

Гаряніна А.М.

МОТИВАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГА ВНЗ У XXI СТОЛІТТІ

Мотивація як психологічне явище виступає в різних сенсах: як сукупність факторів, що визначають поведінку; як сукупність мотивів, що викликають ділову активність особистості та спрямовують її.

Особистість за своєю природою влаштована як субстанція, залежна від певних мотивів, які визначають відношення людини до світу та спонукають людину до здійснення певної діяльності, вчинків для досягнення особистих цілей.

Отже, мотивація є суттєвим вираженням потреб людини, що активізує її дії в різних сферах діяльності [1].

Для розуміння як найефективніше промотивувати представників викладацького персоналу, необхідно розуміти їх особистісну спрямованість, їхні інтереси, цілі, потреби. Для цього спочатку систематизуємо загальні засади формування мотивації викладачів ВНЗ.

Визначальними в визначенні поведінки та діяльності людини є мотиви, але, окрім них, не менш значну роль у детермінації поведінки відіграють такі фактори як установка та тенденції, інтереси та ідеали.

В залежності від особистісної направленості викладача, він обирає певну професію та в рамках своєї діяльності реалізує себе.

Як і будь-який вид діяльності, педагогічна діяльність має свою структуру, мотивацію, цілі та завдання, предмет педагогічної діяльності, продукт та результати педагогічної діяльності.

Предметом є організація навчання, яка має метою надання студентам соціокультурного досвіду як засади особистісного розвитку.

Продукт – сформований індивідуальний досвід студентів у комплексі інтелектуальних, морально-етичних, соціальних, громадянських, духовних складових. Результатом педагогічної діяльності є розвиток особистості: вдосконалення особистості, інтелекту [2].

Професійна діяльність педагога пов'язана з подоланням суперечностей між такими факторами, як обсяг і навантаження професійних задач та готовність викладача їх виконувати; встановлені програми навчання, тенденції їх реалізації та особистісна ідеологічна позиція викладача; його потреба в творчій самореалізації та можливість її задоволення, визначена освітньою системою; зменшення чисельності та недостатнє матеріальне забезпечення викладачів; потреба суспільства в освітніх послугах та скорочення достатнього робочого часу викладача для цього; збільшення норми вільного часу у більшості представників інших соціально-професійних груп та діаметрально протилежні тенденції у викладацьких кадрах.

З цього видно, що за багатьма параметрами існують недоліки, при неврахуванні яких не можна говорити про якісну систему мотивації педагогів.

Існує класифікація мотивів педагогічної діяльності А. К. Байметова, яку доцільно в роботі представити. Вона включає в себе: мотиви обов'язку;

мотиви зацікавленості і захопленості предметом, що викладається; мотиви захопленості спілкуванням із учнями – так звана “любов до молоді”.

Багато авторів, що пропонували структуру мотивації, можна перелічити: це і Л. Захарова, і Л. Подимова та В. Сластьоніна. При всій різниці їх класифікацій, об’єднуючим для них були наступні складові мотивів: потреба в самоствердженні; матеріальні стимули; підвищення розряду, послаблення вимог та контролю; мотив престижу; любов до дисципліни, до людей, що спонукає з зацікавленістю її викладати; мотив особистісної професіональної самореалізації.

Згідно з зазначеним, розрізняють внутрішній тип мотивації (коли річ йде про внутрішню значущість викладацької діяльності як такової для викладача) та зовнішній (коли основу мотивації діяльності складають інші потреби: такі як зарплата, соціальний престиж) [3].

Несприятлива фінансово-економічна ситуація в країні значною мірою призвела до зменшення доходів викладацьких кадрів, зайнятих в сфері освіти. Низька зарплатня в цій галузі робить її малопривабливою й непрестижною, водночас, змушує шукати шляхи ефективного використання мотиваторів та вдосконалювати форми стимулювання праці.

Таким чином, стратегічним напрямком кадрової роботи ВНЗ має бути обране управління мотивацією персоналу закладу, впровадження сучасного мотиваційного менеджменту. Слід зазначити, що ВНЗ існують в умовах ринкових відносин, коли держава обмежено впливає на освітню галузь, результатом чого є різке скорочення державного фінансування. Це призводить до пошуку нових ресурсів в роботі з кадрами. Для підвищення ефективності роботи викладачів важливим є задоволення їхнього трудового потенціалу та підтримання його затребуваності. Для цього враховуються як об’єктивні фактори: зміст, специфіка та умови праці, так і особистісні – установки, інтереси, цінності, потреби [3].

Література

1. Карамушка Л. М. Психологія управління. – К. : Міленіум, 2003.
2. Рубинштейн С. Г. Основы общей психологии. – СПб. : Питер, 2007.
3. Айсмонтас Б. Б. Педагогическая психология. Опорные конспекты. – М. : Московский открытый социальный университет, 2009.