалість: 80 хв.

Акcesуари: папір, ножиці, фломастер, фліпчарт, мультимедійний проектор.

Підготовка: магістранти мали підготувати презентації «Що я знаю про позитивний імідж викладача» (2 слайди).

Вправа «Знайомство». Вітаю! Я рада привітати вас на тренінгу, який пройде під назвою «Імідж сучасного викладача ВНЗ» Починаючи нашу роботу, я пропоную познайомитися наступним чином: кожен назве своє ім'я і коротко висловить свою власну думку: «Що асоціюється в тебе з поняттям «імідж викладача»?».

Вправа «Очікування». На листочках напишіть, що б ви хотіли почути на нашому тренінгу, що обговорити. Прикріпіть листочки на дошці біля тренера.

Вправа «Згодні / Не згодні». Слухачі демонструють на мультимедійному проекторі свої

підготовлені презентації «Що я знаю про позитивний імідж викладача» (2 слайди). Інші слухачі висловлюють свою думку щодо змісту слайдів і разом з тренером вирішують, чи знає виступаючий, що таке імідж викладача (згодні/не згодні).

Вправа «Моделювання реалій». Слухачам тренінгу пропонується змоделювати ситуацію першого знайомства зі студентами в аудиторії: «Як би ви познайомилися зі студентами?».

Обговорення: тренер звертає увагу на те, наскільки красномовний викладач, оскільки це є важливою частиною іміджу педагога. Спілкуючись зі студентами, викладач не повинен забувати про тон, яким він розмовляє з іншими людьми. Від цього залежить не тільки емоційний стан студентів, але й їхня працездатність. Іноді трапляється, що всі елементи потужного іміджу зібрані до купи, але він однаково не працює. Тренер підводить слухачів до думки, що: викладачеві може бракувати найважливішого аспекту його особистого успіху – привабливості в очах оточуючих [2].

Вправа «Моделювання реалій-2». Тренер пропонує кожному магістрантові змоделювати педагогічну ситуацію, користуючись матеріалами форуму «Педагогіка» <http://pedagogika.at.ua/forum/17-876-1>

Вправа «Ромашка». Тренер на дошці розміщує круг жовтого кольору (серцевину ромашки), у якому робить напис «приваблива людина», і пропонує кожному з учасників тренінгу додати пелюстки ромашки із своїм написом – відповіддю на запитання «Якими є привабливі люди?».

Аналізуючи результати, тренер може запропонувати й власні варіанти, наприклад: привабливі люди часто й охоче посміхаються; мають гарне чуття гумору; природно поводяться; веселі; часто й охоче говорять компліменти; обізнані на етикеті, дотримуються його; упевнені в собі; уміють посміятися над собою; допомагають оточуючим бути відвертими, вільно обговорювати свої проблеми; усвідомлюють свої обмежені можливості й те, що не мають відповіді на всі запитання; дружелюбні, з ними легко спілкуватися.

Обговорення. Тренер підводить слухачів до думки, що: з-поміж потужного арсеналу матеріалів та методів для створення іміджу люди зазвичай обирають усе те, що використовувати найлегше: посміхатися всім і скрізь; демонструвати щирість і увагу; стежити за взуттям і зачіскою. Однак, оточуючі швидко можуть розгледіти ці «хитрощі». Можна зображувати щирість скільки завгодно, але фальш усе одно викриється. На думку психологів, імідж – це завжди єдність внутрішнього й зовнішнього [2].

Вправа «Домашнє завдання». Магістрантам доцільно запропонувати «методом ромашки» створити ментальну карту за допомогою сервісу: <https://www.mindmeister.com/> на тему «Я – приваблива людина?». Ця вправа змусить кожного задуматися над самим собою, проаналізувати себе, приміряти себе до майбутньої професійної діяльності викладача.

Вправа «Мені подобається твій...». Магістранти утворюють тісне коло. Кожен зі слухачів має сказа-

ти двом членам групи, яких він вибере, речення про їхню зовнішність: «(ім'я)... мені подобається твій (твоя)». Після цього кожен слухач має сказати двом іншим, яких він вибере, що в їхній поведінці або рисах характеру їм подобається.

Обговорення. Тренер пропонує задати так питання: Що ти відчував, коли говорив приємні речі іншим? Що ти відчував, коли чув приємні речі про себе? Що було зробити легко, а що важко?

Інформаційне міні-повідомлення. Тренер пропонує подивитися на слайді інформацію та обговорити її. На слайді:

Якими є складові індивідуального стилю викладача ВНЗ, його особистого «я»?

Ясність поведінки. Викладач не може бути загадковим сфінксом. Прямодушність, щирість, чуйність, чіткість учинків та спонукань – це критерії ясності поведінки. Обидві реальності життя викладача – повсякденна (за межами ВНЗ) та зразкова (на очах студентів) – повинні становити нероздільне ціле.

Шляхетна простота. Однаково прониклива увага до всіх людей, незалежно від віку, суспільного становища, інтелектуальних і моральних якостей без жодної фальші, лицемірства, манірності. Поведінка викладача має бути природною та скромною. Це і є розумною, шляхетною простотою.

Мужня стриманість. Уміння запобігати конфліктним ситуаціям, перейматися через дрібниці, витримка, терпіння, володіння емоціями, зібраність, уміння спочатку розібратися в усьому, а потім приймати рішення – є складовими стриманості. Хоча в процесі творчої роботи можливі спалахи гарячості.

Лаконізм. Мовлення викладача повинне бути чітким, ясным, зрозумілим, упевненим – без марнослів'я та повчальної риторики. Під час заняття викладач має висловлювати думку (фразу), яку студенти запам'ятовуватимуть відразу й надовго. Це стосується і похвали, що також повинна запам'ятовуватися.

Тренер підводить слухачів до думки, що: згадані нами якості повинні бути властивими всім людям, незалежно від їх професії, але викладачеві ВНЗ вони мають бути притаманними обов'язково. Саме у викладача студенти отримують той заряд ідей, поглядів, понять, варіанти розв'язання проблем, що є такими необхідними для формування їх світогляду.

Вправа «Дзеркало». Тренер пропонує розбитися на пари і проаналізувати одяг один одного: чи прийшли б ви на роботу, якби ви були викладачем у ВНЗ?

Інформаційне міні-повідомлення «Як слід одягатися?» Тренер пропонує подивитися на слайді інформацію та обговорити її. На слайді:

Силует одягу пов'язаний із соціальним статусом. Одяг високого статусу є «строгим», «офіційним». (Високостатусним вважається силует, наближений до витягнутого прямокутника з підкресленими кутами, а низькостатусним – наближений до кулі). Також важливим є колір одягу. У нашій країні ознакою високого статусу завжди була чорно-біла

гама. В одязі викладача ВНЗ має відбиватися його статус, адже між студентами й викладачем повинна виникати певна дистанція. Отже, потрібно розумно сполучати вимоги моди зі своїм зовнішнім виглядом і дотримуватися такого правила: бути одягненим занадто модно – ознака поганого смаку, відставати від моди теж неприпустимо, тобто варто одягатися модно, але так, щоб це не впадало в око. Справжній викладач не стане одягом підкреслювати свою жіночу (чоловічу) привабливість, він на роботі демонструватиме свій розум, професійні навички й здібності.

Практичні рекомендації, що починаються із частки «не».

1. Не слід одягатися ультрамодно. Незвичайний фасон одягу відволікатиме увагу студентів, занадто яскраві кольори в одязі викладача стомлюватимуть та дратуватимуть студентів.

2. Не варто навіть молодому викладачеві з'являтися в шортах.

3. Не втрачати відчуття міри: навчитися чітко визначати, коли необхідно надягати класичний костюм, коли – робочий халат, святкову сукню, а коли – светр і джинси.

4. Не перетворюватися на «синю панчошу», тобто

носити той одяг, що припав до душі й до лиця: витриманий, ошатний, помірно модний, елегантний.

5. Не забувати, що одяг завжди повинен бути охайним, чистим, випрасуваним, зручним і не заважати працювати із класом.

6. Не носити тривалий час один і той самий одяг, бажано якнайчастіше комбінувати та прикрашати його.

7. Не носити взуття босоніж, на занадто високих підборах.

8. Не перебувати в приміщенні в теплих чоботах.

9. Не перебувати в приміщенні ВНЗ в головному уборі. Це стосується як чоловіків, так і жінок [2].

Заключний етап тренінгу. Кожен з учасників визначає, чи здійснилися його сподівання стосовно тренінгу. Якщо так, то необхідно прикріпити листочок до фліпчарту. Тренеру доцільно вислухати побажання учасників.

Зазначимо, що матеріали для тренінгу можна підібрати з багатьох джерел: підручників, практичних посібників, Інтернет-ресурсів, прикладів із реального життя тощо. Кожен тренер має своє бачення і має право запропонувати його для обговорення зі своїми слухачами – магістрами майбутніми викладачами.

ЛІТЕРАТУРА

1. Баранова Н.П. Тренінги для вчителів з педагогічної майстерності / Н.П. Баранова. – Х.: Вид. група «Основа», 2009. – 159 с.
2. Ворожейкіна О.М. 100 цікавих ідей для проведення уроку / О.М. Ворожейкіна. – Х.: Вид. група «Основа», 2011. – 287 с.
3. Менеджмент в освіті: навч.-метод. посіб. / М.В. Гриньова, О.Г. Штепа; Полт. держ. пед. ун-т імені В.Г. Короленка. – Полтава: ЮЦ ПДПУ, 2008. – 73 с.
4. Менеджмент керівників закладів дошкільної і початкової освіти / [Шоутен Т., Даниленко Л.І., Зайченко О.І., Софій Н.З.], За заг. Ред. Л. Даниленко. Всеукраїнський фонд «Крок за кроком». – К.: ФОП Парашин К.С., 2008. – 112 с.
5. Освітній менеджмент: навчальний посібник / За заг. редакцією Л.І.Даниленко, Л.М. Карамушки. – К.: Шкільний світ, 2003. – 400 с.
6. Попелюшко Р.П. Мотивація як засіб саморозвитку й самореалізації особистості педагога / Р. П. Попелюшко // Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету "Україна". – 2012. – № 6. – С. 136-140.
7. Попова Г.В. Тренінг як засіб підвищення рівня педагогічної майстерності викладачів ВНЗ / Г.В. Попова // Наукові записки [Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя]. Сер.: Психолого-педагогічні науки. – 2013. – № 2. – С. 90-94.

REFERENCES

1. Baranova N.P. Training of pedagogical skills for teachers / N.P. Baranova. – Kharkiv: Publishing group "Basis", 2009. – 159 p.
2. Vorozheykina O.M. 100 interesting ideas for lessons / O.M. Vorozheykina. – Kharkiv: Publishing group "Basis", 2011. – 287 p.
3. Management in education: educ.-method. manual. / M.V. Grinyova, O.G. Shtepa; Poltava V.G. Korolenko Nat. Ped. Univ. – Poltava: ICC PNP, 2008. – 73 p.
4. Management of preschool and elementary education executives / [Schouten T., Danilenko L.I. (ed.), Zaichenko O.I., Sofiy N.Z.] All-Ukrainian Foundation "Step by Step". – Kyiv: FOP Parashyn, 2008. – 112 p.
5. Educational management: textbook / Edited by L.I. Danylenko, L.M. Karamushky. – Kyiv: School world, 2003. – 400 p.
6. Popeliushko R.P. Motivation as a means of self-development and self-fulfillment of teacher personality / R.P. Popeliushko // Proceedings of Khmelnytsky Social Technologies Institute of the University "Ukraine". – 2012. – № 6. – P. 136-140.
7. Popova G.V. Training as a means to enhance the pedagogical skills of university teachers / G.V. Popova // Scientific Notes [Nizhyn Gogol State University]. Series: Psychological-pedagogical sciences. – 2013. – № 2. – P. 90-94.

Training "Motivation of undergraduates professional growth"

Момот О.

Abstract. The content of motivational training for professional development university undergraduates, as future teachers is presented in the article The training promotes self-knowledge of undergraduates and their own features of professional orientation. It is also proposed a set of exercises for training of undergraduates to develop their image of the university teachers.

Keywords: motivation, training, professional growth, undergraduate.

Тренинг «Мотивация профессионального роста магистрантов»

О. В. Момот

Аннотация. В статье приводится содержание мотивационного тренинга для профессионального роста магистров университетов, как будущих преподавателей. Тренинг способствует самопознанию магистрами собственных особенностей профессиональной направленности. Также предлагается набор упражнений для тренинга по развитию у магистрантов имиджа преподавателя высшего учебного заведения.

Ключевые слова: мотивация, тренинг, профессиональный рост, магистрант.