

ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 378.12 : 331.101.3

DOI: <https://doi.org/10.32840/1814-1161/2022-2-20>

Васильєва О.О.

доктор економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки та митної справи
Національного університету «Запорізька політехніка»

Соколов А.В.

кандидат наук з державного управління, доцент,
доцент кафедри економіки та митної справи
Національного університету «Запорізька політехніка»

Гіль Л.А.

старший викладач кафедри економіки та митної справи
Національного університету «Запорізька політехніка»

Vasylyeva Olena

Doctor of Economics, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Economics and Customs
National University «Zaporizhzhia Polytechnic»

Sokolov Andrii

Candidate of Sciences in Public Administration, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Economics and Customs
National University «Zaporizhzhia Polytechnic»

Hil Liudmyla

Assistant Professor of the Department of Economics and Customs
National University «Zaporizhzhia Polytechnic»

МОТИВАЦІЯ ТА ОЦІНКА ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

MOTIVATION AND ASSESSMENT OF SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL STAFF PROFESSIONAL ACTIVITY

В статті розглядаються особливості професійної діяльності науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти, окреслено пріоритети сучасної освітньої парадигми та вимоги до викладача як активного організатора освітнього процесу, здатного до прогресивного професійного зростання, саморозвитку та самопроекування. Аналізуються мотиваційно-ціннісні орієнтири до професійного розвитку науково-педагогічних працівників освітніх закладів для цілеспрямованого впливу на результат їхньої діяльності. Досліджено мотиваційний потенціал, мотиваційний комплекс вибору професії та чинники мотивації професійного розвитку професорсько-викладацького складу економічних та гуманітарних спеціальностей Національного університету «Запорізька політехніка». Обґрунтовано діагностику мотивів та визначення рейтингу чинників, що мотивують професійну діяльність науково-педагогічних працівників, з метою створення у закладі вищої освіти ефективної системи мотивації з можливістю використання індивідуальної мотиваційної траєкторії.

Ключові слова: мотивація, професійний розвиток, науково-педагогічні працівники, мотиви, оцінка діяльності.

The article considers the features of professional activity of scientific and pedagogical workers of higher education institutions, outlines the priorities of the modern educational paradigm. The transformation of higher education in the context of globalization places new demands, new motivational and value guidelines for the professional competence of research and teaching staff. The basis of the modern educational paradigm is such priorities as self-education, self-development, self-design. The subject of professional and pedagogical activity should be aimed at managing educational processes, designing and implementing new educational situations of a new type, focusing primarily on the development of personal abilities, not just the transmission of knowledge, skills and abilities. A modern high school teacher is an active organizer of the educational process, capable of effective work at the level of world standards, capable and ready for progressive professional growth. In these conditions, the problem of purposeful definition and justification of pedagogical conditions for the development of professional and pedagogical competence of teachers of higher education institutions, among which the formation of professional motivation becomes especially important. The nature of the motivation of a high school teacher is related to professional motives, cognitive motives, motives for self-affirmation and self-esteem. Motivational and value orientations to the professional development of scientific and pedagogical workers of educational institutions for purposeful influence on the result of their activity are analyzed. The motivational potential, the motivational complex of the choice of profession and the factors of motivation of professional development of the teaching staff of economic and humanitarian specialties of the National University "Zaporizhzhya Polytechnic" are studied. Diagnosis of motives and determination of the rating of factors motivating the professional activity of scientific and pedagogical workers are substantiated, in order to create an effective system of motivation in the institution of higher education with the possibility of using an individual motivational trajectory.

Keywords: motivation, professional development, scientific and pedagogical staff, motives, assessment of activity.

Постановка проблеми. Одним з важливих питань для сучасних університетів і системи вищої освіти взагалі є створення динамічної культури постійного розвитку науково-педагогічних працівників. З другої половини XIV століття термін «університет» вживається з виключним значенням спільноти викладачів та студентів, чиє корпоративне існування розглядає університет як інституціональну проекцію студента. Новий підхід до організації освітнього процесу, його якісна трансформація та зміщення акцентів до студентоцентрованого навчання не тільки підносять соціальний статус викладача вищої школи, а й посилюють роль його професійної мотивації до саморозвитку й самореалізації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретико-методологічні засади трудової мотивації постійно знаходились в центрі уваги зарубіжних філософів, економістів, психологів та педагогів: К. Адельфера, Ф. Герцберга, Д. МакГрегора, П. Друкера, К. Колструпа, Д. Макклелланда, П. Мартина, А. Маслоу, М. Мескона, Г. Мюррея, Ф. Тейлора, Дж. Фертіга та українських вчених: Д. Богині, О. Дороної, М. Драгомирецької, А. Колота, Т. Костишиної, Л. Мельника, М. Семикіної, В. Шинкаренка, Г. Щокіна. Мотиви професійної діяльності науково-педагогічних працівників є предметом сучасних наукових досліджень, їх у своїх працях висвітлили Л. Аніпко, В. Вакуленко, Ю. Волинець, Т. Горохівська, Л. Зеленська, Н. Іванова, Л. Карамушка, О. Керекеша, А. Лукіянчук, І. Назарова, С. Максименко, Ж. Севастьянова, Г. Січкаренко та багато інших. В численних дослідженнях вчених представлені теоретичні засади формування мотивації особистості викладача та процесів стимулювання праці науково-педагогічного персоналу, чинники розвитку педагогічної творчості та професійної кар'єри.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на істотні напрацювання з питань мотивування та стимулювання викладацької праці, проблема мотивації викладачів закладів вищої освіти недостатньо досліджена з позицій цілісної системи, яка пов'язує професійну ді-

яльність з якістю наданих освітніх послуг. Динамічне освітнє середовище постійно змінює структуру мотивів професійної діяльності, що зумовлює продовження наукових пошуків в контексті регулювання мотиваційної поведінки науково-педагогічних працівників.

Метою статті є дослідження мотиваційно-ціннісних орієнтирів до професійного розвитку науково-педагогічних працівників освітніх закладів для цілеспрямованого впливу на результат їхньої діяльності.

Вклад основного матеріалу дослідження. Наукові дослідження щодо різних сфер людської діяльності підтверджують взаємозв'язок успішної кар'єри з інтелектуальними здібностями людини, її індивідуально-психологічними особливостями та мотиваційними установками. Ставлення людини до праці визначають ціннісні орієнтири та рівень її соціальної та інтелектуальної свідомості, потреби та можливості їх задоволення, які на практиці трансформуються в конкретні мотиви трудової поведінки [1, с. 73]. При дослідженні мотивації професійної діяльності можна виділити три групи мотивів, що пов'язані з: трудовою діяльністю, вибором професії, вибором місця роботи. Серед мотивів трудової діяльності: престижність професії, зміст і характер праці, можливість кар'єрного зростання та підвищення кваліфікації, що складають «мотиваційне ядро» особистості, яке й визначає майбутню професійну активність та потенціал розвитку [2, с. 84].

Складовими структури мотивів професійної діяльності є: внутрішня мотивація, зовнішня позитивна мотивація і зовнішня негативна мотивація. Внутрішня мотивація обумовлена потребами людини - для її задоволення не потрібні зовнішні стимули. Зовнішню мотивацію спонукають мотиви, що знаходяться за межею самої особистості. До зовнішньої позитивної мотивації відносять матеріальне стимулювання, кар'єрне зростання, визнання та схвалення колегами та колективом, престижність професії, тобто цілі, для досягнення яких працівник докладає свої зусилля. Зовнішню негативну мотивацію пов'язують із конфліктами, критикою, осудом, покаранням та штрафами. Внутрішня мотивація з точки зору задо-

воленості працює є найбільш ефективною. Зовнішня позитивна мотивація швидше втрачає свою стимулюючу дію у порівнянні з внутрішньою мотивацією.

Сучасні вимоги до конкурентоспроможних фахівців, які ставлять ринкові відносини та глобалізаційні процеси, передбачають володіння новітніми інструментами та технологіями, що можливе за умови створення освітнього інноваційного середовища для реалізації творчого потенціалу здобувачів освіти. Роль науково-педагогічних працівників, як і їхня мотивація до інноваційної діяльності, невпинно зростають, оскільки саме вони безпосередньо втілюють інновації в професійній діяльності [3, с. 55]. Якість освітніх послуг, які надає заклад вищої освіти, визначається рівнем компетентності викладачів, їхньою педагогічною майстерністю та мотивацією професійної діяльності [4, с. 21]. Саме від кваліфікаційного рівня науково-педагогічного персоналу залежить професійна компетентність випускників, рівень їхньої підготовки та затребуваність на ринку праці, що й визначає престижність закладу вищої освіти [5, с. 130].

Трансформація вітчизняної системи вищої освіти, імплементація світових стандартів якості освіти в Україні, інноваційні аспекти сучасної освітньої парадигми висувають нові вимоги та ціннісні орієнтири до професійної компетентності науково-педагогічних працівників. Безперервний процес саморозвитку та самовдосконалення, особистісне самопроєктування, самоменеджмент – сучасна модель життєтворчості та науково-педагогічної діяльності, яка дозволяє ефективно керувати освітніми процесами, передбачає педагогічне партнерство, творчий підхід, орієнтований на розвиток креативності й набуття відповідних компетентностей. Спроможність закладу вищої освіти забезпечити якість і сталість здобуття освіти визначається, у першу чергу, професійною активністю та творчим потенціалом викладачів, їхньою мотивацією до власного професійного зростання.

Викладачі закладів вищої освіти у минулому столітті мали високий соціальний та правовий статус, достойний рівень заробітної плати й вагоме визнання у суспільстві, наукова або викладацька кар'єра була привабливою для талановитої молоді. Розвиток ринкових відносин та масовізація вищої освіти на фоні демографічного спаду, скорочення державної підтримки вищої освіти призвели до її знецінення та падіння престижності педагогічної діяльності. Науково-педагогічна праця стала менш привабливою, а соціальний та правовий статус викладачів знизився на фоні відносно невисокої заробітної плати, значного зростання педагогічного навантаження та кількості документації, яку повинні розробляти або заповнювати викладачі, що призвело до масового відтоку кваліфікованих науково-педагогічних кадрів із закладів вищої освіти у бізнес та інші сфери економічної діяльності [6, с. 116].

Якісно нові вимоги, які перед викладачами ставить сучасне освітнє середовище, не завжди призводять до ефективної зміни викладачів. Так, трансформація завдань підготовки фахівців часто обумовлює додаткову зайнятість науково-педагогічних працівників, пов'язану із розробленням нових навчальних курсів або досягненням кількісних цільових показ-

ників публікаційної активності, що може стати причиною їхнього емоційного перенапруження та професійного вигорання. Через низький рівень оплати праці молодих викладачів, які не мають наукового ступеню, звання та стажу роботи, а, відповідно, й доплат, іноді практикуються додаткові види заробітків, які протирічать академічній добросовістості, що підриває авторитет системи вищої освіти. Вимогами до науково-педагогічних працівників, які забезпечують освітній процес на високому рівні, є: володіння іноземною мовою, закордонне стажування, наявність публікацій у виданнях, що включені до наукометричних платформ Scopus і Web of Science. Відповідність цим умовам потребує додаткових фінансових витрат і для молодих викладачів є практично недосяжною. Наявність обов'язкових публікацій в періодичних виданнях іноземних держав або закордонних стажувань призвела до появи академічного туризму до сусідніх держав (Болгарії, Польщі, Чехії, Словенії, балтійських країн тощо), який не завжди обумовлює реальні якісні зміни професійного рівня викладачів.

Погоджуємось із Г. Січкаренко, що професійні вимоги до науково-педагогічних працівників зорієнтовані в основному на досягнення кількісних показників, що не гарантують якість освітнього процесу, «недостатньо продумані, не забезпечені ресурсами, перевантажені регламентацією, формальними вимогами й правилами, що значно зменшують їх ефект» [6, с. 118].

Бажання та прагнення людини в більшій мірі, ніж її можливості, дають успішні результати: лише на 20–30% успіх залежить від інтелекту, а на 70–80% – від мотивів, які спонукають до дії. Мотивація – психологічний фактор, що обумовлює саморозвиток, самовдосконалення та самореалізацію особистості викладача.

Діагностика мотивів тієї чи іншої людини, окреслення її мотиваційного ядра, виявлення індивідуальних пріоритетних чинників професійної діяльності дає можливість створити її індивідуальну мотиваційну траєкторію й цілеспрямовано впливати на результати її діяльності.

Результати проведеного емпіричного дослідження мотиваційного потенціалу професорсько-викладацького складу економічних та гуманітарних спеціальностей Національного університету «Запорізька політехніка» з використанням анкетування дають підстави стверджувати, що більшість з них мотивовані на успіх в професійній діяльності та бажанні саморозвитку (рис. 1).

Серед опитаних 52% мають високий рівень мотивації, 32% – середній рівень, 16% – низький рівень мотивації. Аналіз мотиваційного потенціалу продемонстрував такі результати, що більшість викладачів мотивовані на професійний розвиток наступними факторами: любов до професії (82%); мотивація самореалізації (67%); матеріальна мотивація (16%); визнання у колективі (51%) та інше (7%). Більша частина викладачів мотивована власними почуттями до обраної професії. Для викладачів важливо, щоб їх цінили і поважали у колективі, адже творчі люди вразливі і для них оцінка з боку керівництва є безцінною.

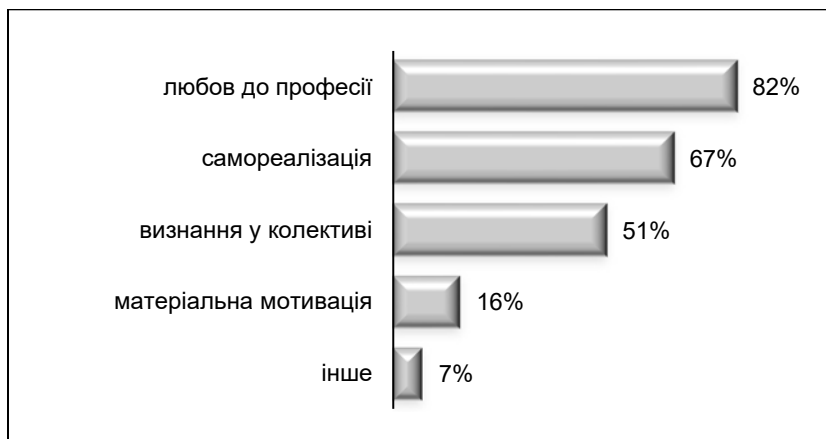


Рис. 1. Мотиваційний потенціал науково-педагогічних працівників

Джерело: побудовано за даними опитування

Матеріальне заохочення (підвищення заробітної плати, надбавки, доплати та премії) залишається актуальним для викладачів. Людина, яка мотивована лише грошима не завжди якісно працює, легко може змінити професійну діяльність, матеріальна винагорода, якщо вона залишається на одному і тому ж рівні, зменшує своє мотиваційне навантаження через певний час [7, с. 73–74; 8, с. 180].

Провідним мотивом особистісного професійного розвитку до рівня майстерності є можливість самореалізації в процесі професійної діяльності [2, с. 84]. Серед основних мотивів вибору професії викладачів: привабливість роботи з цікавим предметом (39%), інтерес до педагогічної діяльності (23%), сімейні традиції (18%), у більшості випадків вибір був обумовлений збігом обставин (54%), а матеріальна складова практично не впливала на вибір професії (рис. 2).

Важливим фактором успішної діяльності викладача є потенціал власного зростання: компетентний

та мотивований до власного неперервного професійного розвитку викладач здатний захопити здобувачів майбутньою професією та сформувати у них свідому потребу у професійному розвитку та самореалізації [8, с. 177]. За результатами опитування викладачів Національного університету «Запорізька політехніка» сформовано мотиваційний профіль їхнього професійного розвитку (рис. 3).

Основними чинниками, що стимулюють професійний розвиток викладачів, є: реалізація особистих амбіцій (72%), самоосвіта (54%), довіра керівництва та студентів (51%), можливість кар'єрного зростання (49%), новизна та інноваційність (45%).

Для сприяння мотивації науково-педагогічних працівників до саморозвитку, активізації внутрішніх ресурсів, посилення їхньої професійної активності та творчого підходу до процесу викладання використовують різні технології оцінки трудової діяльності та особистісних якостей, що передбачають експертне



Рис. 2. Мотиви вибору професії науково-педагогічними працівниками

Джерело: побудовано за даними опитування

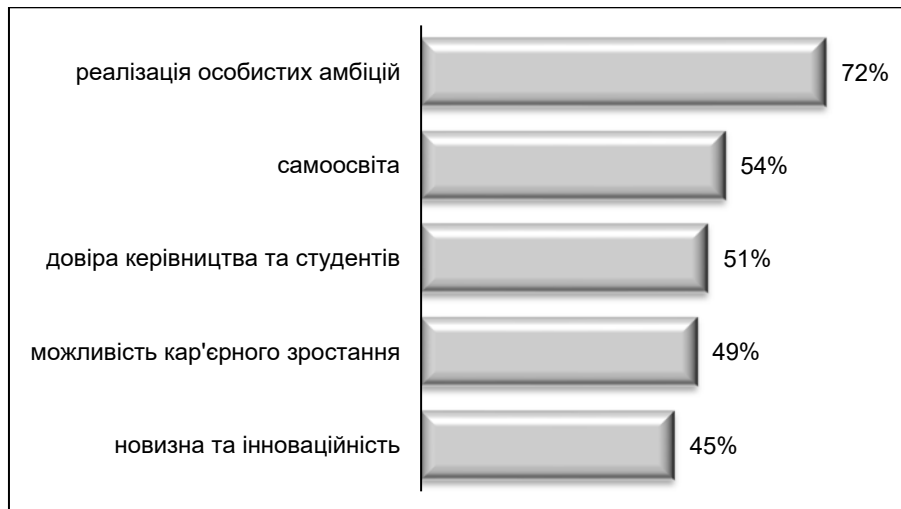


Рис. 3. Мотиви професійного розвитку науково-педагогічних працівників

Джерело: побудовано за даними опитування

оцінювання професійної активності, соціальних та психологічних якостей, моделей організаційної поведінки, ставлення до праці [9, с. 5]. Оцінювання проводиться з адміністративною, інформаційною та мотиваційною метою. Стратегічна оцінка з адміністративною метою передбачає прийняття кадрових рішень, інформаційні аспекти оцінки є засобом інформування науково-педагогічних працівників про їх відносний професійний рівень, сильні та слабкі сторони, напрями професійного вдосконалення. Як свідчать результати досліджень, найбільш дієздатною є рейтингова система оцінки викладачів, яка, на наш погляд, повинна включати не тільки формалізовані результати, а й зовнішнє оцінювання професійної діяльності саме здобувачами освітніх послуг з урахуванням компетентного підходу, «що дозволяє враховувати складні процеси саморегуляції, самооцінювання, духовно-морального удосконалення викладача, які не вимірюються кількісно» [10, с. 66]. Для якісного проведення експертного оцінювання складається набір питань, спрямованих на досягнення мети оцінки, здійснюється підбір компетентних експертів, обробка даних відбувається на основі врахування всіх думок експертів із визначенням достовірності результатів [9, с. 8].

Висновки і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Виявлення рейтингу чинників, що мотивують професійну діяльність науково-педагогічних працівників, може бути основою для створення у закладі вищої освіти ефективної системи мотивації з можливістю використання індивідуальної мотиваційної траєкторії, що враховує індивідуальні особливості кожного викладача, можливості професійного розвитку, інноваційного підходу до викладання та саморозвитку. Існує об'єктивна потреба у розробленні адекватних технологій мотивації та оцінки науково-педагогічних працівників, які дозволили б професорсько-викладацькому складу закладів вищої освіти не тільки швидко адаптуватись до динамічного освітнього середовища, а й відновити свій високий соціальний та інтелектуальний статус шля-

хом запровадження нових методів та форм мотивації та оцінки науково-педагогічної діяльності, удосконалення системи професійного розвитку, профілактики професійного вигорання.

Бібліографічний список:

1. Васильєва О.О. Мотивація трудової діяльності в умовах сталого розвитку аграрної сфери. *Причорноморські економічні студії*. 2019. Вип. 48(1). С. 73–81.
2. Керекеша О.В. Мотивація викладачів до розвитку професійної майстерності. *Інноваційна педагогіка*. 2019. Вип. 10(2). С. 83–87.
3. Лукіяничук А.М. Мотивація педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти до інноваційної діяльності. *Габітус*. 2021. Вип. 24(2). С. 55–59.
4. Горохівська Т.М. Професійна мотивація як педагогічна умова розвитку професійно-педагогічної компетентності викладачів технічних закладів вищої освіти. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Серія 5 : Педагогічні науки: реалії та перспективи*. 2020. Вип. 74. С. 18–23.
5. Аніпко Л. Мотивація підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників. *Вісник Київського національного торговельно-економічного університету*. 2019. № 3. С. 130–140.
6. Січкаренко Г. Професійна мотивація педагогів. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2018. Вип. 20(3). С. 116–119.
7. Волинець Ю. Мотивація професійного розвитку дошкільних педагогів як умова підвищення якості дошкільної освіти в умовах євроінтеграції. *Педагогічна освіта: теорія і практика. Психологія. Педагогіка*. 2021. № 36. С. 71–76.
8. Сиско Н.М. Мотивація як важливий чинник неперервного професійного розвитку викладача закладу професійної освіти. *Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету ім. Івана Огієнка. Серія : Педагогічна*. 2018. Вип. 24. С. 177–180.
9. Kapitanets S., Vasylyeva O., Chernyshov O., Shumillo O. Context of the assessment and strategic personnel management at an enterprise on the basis of level competences. *Economics and Finance*. 2022. Volume 10, Issue 1, 4–11.
10. Зеленська Л.Д. Викладач як суб'єкт інноваційних процесів у системі вищої освіти України. *Інженерні та освітні технології*. 2017. № 4 (20). С. 63–67.

References:

1. Vasylyeva O.O. (2019) Motyvatsiia trudovoi diialnosti v umovakh staloho rozvytku ahrarnoi sfery [Motivation of labor activity in the conditions of sustainable development of the agrarian sphere]. *Prychornomorski ekonomichni studii* [Black Sea Economic Studies], vol. 48 (1), pp. 73–81.
2. Kereksha O.V. (2019) Motyvatsiia vykladachiv do rozvytku profesiinoi maisternosti [Motivation of teachers to develop professional skills]. *Innovatsiina pedahohika* [Innovative pedagogy], vol. 10(2), pp. 83–87.
3. Lukiianchuk A.M. (2021) Motyvatsiia pedahohichnykh pratsivnykiv zakladiv profesiinoi (profesiino-tekhnichnoi) osvity do innovatsiinoi diialnosti [Motivation of pedagogical workers of vocational (technical) education institutions to innovative activity]. *Habitus*, vol. 24(2), pp. 55–59.
4. Horokhivska T.M. (2020) Profesiina motyvatsiia yak pedahohichna umova rozvytku profesiino-pedahohichnoi kompetentnosti vykladachiv tekhnichnykh zakladiv vyshchoi osvity [Professional motivation as a pedagogical condition for the development of professional and pedagogical competence of teachers of technical institutions of higher education]. *Naukovyi chasopys Natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni M.P. Drahomanova. Seriya 5: Pedahohichni nauky: realii ta perspektyvy* [Scientific Journal of the National Pedagogical University named after M.P. Dragomanova. Series 5: Pedagogical sciences: realities and prospects], vol. 74, pp. 18–23.
5. Anipko L. (2019) Motyvatsiia pidvyshchennia kvalifikatsii naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv [Motivation of professional development of scientific and pedagogical workers]. *Visnyk Kyivskoho natsionalnoho torhovelno-ekonomichnoho universytetu* [Bulletin of the Kyiv National University of Trade and Economics], no. 3, pp. 130–140.
6. Sichkarenko H. (2018) Profesiina motyvatsiia pedahohiv [Professional motivation of teachers]. *Aktualni pytannia humanitarnykh nauk* [Current issues of the humanities], vol. 20(3), pp. 116–119.
7. Volynets Yu. (2021) Motyvatsiia profesiinoho rozvytku doshkilnykh pedahohiv yak umova pidvyshchennia yakosti doshkilnoi osvity v umovakh yevrointehratsii [Motivation of professional development of preschool teachers as a condition for improving the quality of preschool education in the context of European integration]. *Pedahohichna osvita: teoriia i praktyka. Psykholohiia. Pedahohika* [Pedagogical education: theory and practice. Psychology. Pedagogy], no. 36, pp. 71–76.
8. Sysko N.M. (2018) Motyvatsiia yak vazhlyvyi chynnyk neperervnogo profesiinoho rozvytku vykladacha zakladu profesiinoi osvity [Motivation as an important factor in the continuous professional development of a teacher of a vocational education institution]. *Zbirnyk naukovykh prats Kamianets-Podilskoho natsionalnoho universytetu im. Ivana Ohienka. Seriya: Pedahohichna* [Collection of scientific works of Kamyanyets-Podilsky National University named after Ivan Ogienko. Series: Pedagogical], vol. 24, pp. 177–180.
9. Kapitanets S., Vasylyeva O., Chernyshov O., Shumilo O. (2022) Context of the assessment and strategic personnel management at an enterprise on the basis of level competences. *Economics and Finance*, vol. 10(1), pp. 4–11.
10. Zelenska L.D. (2017) Vykladach yak subiekt innovatsiinykh protsesiv u systemi vyshchoi osvity Ukrainy [Teacher as a subject of innovation processes in the system of higher education of Ukraine]. *Inzhenerni ta osvritni tekhnolohii* [Engineering and educational technologies], no. 4 (20), pp. 63–67.