

**А. Кокарєва**

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки та психології професійної освіти Національного авіаційного університету

**Л. Хоменко-Семенова**

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки та психології професійної освіти Національного авіаційного університету

**О.В. Алпатова**

кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки та психології професійної освіти Національного авіаційного університету,

м. Київ, Україна

## **АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОЇ ВМОТИВОВАНОСТІ**

### **ВИКЛАДАЧІВ ЗВТО**

**Анотація.** У статті здійснено аналіз вмотивованості викладачів ЗВТО до професійної діяльності; аналіз чинників мотивації викладачів до професійної діяльності. Проведено дослідження мотивації до професійної діяльності викладачів ЗВТО серед педагогічних працівників Національного авіаційного університету, яке визначило головні мотиви: основною є потреба у високій заробітній платі і матеріальній винагороді; на другому місці в структурі мотиваційного профілю працівників університету знаходиться потреба у відчутті запитуваності виконуваної роботи; потреба в завоюванні визнання з боку інших людей (колег, студентів). Доведено, що ставлення до професійної діяльності, мотиви її вибору й підвищення кваліфікації викладача є надзвичайно важливими чинниками, що зумовлюють розвиток професіоналізму викладача та його педагогічної майстерності.

**Kokarieva A., Khomenko-Semenova L., Alpatova O. ANALYSIS OF PROFESSIONAL MOTIVATION TUTORIAL TEACHERS**

**Abstract.** The article analyzes the motivation of FTA teachers to professional activities; analysis of factors motivating teachers to professional activity. A study of motivation for professional activity of FTA teachers among pedagogical staff of the National Aviation University was conducted, which identified the main motives: the

main one is the need for high salaries and material remuneration; in second place in the structure of the motivational profile of university employees is the need to feel the demand for the work performed; the need to gain recognition from other people (colleagues, students). It is proved that the attitude to professional activity, the motives of its choice and professional development of the teacher are extremely important factors that determine the development of professionalism of the teacher and his pedagogical skills.

Професіоналізм викладача та його вмотивованість до професійної діяльності є важливим чинником для визначення успішності навчання студентів, навіть після попереднього досвіду здобуття освіти та особливостей їх походження. Професіоналізм викладача зазвичай включає такі чинники, як атестація, тип кваліфікації, здобуті наукові ступені чи багаторічний досвід. Ще один, не менш важливий показник професіоналізму викладача – це його педагогічна майстерність.

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, у дослідженнях В. А. Семиченко вказано, що на стадії практичного оволодіння йде пристосування індивіда до професії, корекція професійних мотивів і цілей, виникають та закріплюються мотиви оволодіння професійною майстерністю, з'являється задоволення працею, виникають мотиви самореалізації індивіда у діяльності. (В. А. Семиченко, 2004, с. 52).

Мотивація є визначальним чинником ефективності професійної діяльності викладача вищої школи, а, як наслідок, і необхідна умова якості та рівня ефективності процесу навчання в цілому.

Виходячи з різних особливостей праці, під мотивацією в сфері вищої освіти розуміється процес свідомого вибору викладачем вищого навчального закладу цілей і моделей своєї поведінки, які формуються під впливом

внутрішніх і зовнішніх чинників, що визначає особливості взаємозв'язку працівника з предметами і засобами певного праці, а також формує результат його діяльності.

Для аналізу чинників мотивування професійної діяльності викладачів ми провели опитування серед викладачів Національного авіаційного університету, метою якого є оцінка ступеню прояву мотивів професійної діяльності працівників ЗВТО, а також оцінка рівня задоволеності їх своєю працею. В опитування взяло участь 56 респондентів. Для досягнення заданої мети були поставлені наступні завдання: виявлення стимулів і перешкод до професійної діяльності; створення структури і ієрархії мотивів професійної діяльності викладача вищої школи; оцінка рівня значущості і міри задоволеності працівників різними сторонами їх професійної діяльності; дослідження спільних і відмінних рис, властивих викладачам, об'єднаних за соціальними ознаками: статтю, віком, науковим ступенем.

Аналіз стимулів і перешкод виявив, що до чинників, які стимулюють належать:

1) проходження курсів підвищення кваліфікації – так – 47%; – скоріше так, ніж ні – 11%; – і так, і ні – 25%; – скоріше ні – 17%; – ні – 0%;

2) приклад колег – так – 32%; – скоріше так, ніж ні – 17%; і так, і ні – 24%; – скоріше ні – 27%; – ні – 0%;

3) вплив керівників – так – 3%; скоріше так, ніж ні – 38%; і так, і ні – 33%; – скоріше ні – 0%; ні – 26%;

4) комфортні умови праці – так – 79%; – скоріше так, ніж ні – 0%; – і так, і ні – 19%; – скоріше ні – 0%; – ні – 2%;

5) увага керівництва до вирішення проблем – так – 54%; скоріше так, ніж ні – 27%; – і так, і ні – 8%; – скоріше ні – 11%; – ні – 2%;

6) довіра колег – так – 42%; – скоріше так, ніж ні – 23%; – і так, і ні – 35%; – скоріше ні – 0%; ні – 0%;

7) самоосвіта – так – 54%; – скоріше так, ніж ні – 41%; – і так, і ні – 5%; – скоріше ні – 0%; – ні – 0%;

8) інтерес до роботи – так – 77%; – скоріше так, ніж ні – 23%; – і так, і ні – 0%; – скоріше ні – 0%; – ні – 0%;

9) повага студентів – так – 55%; – скоріше так, ніж ні – 27%; – і так, і ні – 12%; – скоріше ні – 11%; – ні – 4%;

10) можливість здобуття визнання в колективі – так – 34%; – скоріше так, ніж ні – 39%; – і так, і ні – 16%; – скоріше ні – 0%; – ні – 11%;

11) здобуті винагороди за пророблену роботу – так – 81%; – скоріше так, ніж ні – 19%; – і так, і ні – 0%; – скоріше ні – 0%; – ні – 0%.

#### До чинників, які перешкоджають належать:

1) невмотивованість – так – 67%; – скоріше так, ніж ні – 33%; – і так, і ні – 0%; – скоріше ні – 0%; – ні – 0%;

2) завантаженість методичною роботою – так – 43%; – скоріше так, ніж ні – 33%; – і так, і ні – 24%; – скоріше ні – 14%; – ні – 0%;

3) відсутність підтримки й допомоги керівництва – так – 37%; – скоріше так, ніж ні – 29%; – і так, і ні – 21%; – скоріше ні – 11%; – ні – 2%;

4) негативний клімат в колективі – так – 34%; – скоріше так, ніж ні – 23%; – і так, і ні – 22%; – скоріше ні – 14%; – ні – 7%;

5) негативний зворотній зв'язок зі студентами – так – 18%; – скоріше так, ніж ні – 27%; – і так, і ні – 32%; – скоріше ні – 14%; – ні – 9%;

6) стан здоров'я – так – 36%; – скоріше так, ніж ні – 27%; – і так, і ні – 15%; – скоріше ні – 16%; – ні – 6%;

7) заробітна платня – так – 84%; – скоріше так, ніж ні – 16%; і так, і ні – 0%; – скоріше ні – 0%; – ні – 0%.

Дослідження мотивації професійної діяльності викладача в сфері вищої освіти, зроблене за допомогою опитування, дозволяє зробити такі висновки: Основною є потреба у високій заробітній платі і матеріальній винагороді, відчутті запитуваності виконуваної роботи і можливість завоювання визнання з боку інших людей. На другому місці в структурі мотиваційного профілю працівників університету знаходиться потреба у відчутті запитуваності виконуваної роботи. Дана потреба в рівній мірі актуальна для респондентів всіх трьох груп. Дослідження мотиваційного профілю свідчать, що серед різних чинників мотивації прагнення до цікавої і корисної праці має найбільшу важливість і надає широкі можливості регулювання рівня мотивації. Нарешті, замикає трійку лідируючих потреб потреба в завоюванні визнання з боку інших людей (колег, студентів). Система мотивації професійної діяльності – це спільність взаємозалежних підсистем і елементів, головними з яких виступають керована і керуюча підсистеми, а отже, залучення до ЗВТО моделі управління мотивацією праці, що базується на застосуванні принципів концепції системи менеджменту якості (СМЯ), яка сьогодні активно упроваджується в університетах України, і спрямованої на забезпечення необхідного рівня якості освіти, дозволить:

- визначити особистий професійний внесок кожного викладача в освітній процес студентів;
- застосування відомих форм і методів заохочення викладачів за їх досягнення і результати в різних сферах їх професійної діяльності;
- деталізувати алгоритм розрахунку стимулюючих виплат, виявити взаємозв'язок між розміром отримуваної винагороди і дійсними витратами праці кожного педагога;
- гарантувати узгодження цілей і завдань трудової діяльності професорсько-викладацького складу з найбільш важливими цілями і завданнями удосконалення ЗВТО;
- залучення викладацький складу в процесі управління ЗВТО;
- своєчасно модернізувати соціальні програми при появі проблем в сфері стимулювання праці викладачів в різних університетах України.

**Висновки.** З наведеного дослідження аналізу вмотивованості викладачів ЗВТО можна зробити висновки, що ставлення до професійної діяльності, мотиви її вибору й підвищення кваліфікації викладача є надзвичайно важливими чинниками, що зумовлюють розвиток професіоналізму викладача та його педагогічної майстерності. Зацікавити викладача до професійного розвитку – означає забезпечити неперервність його професійного самовдосконалення. Мотивація викладача істотно впливає на специфіку і зміст його професіоналізму, продуктивність усього процесу особистісно-професійного розвитку. Багатоманітність класифікації мотивів, зокрема професійної діяльності, свідчить про складність і багатогранність процесу розвитку мотивації. Однак, незважаючи на те, що саме інтерес до праці, фінансове мотивування, визнання професійної діяльності, 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 завищені вимоги та їхню невідповідність матеріальному забезпеченню молодих викладачів.

### **Література:**

Семиченко В. А. Проблеми мотивации поведения и деятельности человека. Модульный курс психологии. Модуль “направленность” (Лекции, практические занятия для самостоятельной работы) /В.Семиченко. – К.: Милениум. - 2004. – 52 с.