

**КИЇВСЬКИЙ ІНСТИТУТ БІЗНЕСУ ТА ТЕХНОЛОГІЙ  
ЖИТОМИРСЬКА ФІЛІЯ**

**Матеріали  
Шостої Міжнародної науково-практичної  
конференції**

**«Конкурентоспроможність  
в умовах глобалізації:  
реалії, проблеми та перспективи»**

*(26-27 квітня 2012 року)*

**Житомир  
2012**

Рецензенти:

**Саух П.Ю.**, доктор філософських наук, професор  
**Хвесик М.А.**, доктор економічних наук, професор  
**Яковлева О.В.**, кандидат філософських наук, доцент  
**Герасимчук А.А.**, доктор філософських наук, професор  
**Куценко В.І.**, доктор економічних наук, професор

К64      **Конкурентоспроможність в умовах глобалізації: проблеми та перспективи:** Матеріали шостої міжнародної наукової практичної конференції / За ред. Саух І.В. – Житомир: Вид-во ДДУ імені І. Франка, 2012. – 444 с.

60.032.2-08

© Київський інститут бізнесу та технологій, 2012.

<b>Смірнов О.О.</b>	
ОСВІТА ЯК ВИЗНАЧАЛЬНИЙ ЧИННИК КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ.....	372
<b>Давиденко І.В.</b>	
ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ РИНКУ ОСВІТНЬОГО ТУРИЗМУ.....	376
<b>Труфіна Ж.С., Труфен А.О.</b>	
ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ, СТАН ТА ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ.....	379
<b>Миценко Д.В.</b>	
ШЛЯХИ ФОРМУВАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ СТУДЕНТІВ В ПРОЦЕСІ ВИКЛАДАННЯ СУСПІЛЬНО-ГУМАНІТАРНИХ ДИСЦИПЛІН.....	387
<b>Щоголєва І.В.</b>	
ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ЗМІСТУ ТА ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАКТИК В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ТУРИЗМУ.....	391
<b>Чепорова Г.Е.</b>	
МЕСТО АБСОЛЮТНЫХ И ОТНОСИТЕЛЬНЫХ ОЦЕНОК СТУДЕНТА В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	395
<b>Жеребченко Т. І.</b>	
МОТИВАЦІЙНА СКЛАДОВА ПРАЦІ ВЧИТЕЛІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ В УКРАЇНІ.....	400
<b>Величко О.Ю.</b>	
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ГРОМАДЯНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ТУРИСТИЧНОЇ ІНДУСТРІЇ.....	404
<b>Казьмерчук А. В.</b>	
ПОЗААУДИТОРНА РОБОТА ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНЬОГО МЕНЕДЖЕРА ТУРИЗМУ.....	409
<b>Орлова А. А.</b>	
ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ РОБІТНИЧИХ КАДРІВ У КОНТЕКСТІ ЗАВДАНЬ МОДЕРНІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ.....	411
<b>Калініченко О.О.</b>	
ОСВІТА ЯК ОСНОВНИЙ ФАКТОР РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ.....	415
<b>СЕКЦІЯ 7. ПРОБЛЕМИ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ФАХІВЦЯ.....</b>	
<b>419</b>	
<b>Дмитрієва С.М.</b>	
ОСОБЛИВОСТІ ПРОФІЛАКТИЧНОЇ РОБОТИ ПО ПОПЕРЕДЖЕННЮ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ У ПСИХОЛОГІВ.....	419
<b>Максимець С.М.</b>	
ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ПЕДАГОГА.....	423
<b>Дубравська Н. М.</b>	
КОНКУРЕНТОЗДАТНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ ЯК ПРЕДМЕТ ПСИХОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ.....	428
<b>Каленюк І. П</b>	
ПСИХОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ ВИВЧЕННЯ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ.....	431

С.М. Максимець

канд. психологічних наук, доцент

ЖДУ імені Івана Франка

### **Психологічні особливості професійної мотивації педагога**

Сучасний етап розвитку освіти в умовах несприятливого впливу економічних і соціально-культурних чинників характеризується пошуком шляхів, способів і засобів самовдосконалення, саморозвитку, самоактуалізації творчої конкурентоспроможної особистості.

В умовах модернізації освітньої системи підвищуються вимоги до педагога, його професіоналізму і особистісних якостей. Сьогодні стає очевидним, що розвиток конкурентоспроможної особистості в закладах різного типу неможливий без підвищення професійної компетентності.

(стор. 424)

Розвиток системи освіти в значній мірі залежить від майстерності педагогів в цілому і від людських якостей кожного з них. Зміна традиційних цінностей, конфлікт між стереотипами, що склалися і запитами примушують педагогів задуматися про цілеспрямований розвиток професійної компетентності.

Науковці наголошують, що істотні зрушення можуть відбуватися в результаті створенні умов, які мотивували б педагогів на розвиток професійної компетентності. Адміністрація повинна бути зацікавленою в тому, щоб знайти такі стимули для педагогів, які б формували в них стійку внутрішню мотивацію, спрямовану на розвиток професійної компетентності.

Ця проблема є актуальною, особливо для нашої країни. В умовах, що склалися в Україні на нинішньому етапі її розвитку, проблема мотивації особистості набула важливого значення, оскільки вирішення задач, які стоять перед суспільством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати педагогів до ефективної діяльності.

Мова йде про застосування таких форм і методів мотивування особистості, які б сприяли високій результативності її роботи.

Проблеми професійної діяльності педагога були предметом багатьох фундаментальних досліджень (Н. Александров, О. Абдуліна, В. Васютинський, Я. Коломінський, Н. Кузьміна, Д. Ніколенко, О. Петровський, А. Реан, В. Розов, В. Сластьонін, Л. Спірін, П. Постников).

Професійна успішність, задоволеність працею, конкурентоспроможність значною мірою залежить від ставлення особи до праці взагалі, відношення до своєї професійної діяльності. Саме відношення особистості до різних аспектів трудової професійної діяльності конкретно втілюється в мотивах діяльності. У структурі професійної діяльності поняття мотивації є одним з базових. Під мотивацією як властивістю особистості розуміється сукупність внутрішніх та зовнішніх рушійних сил, які спонукають її до активності, визначають межі та форми поведінки, задають їй спрямованість, орієнтовану на досягнення визначених цілей.

Зазвичай, вже в перші роки своєї трудової професійної діяльності особа усвідомлює правильність або помилковість обраного нею професійного шляху. Проте збереження інтересу до своєї роботи, відданість їй протягом тривалого часу є необхідною умовою для підтримки почуття задоволеності, для здійснення саморозвитку особи.

Трудова діяльність може бути ефективною лише тоді, коли вона задовольняє багато потреб людини, які конкретизуються в мотивах. Аспекти розвитку мотивації, які співвідносяться з умовами професійного середовища розподіляються на два типи мотивації особистості - внутрішню мотивацію (самотивацію) та зовнішню мотивацію, яка, як правило, надходить із середовища і має на меті мотивувати когось до конкретної діяльності.

Внутрішні мотиви породжуються самою працею, її суспільною значущістю, можливістю реалізації здібностей та особистісного і професійного потенціалу людини. Відбувається підтримка інтересу

особистості і високої мотивації її праці завдяки привабливості самої професії, значущості самого процесу праці, її цінності і складності.

Педагоги, які мотивовані внутрішніми чинниками професійної діяльності, схильні визначати свою персональну ідентичність здебільшого через роботу або кар'єру. Існують зв'язки між внутрішньою мотивацією праці, ідентичністю особи як компетентного працівника і продуктивністю його діяльності. Так, коли наявна внутрішня мотивація, то фахівець показує кращі результати і підсилює свою ідентичність як компетентного працівника, це у свою чергу підсилює внутрішню мотивацію праці. Проте, вищезгаданий цикл може мати і протилежну спрямованість, якщо змінюється один із згаданих факторів. Почуття власної некомпетентності, зміна пріоритетів діяльності, врешті, перевантаженість працею зменшують внутрішню мотивацію особи і призводять до зниження працездатності, зниження результатів праці, в цілому спостерігається спад продуктивності, творчості в діяльності [1].

(стор. 425)

Зовнішні мотиви знаходяться за межами праці як такої, проте вони виникають завдяки праці, тобто здійснюється підтримка задоволеності процесом праці у особи за рахунок зовнішньо організованих стимулів: підвищення заробітної плати, оскільки вона дає змогу задовольнити численні потреби людини, надання премій, комфортних умов праці, надання пільг і т. ін. Мотивами праці можуть бути і прагнення визнання влади, належності до елітарної соціальної групи тощо.

Внутрішні мотиваційні фактори складають: а) власне мотиваційні фактори професії (предмет праці, процес праці — привабливий/непривабливий, індивідуальна/колективна праця, детермінованість/випадковість успіху, можливості розвитку особистості в даній праці, результати праці); б) умови праці (фізичні, територіально-географічні, організаційні умови, соціальні умови); в) можливості для реалізації поза професійних цілей (можливості для суспільної роботи, для досягнення бажаного суспільного положення, можливості для відпочинку і

розваг, для збереження здоров'я, для психічного самозбереження і розвитку, для спілкування).

На початку професійного шляху особистості, і тоді, коли в професійному житті людина зустрічає невдачі, на перше місце починає виходити зовнішня мотивація, яка є менш ефективною як чинник продуктивності праці. Особа може змінювати місце роботи, залишаючись у професії, у прагненні отримувати більш високу заробітну плату, посісти більш відповідальну посаду або працювати у більш комфортних умовах.

Мотивування є психологічною серцевиною організації професійного середовища. Від особливостей внутрішнього та зовнішнього мотивування залежить ефективність організації продуктивної професійної діяльності.

Мотивована діяльність — це вільна, обумовлена внутрішніми спонуканнями діяльність людини, спрямована на досягнення своїх цілей, реалізацію своїх інтересів. У мотивованій діяльності працівник сам визначає міру своїх дій залежна від внутрішніх спонукань та умов зовнішнього середовища.

У структуру мотиву праці входять:

- потреба, яку хоче задовольнити працівник;
- благо, здатне задовольнити цю потребу;
- трудова дія, необхідна для одержання блага;
- ціна — витрати матеріального і морального характеру, пов'язані зі здійсненням трудової дії.

Можна виділити кілька груп мотивів праці, які утворюють у сукупності єдину систему. Це мотиви змістовності праці, її суспільної корисності, статусні мотиви, пов'язані із суспільним визнанням плідності трудової діяльності, мотиви одержання матеріальних благ, а також мотиви, орієнтовані на визначену інтенсивність роботи.

Мотивування педагогічної праці припускає створення умов, при яких активна трудова діяльність, що дає певні результати, стає необхідною і достатньою умовою задоволення значимих і соціальне обумовлених потреб педагога, формування в нього мотивів праці [5].

Існує три основних підходи до вибору мотиваційної стратегії:

- стимул і покарання — люди працюють за винагороду: тим, хто працює добре і багато, платять добре, а тим, хто працює ще більше, платять теж більше. Тих, хто не працює якісно, карають;
- мотивування через саму роботу — дайте людині цікаву роботу, що приносить їй задоволення, і якість виконання буде високою;
- систематичний зв'язок з керівником — визначайте мету роботи разом з підлеглим, забезпечуйте позитивний зворотний зв'язок, коли він діє правильно, і негативний, коли він помиляється.

Мотиваційна стратегія базується на аналізі, ситуації і застосовуваному стилі взаємодії керівника з іншими людьми. Характерні такі мотиваційні методи:

- 1) використання грошей як інструмент винагороди і стимул;  
(стор. 426)
- 2) накладення стягнень;
- 3) розвиток почуття причетності;
- 4) мотивування через саму роботу;
- 5) винагорода і визнання досягнень;
- 6) участь у керівництві;
- 7) заохочення і винагорода групової роботи;
- 8) спілкування і розвиток працівників;
- 9) лімітування обмежувальних факторів [3].

Варто застосовувати диференційований підхід до мотивування різних шарів і груп працівників. Гнучкість і оперативність виявляються в постійному перегляді стимулів у залежності від змін, що відбуваються в суспільстві і



колективі. Заохочення самостійності і підприємливості працівників для надання можливості повної реалізації творчого потенціалу включає:

а) фактори, що створюють такі можливості:

- максимальне делегування повноважень;
- право висловлювати і відстоювати власну думку;
- надання єдиного статусу всім працівникам;
- підтримка ентузіастів;
- терпимість до невдач;

б) стимулюючі фактори:

- формування у співробітників фірми почуття переможців;
- груповий принцип організації всієї роботи, взаємний контроль (який вважається більш ефективним, ніж адміністративний) колег, зацікавлених у результатах спільної праці;

- система щорічних атестацій у формі співбесіди начальника і підлеглого.

Наукові дослідження і практика дозволили виробити правила мотивації, дотримання яких дає змогу підвищити ефективність мотиваційних заходів:

- похвала ефективніша за осудження і неконструктивну критику;
- заохочення повинне бути відчутним і бажано негайним;
- непередбачені і нерегулярні заохочення мотивують більше, ніж очікувані і прогнозовані;

- постійна увага до працівника і членів його родини — найважливіший мотиватор;

- людям подобаються перемоги, тому частіше давайте людям почувати себе переможцями;

- заохочуйте за досягнення не тільки основної мети, а й проміжної;

- дайте працівникам відчуття свободи дії, можливість контролювати ситуацію;

- не обмежуйте самоповаги інших;

- великі нагороди, які рідко кому дістаються, звичайно викликають

- заздрість, невеликі і часті задовольняють більшість;

- розумна внутрішня конкуренція — двигун прогресу [4].

Актуальним є з'ясування того, які саме мотиви є провідними у професійній мотивації педагога, що має забезпечити і високу ефективність його праці, і розвиток його професіоналізму, і суб'єктивну задоволеність роботою, і прагнення до самореалізації в ній. Реалізація цих критеріїв можлива за умови домінування у структурі мотивації професійної діяльності внутрішньої мотивації при наявності зовнішньої позитивної та зовнішньої негативної мотивації. Причому остання має бути виражена найслабше. Іншими словами, для того, щоб професійна діяльність педагога була ефективною і приносила задоволення, він має на внутрішньому мотиваційному рівні прагнути до самого процесу праці, визначальним для якого має бути любов до дітей. У цьому випадку професійна мотивація сприятиме психологічній налаштованості на працю і стане стрижнем до самореалізації в ній [3].

(стор. 427)

Поряд з провідною метою, педагогічна діяльність висуває перед виконавцем й інші завдання – відповідати певному еталону педагога, тим професійно-рольовим очікуванням, котрі існують в його оточенні, відтворювати зміст і певні структурні елементи діяльності в типовій формі. Крім того, будь-яка дія педагога – це не просто виконання соціального замовлення чи професійно-рольова поведінка; це ще і його безпосереднє, ненормативне життя в усій його багатоаспектній різноманітності, індивідуальній унікальності. І саме ця сфера висуває вимоги до цілей в діяльності конкретного педагога: зберегти своє здоров'я і психічне благополуччя, досягти психологічного комфорту, забезпечити задоволення життєво важливих або ситуаційно, локально актуальних потреб тощо[6].

Мотивація може компенсувати багато вад у рівні розвитку низки професійно важливих якостей і, зокрема, в організації педагогічного процесу, але слабку мотивацію практично неможливо компенсувати.

Виділяється три групи мотивів педагогічної діяльності: посадові мотиви; мотиви зацікавлення та захоплення роботою; мотиви захоплення від спілкування з дітьми („любов до дітей”). З'ясовано, що тип мотивації впливає на характер і спрямування педагогічних вимог та корелює з відповідним стилем керівництва [2].

Нами було проведено діагностику структури мотивів трудової діяльності (за Т. Бадосвим). Педагогам з різним стажем роботи пропонувалось оцінити своє ставлення до різних чинників, що впливають на задоволеність працею.

Дослідження педагогів, виявили, що зміна ролі мотиваційних чинників залежить від стажу роботи.

Педагоги зі стажем більше 10 років нажаль цінують у професійній діяльності, в першу чергу, комфортні умови, при тому, що мають досвід і вміння їх мотивація зовсім не пов'язана з можливістю творчого процесу діяльності і не потребують реалізації індивідуальних особливостей.

Основними чинниками задоволеності праці стали: санітарно-гігієнічні умови, взаємини з колегами, задоволеність роботою в цілому, вид трудової діяльності, потреба у спілкуванні. На цьому етапі професійної діяльності у педагогів склалися свої світоглядні та побутові аспекти буття, відбувається стабілізація професійно-педагогічної діяльності, формується професійна позиція.

Педагоги зі стажем менше 10 років, які знаходяться на стадії професійної адаптації і стадії розвитку професіонала, виділили потребу у спілкуванні й спільній діяльності та потребу в реалізації індивідуальних особливостей, а це значить, що у молодих педагогів важлива внутрішня винагорода, яка забезпечує сама робота, її змістовність та значущість, можливість досягнення високого результату. Внутрішню винагороду можна розглядати й «розкіш людського спілкування», що має місце в процесі роботи, дружні відносини з колегами, відчуття «належності до команди». Педагоги орієнтовані на спільній діяльності, спроможні правильно оцінювати свої можливості, успіхи і невдачі, і тому вибір для себе професії вважають вірним тому, що мають

певні знанням, умінням і навичкам. Для молодих педагогів спілкування є явищем поліфункціональним, яке забезпечує їх обмін інформацією, співпереживаннями, пізнанням особистості, самоутвердженням, продуктивною організацією взаємодії.

В процесі оволодіння професійною діяльністю, в процесі становлення фахівця високого рівня, відбуваються суттєві зміни в структурі мотивації праці. На перший план виходять внутрішні мотиви, які породжені змістом праці. Іноді вони розвиваються настільки, що можуть перекрити зовнішню мотивацію. Так, для молодого педагога важливими чинниками, які визначають ступінь задоволеності працею, є можливість просування по службі і різноманітність праці. У педагогів зі значним стажем на перший план виступає потреба у різноманітності праці. Окрім цього, з віком підвищується роль санітарно-гігієнічних умов праці, робітник стає більш чутливим до

(стор.428)

нестачі комфорту. У той же час взаємини з адміністрацією стають для досвідчених педагогів менш значущими, що пояснюють підвищенням їх престижу як професіоналів.

Ми погоджуємося з думкою що істинна специфіка особистості і діяльності хорошого педагога полягає не тільки (і не стільки) у високому рівні так званих професійних знань і умінь, не стільки в розвитку відповідних здібностей, скільки у наявності особливої мотиваційно-сміслової структури самої спрямованості особистості педагога [1].

Якщо педагогічна професія для вихователя є цінною, особистісно-значущою, то це сприяє активізації всіх структурних елементів його професійної спрямованості: підтримується потреба в праці за обраним фахом, позитивно-активне ставлення до професії, з'являються цілі та ідеали, пов'язані з нею.

Література:

1. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. - М.: ПЕРСЭ, 2001. – 511 с.
2. Бакурадзе А.Б. Мотивация труда педагогов.- М.: Сентябрь, 2005. -192 с.
3. Замфир К. Удовлетворенность трудом. - М., 1987. – 237 с.
4. Занюк С. С. Психологія мотивації та емоцій. - Луцьк, 1997. - 180 с
5. Соболев С.А. Трудовое законодательство и мотивация человека // Государство и право.~ 1995.~ № 1. – С. 27.
6. Чайкіна Н.О. Комплекс психологічних методів дослідження професійної адаптації молодого вчителя. - К., 1997. - 79 с.