

## **МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ВИКЛАДАЧА ВИЩОЇ ШКОЛИ ЯК УПРАВЛІНСЬКА ПРОБЛЕМА**

**Корнило І.М., Курган П.Г.***(Одеська державна академія будівництва та архітектури, м. Одеса, Україна)*

Модернізація української системи освіти позначила викладача як основний ресурс освітньої установи. Світові тенденції глобалізації освіти висувають нові вимоги до особистості викладача, який повинен бути творчою індивідуальністю, що володіє оригінальним проблемно-педагогічним та критичним мисленням, творцем програм і нових технологій навчання, що спираються на передові наукові досягнення.

На жаль, однією з тенденцій розвитку української освіти в останні роки стає скорочення чисельності професорсько-викладацького складу вузів, що перешкоджає установленню вимогам розвитку вищої школи. Напевно, не буде зайвим підтвердити, що саме працею професорсько-викладацького складу – звичайно, у спільній діяльності з учнями: студентами, аспірантами і за допомогою допоміжного персоналу – можуть бути створені і створюються ті вагомі результати, які забезпечують потім нашим випускникам успіх в їх майбутній роботі і славу самій академії як центру у якісній підготовки кадрів і центру виробництва нових знань.

Професійна діяльність співробітників вузів протікає на тлі очевидних проблем, серед яких найбільш гострими є низький суспільний престиж професії викладача і вченого та відтік висококваліфікованих кадрів з системи вищої школи. Професорсько-викладацький склад – це основний виробничий персонал в системі вузівської діяльності, більш того – це основний людський капітал, і він вимагає відповідної системи підготовки і розвитку, відповідних вкладень і відповідної системи як винагороди, так і відповідальності за якість його праці.

Протиріччя між вимогами до формування нової особистості викладача та існуючими проблемами в організаційній та мотиваційній сфері викладацької діяльності свідчить про актуальність проблеми мотивації праці викладача в умовах сучасної вищої школи. У зв'язку з мінливими підходами до управління вищими навчальними закладами в Україні, рішення даної проблеми повинні розглядатися як одна з функцій управління вузом – функція мотивації персоналу.

Мотивація – це діяльність, яка активізує колектив підприємства і кожного працюючого і спонукає їх ефективно досягати поставлених цілей.

Рівень мотивації співробітників вузів впливає на загальний емоційний настрій на заняттях, створює умови для взаємної поваги студентів і викладачів, а також дозволяє застосовувати в процесі навчання індивідуалізований підхід.

Задоволення професійних потреб та інтересів викладачів можливе за умов матеріального і морального стимулювання як процедур управління якістю їх діяльності і сприяє формуванню професійних мотивів [2].

Професійна діяльність викладачів характеризується високим рівнем мотивації праці, яка має творчий характер і залежить від задоволення їхніх професійних потреб та інтересів [3].

До основних професійних потреб викладачів віднесено: особисті потреби, які проявляються в активній роботі викладачів у редакційних колегіях різних фахових видань, громадських комісіях та різних громадських органах управління, творчих професійних спілках, науково-методичних семінарах і конференціях, консультаціях; економічні потреби, які проявляються в участі викладачів при плануванні педагогічного навантаження, професійного розвитку; духовні потреби, які проявляються у викладачів при розробці інноваційних навчальних і виховних проєктів, нових форм занять та їх організації.

Будь-яке стимулювання (матеріальне чи моральне) є одним з ефективних способів опосередкованого управлінського впливу на працівника, особливість якого полягає в тому, що трудова поведінка людини регулюється не безпосереднім впливом на особу, а на зовнішні по відношенню до неї обставини, на умови її життєдіяльності, що забезпечують появу певних інтересів і потреб[1].

Необхідно створювати відповідні умови для забезпечення якості освіти та управління нею, зокрема: вивчати і задовольняти професійні потреби й інтереси науково-педагогічних працівників та формувати їхні трудові мотиви, які спрямовані на досягнення цілей закладу освіти; бачити перспективи їх професійного зростання; розвивати професійний потенціал; активно залучати до інноваційної освітньої діяльності.

У сучасних умовах управління якістю професійної діяльності викладачів необхідно оволодіти знаннями мотивації праці, забезпечити в закладі освіти відповідні умови (соціально-психологічні, економічні, організаційні), спрямовані на задоволення їхніх професійних потреб та інтересів за основними компонентами (навчальна, наукова, виховна, організаційно-управлінська, громадсько-педагогічна, навчально-методична) і формування мотивів, які забезпечують розвиток не лише особистості викладача, а й закладу освіти й освітнього процесу в цілому.

#### **Література:**

1. Притула О.В. Мотиваційні механізми та їх використання у сфері підприємництва / О.В. Притула. – Львів: ІРДНАН України, 2003. – 216 с.
2. Семиченко В.А. Психологія педагогічної діяльності: Навч. посіб. / В.А. Семиченко. – К.: Вища шк., 2004. – С. 305–306.

3. Коржова Л.С. Проблеми удосконалення підготовки вчителя / Л.С. Коржова // Зб. наук. пр. «Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми і пошуки»– Київ-Запоріжжя, 2005. – С. 68.