

## МОТИВАЦІЯ ВИКЛАДАЧІВ ДО РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ MOTIVATION OF TUTORS TO PROFESSIONAL DEVELOPMENT

У статті подано аналіз досліджень із проблеми професійної мотивації викладачів закладів вищої освіти; окреслено компоненти структури професійної мотивації; проаналізовано результати анкетування викладачів Одеського національного економічного університету з метою визначення чинників, які мотивують педагогів до самоаналізу та професійного розвитку. Також проведена паралель між внутрішньою мотивацією викладачів та методами впливу керівників на результативність їхньої роботи. Через постійні зміни й оновлення в системі освіти, запровадження інновацій та технологізації навчання, варіативність і гнучкість навчальних планів та завдань для самостійної роботи, постійне оновлення навчальних планів та появу нових спеціальностей вимоги до педагога на перше місце ставлять систематичну самостійну роботу з розвитку професійної компетентності, підвищення рівня освіти загалом та професійної освіти зокрема. У статті представлено аналіз анкетування, проведеного серед викладачів Одеського національного економічного університету з метою виявлення чинників їхньої внутрішньої мотивації до вибору професії. Звісно, у процесі трудової діяльності мотиваційна сфера особистості зазнає змін, саме тому ми також запропонували викладачам анкету для виявлення чинників, які стимулюють розвиток професійної майстерності викладача, мотивують його в процесі професійної діяльності або перешкоджають йому. Як відомо, ставлення педагогів до методичної роботи, зокрема до самоосвіти, неоднозначне, тому головним завданням методичної роботи є створення стійкої мотивації до професійного самовдосконалення.

**Ключові слова:** професійна мотивація, професійна майстерність, мотив, вибір професії, самовдосконалення, мета.

В статті представлено аналіз досліджень по проблемі професійної мотивації викладачів вищих навчальних закладів; визначено компоненти структури професійної мотивації; проаналізовані результати анкетування викладачів Одеського національного економічного університету з метою визначення факторів, що мотивують педагогів до самоаналізу та професійного розвитку. Також проведена паралель між внутрішньою мотивацією викладачів та методами впливу керівників на результативність їхньої роботи. Через постійні зміни й оновлення в системі освіти, запровадження інновацій та технологізації навчання, варіативність і гнучкість навчальних планів та завдань для самостійної роботи, постійне оновлення навчальних планів та появу нових спеціальностей вимоги до педагога на перше місце ставлять систематичну самостійну роботу з розвитку професійної компетент-

ності, підвищенню рівня освіти в цілому та професійного розвитку в частності. В статті представлено аналіз анкетування, проведеного серед викладачів Одеського національного економічного університету з метою виявлення факторів, що мотивують педагогів до вибору професії. Звісно, у процесі трудової діяльності мотиваційна сфера особистості зазнає змін, саме тому ми також запропонували викладачам анкету для виявлення факторів, що мотивують педагогів до вибору професії. Звісно, у процесі трудової діяльності мотиваційна сфера особистості зазнає змін, саме тому ми також запропонували викладачам анкету для виявлення чинників, які стимулюють розвиток професійної майстерності викладача, мотивують його в процесі професійної діяльності або перешкоджають йому. Як відомо, ставлення педагогів до методичної роботи, зокрема до самоосвіти, неоднозначне, тому головним завданням методичної роботи є створення стійкої мотивації до професійного самовдосконалення.

**Ключевые слова:** профессиональная мотивация, профессиональное мастерство, мотив, выбор профессии, самосовершенствование, цель.

The article gives an analysis of research on the problem of professional motivation of teachers of higher education institutions; the components of the structure of professional motivation are outlined; the results of the survey of ONEU teachers were analyzed in order to identify the factors that motivate the teachers to self-examination and professional development. Also, there is a parallel between the internal motivation of teachers and the methods of the influence of managers on the effectiveness of their work. Due to constant changes and updates in the education system, the introduction of innovations and technologies of learning, the variability and flexibility of curricula and tasks for independent work of students, the continuous updating of curricula and the emergence of new specialties, the requirements for the teacher put in the first place the systematic independent work on the development of professional competence, the level of education and vocational education in general. The article presents the analysis of the questionnaire conducted among the teachers of ONEU in order to identify the factors of their internal motivation to choose the profession. Certainly, in the process of labor activity, the motivational sphere of the individual undergoes certain changes precisely because of this, we also offered a questionnaire for teachers to identify factors that stimulate, motivate or impede the development of professional teacher's skills in the course of their professional activities. As it is known, the attitude of teachers to methodical work, and to self-education in particular, is ambiguous, and therefore the main task of the methodological work is to create a stable motivation for professional self-improvement.

**Key words:** professional motivation, professional skill, motive, career choices, self improvement, goal.

УДК 378.1:331.101.3

**Керекеша О.В.,**  
канд. пед. наук,  
доцент кафедри іноземних мов  
Одеського національного  
економічного університету

### Постановка проблеми у загальному вигляді.

Сучасний стан вищої школи характеризується наявністю цілої низки суперечностей. Серед них

значне місце належить суперечностям між вимогами до професійної майстерності викладачів закладів вищої освіти і недостатнім рівнем їхньої

кваліфікації. Інакше кажучи, сьогодні докорінно міняються вимоги суспільства до педагога [1, с. 16].

#### Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Є.П. Ільїн розглядає мотиви, пов'язані із професійною діяльністю, та виділяє три їх групи:

- 1) мотиви трудової діяльності;
- 2) мотиви вибору професії;
- 3) мотиви вибору місця роботи.

Низку мотивів трудової діяльності визначає В.А. Ядов, серед них престиж професії, зміст праці, можливість розвитку кар'єри та підвищення кваліфікації становлять «мотиваційне ядро» особистості. Саме воно визначає професійну спрямованість і активність [4].

На думку науковців, у процесі трудової діяльності мотиваційна сфера особистості зазнає змін. Так, досліджуючи динаміку розвитку мотиваційної структури суб'єкта діяльності, В.Д. Шадріков установив, що цей процес має два спрямування:

1) загальні мотиви знаходять свій предмет у трудовій діяльності;

2) спостерігається динаміка мотивів професійної діяльності, що виражається в появі нових та еволюції деяких наявних мотивів, у зміні значущості окремих мотивів, їхньої структури [6, с. 161–162].

Зміни, яких зазнає структура мотивів професійної діяльності, також виявили дослідження В.А. Ядова, А.Г. Здравомислова, В.І. Ковальова, А.К. Маркової, О.М. Плюща й інших учених. Серед вітчизняних дослідників професійну мотивацію вивчали Л.М. Карамушка, В.А. Семиченко, Е.В. Винославська, В.М. Сич, О.А. Гульбас, Ж.П. Вірна, Т.В. Панчук, О.І. Бондарчук та інші. Професійну майстерність педагогів, стимули та мотиви їхньої освіти вивчали С.Г. Вершловський, Ф.М. Гоноболін, В.П. Симонов. Так, Ф.М. Гоноболін розглядав мотиви професійної діяльності педагога. Учений виділяє «близьку» і «далеку» мотивацію педагога. Першу він розуміє як відсутність перспективи, вузькість інтересів. Другу – як мотивацію, що зумовлена віддаленими мотивами, передбачає ширші обрії, більшу принциповість педагога і перспективність його праці [3].

**Мета статті** полягає у визначенні мотивації викладачів під час вибору професії до розвитку професійної майстерності та самовдосконалення.

**Виклад основного матеріалу.** Під час дослідження проблеми розвитку професіоналізму викладача закладів вищої освіти ми зіткнулися з необхідністю визначити чинники, що впливають на продуктивність цього процесу, тобто на мотивацію викладачів до професійної діяльності та професійного вдосконалення.

Ефективність роботи навчального закладу, що надає освітні послуги з підготовки здатних швидко адаптуватися до трансформаційних змін кваліфікованих кадрів, залежить значною мірою від

ступеня професійної вмотивованості викладача [5, с. 153].

У сучасних дослідженнях професійної мотивації викладача закладу вищої освіти позначені мотиви його професійної діяльності: можливість самореалізації, розумова праця, інтерес до предмета, що викладається. Серед них вже названо провідний мотив, що лежить в основі особистісно-професійного розвитку до рівня майстерності, а саме можливість самореалізації за допомогою професії [1, с. 17].

Для діагностування мотиваційного комплексу вибору професії викладачів закладу вищої освіти нами проведено анкетування, за допомогою якого опитано групу викладачів Одеського національного економічного університету (далі – ОНЕУ).

Опрацювавши результати анкетування й інтерпретувавши їх відповідно до визначених критеріїв, ми отримали такий результат:

Таблиця 1  
Результати анкетування викладачів ОНЕУ  
для виявлення мотиву вибору професії

№	Мотиви вибору професії викладача в закладах вищої освіти	Результати %
1	Збіг обставин	43
2	Матеріальні цінності	0
3	Традиції сім'ї, поради друзів	29
4	Рекомендації вчителів	0
5	Сприяння молоді в соціально-професійному становленні	0
6	Бажання виховувати молодь	0
7	Відповідність роботи характеру, здібностям	57
8	Привабливість роботи з улюбленим предметом	43
9	Привабливість професії	14
10	Інтерес до педагогічної діяльності	71

Отже, на основі проведеного аналізу та результатів, зазначених у таблиці 1, можемо зробити висновок, що для більшості опитаних мотивом до обрання професії викладача був саме інтерес до педагогічної діяльності (71%), відповідальність роботи їхньому характеру та здібностям (57%) і привабливість роботи з улюбленим предметом (43%). Через це можемо зробити висновок, що основними мотивами до вибору професії викладача була реалізація особистих здібностей та інтересів.

У деяких джерелах показаний взаємозв'язок мотивів, пов'язаних із матеріальною вигодою. Однак наш аналіз показує, що матеріальне не є стимулом і чинником, що мотивує, для сучасних викладачів, що також підтверджує В.В. Владимиров, який зазначає, що для «науково-педагогічних працівників зарплатня, досягнувши розмірів, що дозволяють їм гідно існувати, припиняє свою

мотивуючу, стимулюючу дію. Важливішим стає творчий зміст праці» [1, с. 17; 2, с. 42].

Для визначення чинників, які стимулюють розвиток професійної майстерності викладача, мотивують до нього або перешкоджають йому, ми запропонували викладачам ОНЕУ заповнити анкету, дані якої зазначено нижче.

Анкета 1.

Самоаналіз стимулів і перешкод

Оцініть за п'ятибальною системою чинники, які стимулюють розвиток Вашої професійної майстерності, мотивують до нього або перешкоджають йому: 5 – так (перешкоджають або стимулюють); 4 – скоріше так, ніж ні; 3 – і так, і ні; 2 – скоріше ні; 1 – ні.

Чинники, що стимулюють

1. Методична робота

- так – 29%;
- скоріше так, ніж ні – 14%;
- і так, і ні – 29%;
- скоріше ні – 29%;
- ні – 0%.

2. Навчання на курсах підвищення кваліфікації

- так – 14%;
- скоріше так, ніж ні – 0%;
- і так, і ні – 29%;
- скоріше ні – 57%;
- ні – 0%.

3. Приклад і вплив колег

- так – 14%;
- скоріше так, ніж ні – 14%;
- і так, і ні – 29%;
- скоріше ні – 43%;
- ні – 0%.

4. Приклад і вплив керівників

- так – 0%;
- скоріше так, ніж ні – 57%;
- і так, і ні – 14%;
- скоріше ні – 0%;
- ні – 29%.

5. Організація праці в навчальному закладі

- так – 29%;
- скоріше так, ніж ні – 0%;
- і так, і ні – 14%;
- скоріше ні – 0%;
- ні – 29%.

6. Увага до цих проблем керівництва

- так – 0%;
- скоріше так, ніж ні – 43%;
- і так, і ні – 0%;
- скоріше ні – 43%;
- ні – 14%.

7. Довіра

- так – 43%;
- скоріше так, ніж ні – 14%;
- і так, і ні – 29%;
- скоріше ні – 14%;
- ні – 0%.

8. Новизна діяльності, умови праці та можливість експериментування

- так – 43%;
- скоріше так, ніж ні – 14%;
- і так, і ні – 0%;
- скоріше ні – 29%;
- ні – 14%.

9. Заняття самоосвітою

- так – 43%;
- скоріше так, ніж ні – 57%;
- і так, і ні – 0%;
- скоріше ні – 0%;
- ні – 0%.

10. Інтерес до роботи

- так – 71%;
- скоріше так, ніж ні – 29%;
- і так, і ні – 0%;
- скоріше ні – 0%;
- ні – 0%.

11. Відповідальність, що зростає

- так – 0%;
- скоріше так, ніж ні – 43%;
- і так, і ні – 29%;
- скоріше ні – 14%;
- ні – 14%.

12. Можливість здобуття визнання в колективі

- так – 14%;
- скоріше так, ніж ні – 57%;
- і так, і ні – 14%;
- скоріше ні – 0%;
- ні – 14%.

Чинники, що перешкоджають

1. Власна інерція

- так – 29%;
- скоріше так, ніж ні – 14%;
- і так, і ні – 0%;
- скоріше ні – 43%;
- ні – 14%.

2. Розчарування від невдач

- так – 29%;
- скоріше так, ніж ні – 14%;
- і так, і ні – 43%;
- скоріше ні – 14%;
- ні – 0%.

3. Відсутність підтримки й допомоги керівництва в цьому питанні

- так – 29%;
- скоріше так, ніж ні – 29%;
- і так, і ні – 29%;
- скоріше ні – 14%;
- ні – 0%.

4. Ворожеча людей (зздрість, ревності), які негативно сприймають Ваші переміни і прагнення до нового

- так – 29%;
- скоріше так, ніж ні – 14%;
- і так, і ні – 29%;
- скоріше ні – 14%;

– ні – 14%.

5. Неадекватний зворотний зв'язок із колегами та керівниками (відсутність об'єктивної інформації про себе)

– так – 14%;

– скоріше так, ніж ні – 29%;

– і так, і ні – 14%;

– скоріше ні – 0%;

– ні – 43%.

6. Стан здоров'я

– так – 29%;

– скоріше так, ніж ні – 0%;

– і так, і ні – 29%;

– скоріше ні – 29%;

– ні – 14%.

7. Нестача часу

– так – 29%;

– скоріше так, ніж ні – 0%;

і так, і ні – 29%;

– скоріше ні – 14%;

– ні – 14%.

8. Обмежені ресурси, скрутні життєві обставини

– так – 14%;

– скоріше так, ніж ні – 14%;

– і так, і ні – 57%;

– скоріше ні – 0%;

– ні – 14%.

Отже, проаналізувавши результати анкетування, ми можемо зробити висновок, що основними чинниками, що стимулюють розвиток професійної освіти викладача та мотивують до нього, є довіра керівництва та студентів до його професійної діяльності (43%), новизна діяльності та можливість експериментування (43%), самоосвіта (понад 50%), особистий інтерес до роботи (70%).

Наведений вище аналіз може бути корисним для керівників структурних підрозділів, а також керівників закладів освіти, які, розуміючи чинники, які стимулюють та мотивують викладачів до якісної праці, намагаються забезпечити в закладах освіти умови, які б відповідали внутрішнім очікуванням викладачів, надавали б можливості до їх саморозвитку, творчого підходу до викладання, самореалізації.

Розуміючи мотиви тієї чи іншої людини, можна впливати на результат її діяльності. Наприклад, для одного викладача реалізація особистих амбіцій є панівним чинником щодо якісної роботи, отже, якщо йому забезпечити перспективи кар'єрного зростання, то можна стимулювати його до надання необхідних нам результатів. Тоді як для іншої людини мотивом є ситуативна можливість заробити гроші, тобто мотивом для виконання роботи є матеріальні заохочення. Є й такі викладачі, для яких мотивом для якісної праці є можливість відчувати себе частиною команди, зробити свій особистий внесок у загальну справу, мотивом для таких викладачів є визнання їхніх колег та керівника.

Чим вища мотивація викладача до успіху – досягнення мети, тим нижчий показник готовності до ризику. Мотивація до успіху впливає і на сподівання на успіх: за сильної мотивації до успіху надії на успіх зазвичай більше, ніж за слабкої. До того ж люди, мотивовані на успіх, і ті, що мають великі на нього шанси, зазвичай уникають ризику.

Ті, хто сильно мотивований на успіх і має високу готовність до ризику, рідше потрапляють у незручні ситуації, ніж ті люди, що мають високу готовність до ризику, але високу мотивацію до уникнення невдач (захист). І навпаки, коли в людини є висока мотивація до уникнення невдач (захист), це є перешкодою щодо успіху – досягнення мети.

**Висновки.** З наведеного вище можна зробити висновки, що ставлення до професії, мотиви її вибору й підвищення кваліфікації викладача закладу вищої освіти є надзвичайно важливими чинниками, що зумовлюють розвиток професіоналізму викладача.

Зацікавити викладачів у професійному розвитку – означає забезпечити неперервність їхнього професійного самовдосконалення. Мотивація викладача істотно впливає на специфіку і зміст його професіоналізму, продуктивність усього процесу особистісно-професійного розвитку.

Також мотивація викладачів до розвитку професійної майстерності залежить безпосередньо від керівництва, яке має аналізувати внутрішні мотиви того чи іншого фахівця та створювати умови для їх стимулювання.

Багатоманітність класифікації мотивів, зокрема професійної діяльності, свідчить про складність і багатогранність процесу розвитку мотивації. Сьогодні основою будь-якої діяльності є професійні знання. Викладач закладу вищої освіти повинен постійно працювати над удосконаленням своєї професійної майстерності, від чого значно залежать результати його роботи. Однак, незважаючи на те, що саме інтерес до праці, можливість самореалізовуватися, професійно розвиватися – основні чинники, що мотивують викладача до праці в закладі освіти, Міністерство надає нові завдання, додаткові критерії, нереальні умови, які відволікають викладачів від їхньої безпосередньої професійної діяльності. Невідповідність вимог до матеріального забезпечення фахівців призводить до того, що викладачі втрачають інтерес до роботи в закладі освіти через значний час, який витрачається на забезпечення відповідності формальностям, замість саморозвитку, підготовки до занять і улюбленої справи. Сьогодні ми бачимо, що з кожним роком втрачається інтерес молоді до вступу до аспірантури та магістратури через завищенні вимоги та їхню невідповідність матеріальному забезпеченню молодих викладачів. Усе вищезазначене призводить до того, що в закладах освіти залишаються люди, які не мають іншого вибору.

**БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:**

1. Вакуленко В. Роль професійної мотивації в розвитку професіоналізму викладача вищої школи. *Молодь і ринок*. 2015. № 4. С. 16–19.
2. Владимир В. Платное образование: социальный контекст. *Высшее образование*. 1999. № 1. С. 41–42.
3. Гоноболин Ф. Книга об учителе. Москва : Просвещение, 1965. 260 с.
4. Организационная психология / под. ред. Г. Суходольского. Харьков : Гуманитарный центр, 2004. 256 с.
5. Севастьянова Ж. Професійна мотивація викладача вищого навчального закладу як психологічна проблема. *Правничий вісник Університету «КРОК»*. Серія «Актуальні проблеми психології». 2011. Вип. 10. С. 153–159.
6. Сыч В. Психологические проблемы развития мотивации профессионального совершенствования специалистов (инспекторов) отделов образования. *Материалы Международной научно-практической конференции, 19–20 апреля 2002 г.* : в 2 ч. Минск. Ч. 1. С. 161–162.