

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ГОРЛІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ ІНОЗЕМНИХ МОВ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«ДОНБАСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»**

КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

«Рекомендована до захисту»
Протокол №11 від 16.05.2024 р.
завідувач кафедри
_____ Борзенцева Т.В.

**ПРОФЕСІЙНА МОТИВАЦІЯ ЯК ЧИННИК ЕМОЦІЙНОГО
ІНТЕЛЕКТУ У ВИКЛАДАЧІВ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

зі спеціальності 053 Психологія
Освітня програма – Середня освіта (Історія). Психологія

Виконавець:

здобувач 402-а групи

факультету соціальної та мовної комунікації

Вєшкін Валерій Анатолійович

Науковий керівник:

к. психол. н., доцент

Степаненко Лариса Вікторівна

Дніпро – 2024

АНОТАЦІЯ

Кваліфікаційна робота бакалавра присвячена вивченню професійної мотивації як чинника емоційного інтелекту у викладачів вищих навчальних закладів. Встановлено достатній та високий рівень вияву емоційного інтелекту у викладачів. Спостерігається прагнення викладачів до адекватного вираження власних емоцій, розуміння емоцій інших, що дозволяє їм повною мірою здійснювати самореалізацію в професійній діяльності, збільшувати трудові та власні зусилля, без отримання визнання або подяк.

Робота містить розробку психокорекційної програми, яка направлена на підвищення емоційного контролю у викладачів вищого навчального закладу.

ABSTRACT

The bachelor's qualification work is devoted to the study of professional motivation as a factor of emotional intelligence among teachers of higher educational institutions. A sufficient and high level of expression of emotional intelligence among teachers has been established. There is a desire of teachers to adequately express their own emotions, to understand the emotions of others, which allows them to fully realize their self-realization in their professional activities, to increase their labor and personal efforts, without receiving recognition or thanks.

The work includes the development of a psychocorrective program aimed at improving emotional control among teachers of a higher educational institution.

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ЯК ЧИННИКА ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ	6
1.1 Структура та компоненти емоційного інтелекту.....	6
1.2 Роль професійної мотивації в діяльності викладачів вищих навчальних закладів.....	12
1.3 Особливості взаємозв'язку емоційного інтелекту та професійної мотивації в діяльності викладачів.....	17
Висновки до РОЗДІЛУ 1.....	20
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ЯК ЧИННИКА ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ВИКЛАДАЧІВ	22
2.1 Опис методів та вибірки дослідження.....	22
2.2 Аналіз результатів дослідження емоційного інтелекту та професійної мотивації у викладачів вищих навчальних закладах.....	26
Висновки до РОЗДІЛУ 2.....	33
РОЗДІЛ 3. КОРЕКЦІЙНА ПРОГРАМА РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО КОНТРОЛЮ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ	35
3.1 Особливості створення програми корекційних заходів для викладачів вищих навчальних закладів.....	35
3.2 Корекційна програма підвищення емоційного контролю у викладачів вищого навчального закладу.....	37
ВИСНОВКИ	43
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	45
ДОДАТКИ	49

ВСТУП

Актуальність проблеми. Сучасний вищий освітній простір стає все вимогливішим, він висуває перед викладачами вищих навчальних закладів завдання підвищення якості навчання та розвитку студентів. Професійна мотивація викладачів виступає ключовим чинником, визначаючи їхню ефективність та взаємодію зі студентами. В той же час, емоційний інтелект є важливим аспектом, впливаючи на якість комунікації та міжособистісні відносини.

Основний фокус дослідження спрямований на вивчення явища емоційного інтелекту як важливого аспекту в діяльності викладачів вищих навчальних закладів. Проблематикою розвитку емоційного інтелекту у контексті професійної діяльності педагогів займалися як зарубіжні, так і українські вчені (Д. Гоулман, К. Двек, В. В. Зарицька, М. А. Кузнецов, Е. Л. Носенко, П. Саловей та ін.).

Дослідження взаємодії між професійною мотивацією та емоційним інтелектом викладачів має велике значення для оптимізації педагогічного процесу та підвищення якості вищої освіти. Дослідженням професійної мотивації у викладачів ВНЗ займалися багато українських науковців (О. І. Бондарчук, Е. В. Винославська, Ж. П. Вірна, О. А. Гульбас, Л. М. Карамушка, Т. В. Панчук, В. М. Сич та ін.). Професійну мотивацію визначають як найважливіший чинник формування емоційного інтелекту у викладачів вищих навчальних закладів, що сприяє та спонукає до досягнення успіху у професійній діяльності. Отже, актуальність і психологічна значимість, а також необхідність подальшого вивчення проблеми професійної мотивації як чинника емоційного інтелекту у викладачів вищих навчальних закладів зумовили вибір теми нашого дослідження.

Об'єкт дослідження – емоційний інтелект викладачів вищих навчальних закладів.

Предмет дослідження – професійна мотивація як чинник емоційного інтелекту у викладачів вищих навчальних закладів.

Мета дослідження – теоретичного обґрунтувати та експериментально дослідити взаємозв'язок між емоційним інтелектом та професійною мотивацією

викладачів вищих навчальних закладів, а також розробити корекційну програму підвищення емоційного контролю у викладачів.

Відповідно до мети дослідження визначені такі **завдання**:

1. Здійснити теоретичний аналіз проблеми емоційного інтелекту та з'ясувати сучасний стан її розробки.
2. Експериментально дослідити рівень емоційного інтелекту викладачів у контексті професійної діяльності.
3. Визначити особливості взаємозв'язку між емоційним інтелектом та професійною мотивацією у викладачів вищих навчальних закладів.
4. Розробити систему психокорекційних заходів підвищення емоційного контролю у викладачів вищих навчальних закладів.

Гіпотеза (припущення) дослідження полягає в тому, що розвиненість емоційного інтелекту в значній мірі обумовлена рівнем професійної мотивації викладачів, що впливає на їхню діяльність у вищих навчальних закладах.

З метою вивчення професійної мотивації як чинника емоційного інтелекту у викладачів вищих навчальних закладах, нами були обрані наступні **методики**: методика дослідження емоційного інтелекту особистості» В. В. Зарицької, тест «Управління мотивацією» В. І. Герчикова, методика «Мотивація професійної діяльності» К. Замфір у модифікації А. Реана, методи математичної статистики.

Апробація результатів дослідження: публікація тез в збірнику Всеукраїнської науково-практичної конференції «Перспективні напрямки сучасної науки та освіти».

Структура бакалаврської роботи: вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел із 49 найменувань, 2 додатки. Обсяг викладення основного змісту роботи – 44 сторінки, загальний обсяг роботи – 51 сторінка.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ЯК ЧИННИКА ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

1.1 Структура та компоненти емоційного інтелекту

Емоційним інтелектом вважається група ментальних здібностей, які беруть безпосередню участь в усвідомленні та розумінні як власних, так і емоцій оточуючих. Люди, в яких добре розвинений емоційний інтелект, можуть безперешкодно розуміти емоції оточуючих, та впливати на них.

Основними компонентами емоційного інтелекту можна вважати:

1. Самосвідомість – це поняття включає в себе саморозуміння, самоповагу та саморегуляцію. Самосвідомість відіграє важливу роль у формуванні емоційного інтелекту та дозволяє розуміти власні цінності, можливості та почуття.

2. До компоненту мотивації зазвичай відносять силу, яка надихає на дії та звершення. Розрізняють мотивація: внутрішню (виникає від власних бажань людини), зовнішню (нагороди, визнання оточуючими), соціальну (пов'язана із спілкуванням з оточенням, виявлення їх потреб та бажань).

3. Емпатія – здатність розуміти та вдало реагувати на емоції інших людей є важливим компонентом соціального інтелекту, яка безпосередньо впливає на спілкування та місце людини в житті. Основними аспектами емпатії є емоційне розуміння, уважне слухання та співчуття.

Кожен з цих компонентів відіграє важливу роль у формуванні рівня емоційного інтелекту.

Вивчення емоційного інтелекту вперше з'явилося в роботах Ч. Дарвіна. Він розглядав здатність емоцій впливати на рівень виживання та адаптацію у новому середовищі. Ввів поняття емоційного інтелекту у наукове коло та більш детально його розглянув Е. Л. Торндайк у 1920 р. [2]. Вчений займався вивченням того, як вміння розрізняти емоції інших людей впливає на управління та керування ними.

Не дивлячись на те, що вивчення емоційного інтелекту набуло розвитку ще на початку ХХ сторіччя, основне поняття та визначення з'явились лише

наприкінці 1990-х років, завдяки американським психологам Д. Карузо, П. Саловей та Дж. Майер. Дослідники визначили, що емоційний інтелект є сукупністю ментальних здібностей, що впливають на розуміння як власних емоцій, так і почуттів інших людей [3].

Формування та розвиток емоційного інтелекту є важливим для кожної людини. Він відіграє велику роль у формуванні відносин з оточуючими. Без розуміння емоцій інших людей важко втримати високе положення в суспільстві та у професійній діяльності. Особливо це стосується викладачів вищих навчальних закладів. Вміння зчитувати емоції студентів є невід'ємним у навчальному процесі.

Емоційний інтелект викладача можна схарактеризувати як сукупність взаємопов'язаних особистісних (внутрішня самоповага та сприйняття), соціальних (контактність, емоційна саморегуляція) та фасилітативних (оптимістичне сприйняття життя та позитивний напрямок професійного розвитку) компонентів.

Поглиблене вивчення проблеми емоційного інтелекту у викладачів вищих навчальних закладів почалося у другій половині ХХ століття. До нього долучилися вчені з різних країн світу, таких як: Китай, США, Іспанія, Канада, Велика Британія і т.д. Головними аспектами вивчення були:

- взаємодія зі студентами;
- вплив стресу на робочу місці на професійні обов'язки;
- професійна мотивація;
- ефективність викладання.

Перші дослідження були спрямовані саме на вплив емоцій на взаємодію зі студентською спільнотою. В процесі вивчення результатів, було з'ясовано, що емоційний інтелект викладачів безпосередньо впливає на їх професійне зростання, ефективність викладання та засвоєння студентами почутої інформації. В ході експерименту, в якому викладач звертав увагу на кожного студента особисто, було виявлено, що успішність групи значно підвищилась.

Серед визначних дослідників емоційного інтелекту у викладачів ВНЗ можна виділити:

1. Дослідження Д. Гоулмана присвячені вивченню не тільки емоційного інтелекту викладачів, але й вивчення впливу емоційного розвитку на професійне зростання.

2. П. Саловей та Дж. Майер були першими дослідниками, які почали вивчати вплив емоційного інтелекту на кар'єрну сферу. Також досліджували розуміння викладачами власних почуттів та емоцій у інших людей, вважали що саме розуміння емоцій інших впливає на взаємодію з робочим та учнівським колективами.

3. Дослідниця К. Двек займалася вивченням психології мотивації. Її дослідження з психології розвитку допомагають детально зрозуміти, як емоційний інтелект впливає на кар'єрне зростання та взаємодію зі студентською спільнотою. Найбільш визначною працею дослідниці є «Налаштуйся на зміни. Нова психологія успіху».

4. Р. Бойатціз проводив дослідження як серед викладачів ВНЗ, так і в інших робочих колективах. Основним колом його діяльності був саме прикладний аспект емоційного інтелекту, вплив його розвитку на кар'єрне зростання, взаємодію з керівництвом та особистісні відносини в колективі.

Один із дослідників гуманістичної хвилі П. Саловей в 1990 році надрукував статтю під назвою «Емоційний інтелект», де зазначив, що останні декілька років уявлення і про інтелект, і про емоції докорінно змінилися. Розум перестав сприйматись як ідеальна субстанція, емоції як головний ворог інтелекту, і обидва явища отримали реальне значення в повсякденному людському житті [15]. П. Саловей та його співавтор Дж. Майер визначали емоційний інтелект як «здатність сприймати і розуміти прояви особистості, що виражені в емоціях, керувати емоціями можливо на основі інтелектуальних процесів» [21].

У праця Дж. Майера і П. Саловея «Емоційний інтелект» запропонована чотирьохкомпонентна структура емоційного інтелекту:

1) розуміння емоцій (уміння визначати джерело емоцій, розпізнавати зв'язки між словами й емоціями, інтерпретувати значення емоцій у міжлюдських

стосунках, розуміти складні (амбівалентні) почуття, усвідомлювати переходи від однієї емоції до іншої та прогнозувати емоційну динаміку);

2) точність оцінки і вираження емоцій (точна ідентифікація емоцій – власних та інших людей, адекватне вираження емоцій, конгруентне емоційне самовираження);

3) врахування емоцій в розумовій діяльності (використання емоцій як мотиваторів до праці, адже емоції можуть як надихати на розв'язання інтелектуальної задачі, так і пригнічувати, гальмувати цей процес);

4) управління емоціями шляхом врахування тієї інформації, яку вони несуть, із тим, щоб мати змогу оцінювати людей та викликані їхніми потребами, інтересами, рисами характеру, вчинки.

Чотирьохкомпонентна модель емоційного інтелекту Дж. Мейєра і П. Саловея має ієрархічну структуру, де найнижчий рівень відображає відносно прості здібності сприйняття і вираження емоцій, а найвищий рівень – усвідомлене регулювання емоцій. У 1995 р. Д. Гоулман доопрацював модель емоційного інтелекту вище зазначених авторів, виокремивши такі компоненти: самосвідомість, самоконтроль, соціальну чутливість, управління взаєминами і набір навичок, що входять до складу цих компонентів [8]. Зокрема, самосвідомість уміщує точну самооцінку – розуміння власних сильних сторін і обмежень; емоційне самоусвідомлення – аналіз своїх емоцій та усвідомлення стороннього впливу, використання інтуїції при ухваленні рішень; впевненість у собі, базована на почутті власної гідності й адекватної оцінки своєї обдарованості; ставлення до себе з гумором, спокійне сприйняття критики.

Самоконтроль, за Д. Гоулманом, передбачає: приборкання емоцій – уміння контролювати руйнівні емоції та імпульси; відкритість – щире вираження своїх почуттів і переконань, чесність, прямота і надійність у взаєминах; адаптивність – здатність гнучкого пристосування до мінливої ситуації та подолання перешкод; воля до перемоги – орієнтація на високі особисті стандарти, постійна робота над собою, бажання вчитися задля досягнення високих цілей; ініціативність – готовність до активних, часто ризикованих дій та вміння не упускати шанси;

оптимізм – уміння позитивно дивитися на стан справ, очікуючи від людей прояв їхніх кращих рис; здатність стримувати емоції – регулювання якості та інтенсивності переживань. Соціальна чутливість дає змогу розуміти невисловлені почуття людей, співчувати їм і подумки ставити себе на їхнє місце. Ця здатність охоплює: співпереживання – вміння проникатися почуттями інших людей, розуміти їх позиції та проявляти чуйність щодо їхніх проблем; ділову обізнаність – розуміння поточних подій, ієрархії відповідальності та владно-підлеглої компетентності різних осіб та інституцій на організаційному рівні; прогнозування поведінки і появи потреб – здатність визнавати і задовольняти потреби підлеглих, клієнтів або покупців.

Структура емоційного інтелекту, що включає чотири базових компоненти: розуміння власних емоцій, самоконтроль і саморегуляція емоцій, розуміння емоцій інших, використання емоцій у спілкуванні і діяльності представлена у роботі В. В. Зарицької [12]. Ці базові компоненти дозволяють стверджувати про наявність певного рівня розвитку емоційного інтелекту особистості.

Від управління взаєминами як складника емоційного інтелекту залежить успішність здійснення впливу на інших людей, мотивування їх до дружньої командної роботи, надихаючи власним прикладом. Управління взаєминами передбачає: насагу – вміння вести за собою, малюючи захопливу картину бажаного майбутнього; вплив – володіння різними прийомами переконання; допомогу у самовдосконаленні через заохочення розвитку здібностей та зростання спектру компетентностей інших людей за допомогою відгуку (надання зворотного зв'язку) і порад; сприяння змінам – здатність ініціювати нововведення, удосконалювати методи управління і спрямовувати працівників на досягнення нових цілей; зміцнення особистих взаємин – культивування і підтримка соціальних зв'язків (узгодження позицій, налагодження взаємодопомоги тощо); командну роботу і співпрацю через формування згуртованості, ціннісно-орієнтаційної єдності, сприятливого морально-психологічного клімату в організації.

У ряді сучасних зарубіжних та вітчизняних теоріях емоції розглядаються як особливий тип знання. Базуючись на цьому поняття «емоційний інтелект» визначається як здатність взаємодіяти з внутрішнім середовищем власних відчуттів та бажань; здатність розуміти відносини людей, що репрезентовані в емоціях та керувати емоційною сферою на основі інтелектуального аналізу та синтезу; сукупність емоційних, особистісних і соціальних здібностей, які роблять вплив на загальну здатність ефективно долати вимоги і тиск навколишнього середовища [7; 11; 15; 17].

Отже, особистості з високим рівнем емоційного інтелекту володіють вираженими здібностями до розуміння власних емоцій і емоцій інших людей, до управління емоційною сферою, що обумовлює більш високу адаптивність та ефективність в спілкуванні.

Це лише мала частина дослідників, які займалися вивченням емоційного інтелекту та його значення для професійного розвитку викладачів ВНЗ. Не варто і заперечувати значення емоційного інтелекту, його роль в процесі навчання. Цю тему потрібно вивчати більш детально, адже емоційний аспект потрібен для більш ефективного робочого процесу.

Серед важливих впливів розвинутого емоційного інтелекту у викладачів ВНЗ можна виділити такі:

Краще взаєморозуміння зі студентами. Високий рівень розуміння емоцій студентів дозволяє викладачам краще вивчити особисті потреби кожного здобувача знань. Це впливає на ефективність викладання предмету та допомагає створити гармонічні взаємовідносини.

Ефективне керування навчальним процесом. Досконале володіння своїми емоціями та вміння вчасно розпізнавати чужі, що дозволяє викладачам проводити навчальний процес більш ефективно, також допомагає у вирішенні стресових та конфліктних ситуацій в навчальному колективі.

Підвищення рівня навчальної мотивації. Володіючи розвиненим емоційним інтелектом, викладачі в змозі знайти шляхи до підвищення мотивації до вивчення їх предмету та заохочення намагань студентів.

Підтримка розвитку навчального колективу. Вчасне розпізнавання емоцій та почуттів студентів допомагає у побудові сприятливих умов для розвитку студентства. Викладачі з розвиненим емоційним інтелектом вчасно реагують на проблеми та прагнення студентів, завдяки чому дають правильний стимул та мотивацію для їх розвитку.

Таким чином, підбиваючи підсумки, можна зазначити велику роль розвитку емоційного інтелекту у викладачів вищих навчальних закладів. Саме емоційний інтелект сприяє покращенню навчального процесу, взаєморозумінню між викладачами та студентами, допомагає у професійному та кар'єрному розвитку.

1.2 Роль професійної мотивації в діяльності викладачів вищих навчальних закладів

Викладачі вищих навчальних закладах, як і на будь-якому підприємстві, на деякому етапі свого розвитку зіштовхуються з неминучим бар'єром граничної продуктивності. Удосконалення технологій викладання та зовнішньої взаємодії і підвищення заробітної плати вже не має в цьому випадку істотного ефекту, оскільки ці процедури вичерпали себе на попередньому етапі. Саме в таких випадках важливу ролі і відіграє професійна мотивація.

Одним з найважливіших чинників формування емоційного інтелекту у викладачів вищих навчальних закладів є професійна мотивація. Якщо слідувати працям, що вивчали цей аспект, то професійною мотивацією можна назвати сукупність зовнішніх та внутрішніх чинників, що сприяють та спонукають людину до досягнення успіху у професійній діяльності.

Серед основних чинників формування рівня професійної мотивації можна виділити наступні:

Внутрішня мотивація викладача – до цієї мотивації відносяться особисті прагнення та рушійні сили, що підштовхують його до кар'єрних зрушень.

Зовнішня мотивація виступає у якості чинника, який надходить з оточуючого середовища людини. До нього можна віднести заробітну плату,

положення в робочому колективі, студентське визнання та інші матеріальні і соціальні заохочення.

Професійна та особистісна реалізації як прагнення людини до реалізації себе в житті спонукають її до кар'єрних звершень.

Завдяки цим рушійним силам і формується професійна мотивація викладача. Також не можна забувати про такий важливий аспект, як взаємодія зі студентами. Науковими дослідженнями, що проводились в різних університетах доведено, що чим тісніший зв'язок між викладачем та студентами, тим більше педагог прагне розвиватися в обраній сфері. Не можемо також виключати важливість впливу розвиненого емоційного інтелекту на формування рівня професійної мотивації, адже викладачі, що розуміють свої прагнення та емоції студентів, краще формують навчальний план, завдяки чому успішність академічних груп значно покращується.

Завдяки працям В. А. Пономаренко, В. Л. Маріщука та ін. виявлена провідна роль мотивації в забезпеченні ефективності та безпеки праці, стійкості до дії стресогенних чинників, успішності навчання, адаптації фахівця і освоєння діяльності, скориговане уявлення про мотивацію як комплексного феномену, особливістю якого є єдність його змістовного і динамічного аспектів.

Проте, не дивлячись на велику кількість досліджень, присвячених питанням змісту і структури мотивації, класифікації спонукань, ролі мотивації в діяльності, характеру розвитку і чинників, що впливають на цей процес, ряд питань не знайшли віддзеркалення в наукових пошуках. Аналіз літератури свідчить про недиференційованість уявлень про загальнотрудова і професійну мотивацію, недостатнє врахування професійної специфіки при вивченні спрямованості на певну трудову діяльність і особливостей розвитку мотивації в кризові періоди діяльності.

Дослідженням професійної мотивації у викладачів ВНЗ займалося багато українських науковців (О. І. Бондарчук, Е. В. Винославська, Ж. П. Вірна, О. А. Гульбас, Л. М. Карамушка, Т. В. Панчук, В. М. Сич та ін.). Професійну майстерність педагогів, стимули та мотиви їхньої освіти вивчали

С. Г. Вершловський, Ф. М. Гоноболін. Так, Ф. М. Гоноболін розглядав мотиви професійної діяльності педагога. Вчений виділяє «близьку» і «далеку» мотивацію педагога. Першу він розуміє як відсутність перспективи, вузькість інтересів. Другу – як мотивацію, що зумовлена віддаленими мотивами, передбачає широкі обрії, більшу принциповість педагога і перспективність його праці [4].

Високий рівень професійно-педагогічної компетентності викладача закладів освіти, його вмотивованість до особистісного і професійного самовдосконалення є запорукою якісної підготовки конкурентоспроможних для сучасного ринку праці фахівців. Слід зауважити, що мотивація професійної діяльності педагога була об'єктом наукового інтересу сучасних вітчизняних дослідників, проте ця проблема відповідно до концепції освіти впродовж життя набуває дедалі більшої актуальності.

На думку Е. Зеєра, «рух до вершин професіоналізму вимагає від людини певних специфічних якостей. В першу чергу це акме-спрямована мотивація. Вона включає мотивацію досягнень в професійній діяльності, мотивацію саморозвитку і самореалізації, мотивацію автономності і незалежності окремої людини у ході індивідуального розвитку, мотивацію творчого вкладу в професію» [7].

Відомий засновник гуманістичної психології А. Маслоу наголошував на здатності людини до усвідомлення власних потреб та свідомого прагнення до їх задоволення [34]. Запропонована ним ієрархія потреб відображає п'ять рівнів потребової сфери людини – від найнижчих, фізіологічних, до найвищих – вершиною яких є самореалізація особистості. Потреби спонукають особистість до активності, спрямованої на їх задоволення. Відповідно до теорії А. Маслоу, життя є процесом постійного вибору, де самоактуалізація означає вибір на користь особистісного зростання [35].

У підручнику «Психології» за редакцією Л. Трофімова зазначено, що «чинником, що має мотиваційне значення та виявляє постановку людиною певних цілей, є рівень домагань особистості – прагнення досягти цілей того ступеня складності, на який людина вважає себе здатною. В основі рівня домагань лежить самооцінка, підтримання якої стало для людини потребою» [36].

Важливою є думка В. В. Рибалка, який розглядає мотивацію праці як систему детермінант, причин, стимулів, мотивів, що спонукають людину до трудової діяльності. На основі мотивації праці визначається інформаційне поле, у якому здійснюється цілепокладання, формування цілей, завдань, плану і програми трудової діяльності [4, с. 528].

Також вивченням професійної мотивації займалися іноземні науковці. Серед вчених, які внесли найбільший внесок у цю сферу можна виділити:

1. Дослідження К. Ретера направлені на поліпшення освітньої галузі та викладацької діяльності. Серед його робіт чимало праць, які досліджують роль професійної мотивації у розвитку викладачів вищих навчальних закладів, та покращення їх кар'єрного розвитку.

2. Т. Роуза присвятила не одну роботу вивченню того, як професійна мотивація викладача сприяє навчальному процесу та інтелектуальному розвитку студентської спільноти.

3. Дослідження П. Ілліш присвячені вивченню професійного розвитку викладачів вищих навчальних закладів.

Завдяки працям цих науковців, багато викладачів ВНЗ значно покращили свій рівень викладання та взаємодії як зі студентством, так і з професійним оточенням.

Досліджуючи праці перерахованих науковців, можна чітко визначити роль та місце професійної мотивації у розвитку викладачів вищих навчальних закладів. Перш за все, вона сприяє підвищенню продуктивності педагога. Доведено, що мотивовані внутрішньо та зовнішньо викладачі, сумлінніше ставляться до робочих обов'язків та досягнення кар'єрних висот.

Чи варто зазначати, що наявність вмотивованих та кваліфікованих науково-педагогічних кадрів, усвідомлення ними необхідності модернізації вищої освіти є необхідною умовою її реформування та наближення до європейських цінностей. Між тим педагогічне навантаження викладачів у західних університетах більш ніж в два рази нижче, ніж в українських, при цьому оплата – у шість разів вище. Багато українських викладачів змушені додатково підробляти,

адже офіційна зарплата не дотягує до середньої в промисловості. За даними соціологічного дослідження центру CEDOS, близько 80% викладачів живуть тільки за рахунок вузівської зарплати.

Опитування молодих учених показало, що за самооцінкою реальні життєві потреби в 2–3 рази перевищують отримувану викладачами заробітну плату. Додаткова зайнятість, розроблення нових навчальних курсів призводять до розпорошення творчого потенціалу викладачів і їх перенапруження. Варто також зазначити, що низка додаткових видів заробітків науково-педагогічних кадрів підриває авторитет вищої освіти й науки, призводить до падіння статусу наукових ступенів, породжує невігластво. Отже, основними причинами, які підривають мотивацію щодо професійної діяльності викладачів, є матеріальні проблеми та велике навчальне навантаження.

Також потужна професійна мотивація приносить більше задоволення від виконання викладацьких обов'язків. Бачачи результат своїх зусиль, викладач з більшим натхненням береться за нові задачі та приймає нові виклики в професійній сфері.

Не варто виключати і вплив професійної мотивації на саморозвиток. Високий рівень мотивації сприяє бажанню розвивати внутрішні якості для досягнення високих результатів.

Одним з найважливіших плюсів високої професійної мотивації є зменшення зовнішнього впливу на людину. Мотивований викладач легко визначається зі своїми прагненнями та цілями, тому менше звертає увагу на зовнішні чинники.

Таким чином, підсумовуючи вищесказане, ми можемо стверджувати, що рівень професійної мотивації безпосередньо впливає на успішність викладачів вищих навчальних закладів. Професійна мотивація відіграє ключову роль в таких аспектах:

- висока успішність у професійній сфері;
- створення та введення інноваційних методів викладання;
- підвищення якості знань студентів;
- гармонійна взаємодія з педагогічним колективом;

- високий рівень взаєморозуміння зі студентською спільнотою;
- особистий розвиток та самореалізація.

Можна стверджувати, що високий рівень професійної мотивації впливає як на професійну, так і на особисту сфери життя викладача вищого навчального закладу.

1.3 Особливості взаємозв'язку емоційного інтелекту та професійної мотивації в діяльності викладачів

Зв'язок між емоційним інтелектом і професійною мотивацією представляє собою важливу область досліджень у сучасній психології. Емоційний інтелект визначається як здатність розуміти власні емоції та емоції інших, керувати ними та використовувати їх ефективно для досягнення поставлених цілей. Професійна мотивація, з іншого боку, визначається як сукупність сил та стимулів, які підтримують та направляють поведінку людини в професійній сфері.

Професійна мотивація може впливати на емоційний інтелект у різних аспектах. Особливо важливою є роль емоційного інтелекту в управлінні власними емоціями під час виконання професійних завдань, уникненні стресу та підтримуванні позитивного настрою у складних ситуаціях. Крім того, емоційний інтелект також може впливати на мотивацію через його взаємозв'язок з соціальною компетентністю та емпатією.

Отже, професійна мотивація може бути важливим фактором, що впливає на розвиток емоційного інтелекту, сприяючи підвищенню продуктивності, задоволеності від роботи та успішності в кар'єрі.

Щодо важливості зв'язку між емоційним інтелектом та професійної мотивації у викладачів ВНЗ, адже це поєднання визначає їхній інтерес та захопленість роботою, бажання досягати успіху та розвиватись як у професійному, так і в житті поза роботою. Викладачі з високим рівнем професійної мотивації частіше виявляють ініціативу у вдосконаленні своєї професійної компетентності, залучаються до наукових досліджень та розвивають нові методи та підходи до навчання.

Як ми вже зазначили, емоційний інтелект безпосередньо впливає на рівень професійної мотивації викладачів вищих навчальних закладів. До того ж, багатьма вченими доведено, що викладачі з більш розвиненим емоційним інтелектом та високим рівнем професійної мотивації спроможні сформувати сприятливу навчальну атмосферу та спонукати студентів до поглибленого вивчення своєї дисципліни.

Крім того, серед плюсів такого взаємозв'язку між емоційним інтелектом, можна виділити:

1. Стимулювання самостійного навчання студентів. Викладачі з високим рівнем емоційного інтелекту та професійної мотивації здатні створювати сприятливу навчальну атмосферу, яка стимулює інтерес та бажання студентів вчитися як в стінах вищого навчального закладу, так і вдома. Їхня емоційна врівноваженість та ентузіазм безпосередньо впливають на особисту мотивацію студентів до активної участі в навчальному процесі.

2. Підтримка активної студентської діяльності. Викладачі з високим рівнем емоційного інтелекту можуть краще розуміти потреби та емоційний стан своїх студентів. Це дозволяє їм підтримувати студентів у складних ситуаціях, сприяючи їхньому академічному та особистісному розвитку. Студенти, що бачать у викладачі не тільки педагога, а й друга, отримують емоційну підтримку, з більшими зусиллями приймають участь в навчальному процесі та університетських заходах.

3. Створення емоційно сприятливого середовища в аудиторії. Викладачі з високим рівнем емоційного інтелекту здатні створювати емоційно підтримливе та відкрите середовище для студентів. Це сприяє розвитку взаємоповаги, відчуття приналежності та самодостатності серед студентів, що в свою чергу позитивно впливає на їхню академічну та соціальну адаптацію.

4. Моделювання соціально-емоційних навичок. Викладачі, які володіють високим рівнем емоційного інтелекту та відзначаються кращою професійною мотивацією, можуть служити прикладом для студентів у розвитку соціально-емоційних навичок, як в стінах навчального закладу, так і поза ними.

Їхній приклад у вирішенні конфліктів, спілкуванні та співпраці може бути надихаючим для студентів у покращенні їхніх власних соціальних навичок.

Зв'язок між емоційним інтелектом та професійною мотивацією відображає важливу взаємодію між емоціями та мотивацією в контексті професійної діяльності. Люди з розвиненим емоційним інтелектом зазвичай демонструють краще розуміння своїх власних емоцій, а також емоцій інших людей, що може впливати на їхню професійну мотивацію та ефективність у роботі.

Емоційний інтелект у професійній діяльності дозволяє:

1. Регулювати емоції для досягнення мети: люди з високим рівнем емоційного інтелекту можуть краще контролювати свої емоції та використовувати їх у конструктивний спосіб для досягнення своїх професійних цілей. Вони можуть бути більш стійкими до стресу та використовувати позитивні емоції як джерело мотивації.

2. Виявляти емпатію та співпереживання: емоційний інтелект також може сприяти розвитку співпереживання та емпатії, що допомагає людям краще розуміти емоції інших людей. Це може зміцнювати міжособистісні відносини на робочому місці та створювати позитивне робоче середовище.

3. Розвивати самосвідомість та цілеспрямованість: люди з високим рівнем емоційного інтелекту частіше мають розвинену самосвідомість, тобто вони краще розуміють свої сильні та слабкі сторони, а також свої цілі та бажання. Це дозволяє їм краще адаптуватися до робочих ситуацій та приймати більш обдумані рішення щодо своєї професійної діяльності.

4. Спрямувати мотивацію та отримувати задоволення від роботи: люди з розвиненим емоційним інтелектом зазвичай мають більше задоволення від своєї роботи, оскільки вони краще розуміють, що їх мотивує та як вони можуть досягти успіху. Це може призводити до більшої внутрішньої мотивації та ентузіазму у виконанні професійних обов'язків.

Таким чином, розвиток емоційного інтелекту може сприяти підвищенню рівня професійної мотивації та ефективності у роботі, що в свою чергу сприяє досягненню успіху в професійному середовищі.

Висновки до РОЗДІЛУ 1

Розвинені навички емоційного інтелекту викладачів вищих навчальних закладів є важливим елементом їхньої успішності та впливають на якість навчання та загальний розвиток студентів. Ці навички допомагають не лише передавати знання, але й налагоджувати тісні та довірчі стосунки. Це створює особистісну зв'язаність, яка є ключем до успіху в освітньому процесі. Важливе те, що емоційний інтелект викладачів не лише покращує їхню власну роботу, а й сприяє загальному розвитку студентів та підвищенню якості навчання вищих навчальних закладів.

Створення мотиваційного середовища для навчання також є важливою складовою успішного викладання. Викладачі, які вміють створювати позитивну та відкриту атмосферу в аудиторії, сприяють активному залученню студентів до навчання та розвитку їхнього потенціалу.

Професійна мотивація викладачів вищих навчальних закладів є одним з ключових чинників, що визначають їхню продуктивність та впливають на якість освіти. Ця мотивація викликає у педагогів бажання досягати високих результатів у своїй професійній діяльності. Вона не лише стимулює до вдосконалення існуючих методик навчання, але й спонукає до пошуку та впровадження новаторських підходів у навчальний процес.

Професійна мотивація також виступає як катализатор для постійного розвитку викладачів. Постійне підвищення кваліфікації, оволодіння новими технологіями та методиками навчання, а також розвиток особистих компетенцій стають важливими складовими професійного зростання викладача.

Успішна робота викладача також залежить від якості міжособистісних відносин. Взаєморозуміння з колегами та студентами створює сприятливу атмосферу для співпраці та взаємодії, що в свою чергу позитивно впливає на результативність навчання. Підтримка гармонійної робочої атмосфери сприяє підвищенню морального духу викладачів, що забезпечує їм енергію та мотивацію для досягнення високих результатів у своїй роботі. Можна стверджувати, що

професійна мотивація викладачів вищих навчальних закладів є основним показником їхньої успішності та впливає на якість освіти та загальний розвиток навчального закладу.

Інвестування у розвиток емоційного інтелекту та підтримку професійної мотивації викладачів є ключовими для покращення якості освіти та підготовки кваліфікованих фахівців, які можуть ефективно функціонувати в сучасному світі. Розвиток емоційного інтелекту дозволяє викладачам краще розуміти потреби та емоційний стан студентів, відповідно реагувати на них та створювати позитивне навчальне середовище. Це сприяє покращенню взаєморозуміння між викладачами та студентами, зменшує конфлікти та створює умови для ефективного навчання та розвитку.

Підтримка професійної мотивації викладачів стимулює їх до досягнення високих результатів у роботі. Збереження цікавості та ентузіазму в роботі дозволяє вчителям постійно підвищувати свій рівень компетентності, вдосконалювати методи навчання та стимулювати активну участь студентів у навчальному процесі. Отже, інвестування у розвиток емоційного інтелекту та підтримку професійної мотивації викладачів є стратегічно важливими, оскільки це сприяє покращенню навчального процесу, підготовці кваліфікованих кадрів та підтримці якості освіти у вищих навчальних закладах.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ЯК ЧИННИКА ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ВИКЛАДАЧІВ

2.1 Опис методів та вибірки дослідження

Сфера освіти характеризується досить високим рівнем вимог до викладача. Особливого значення набуває вміння викладача закладу вищої освіти створювати такі умови для розвитку студентської молоді, щоб уможливлалося удосконалення їхніх здібностей, творчого сприйняття знань, вироблення умінь самостійно мислити, відповідати та ставити питання та мотивувати до навчання.

Безумовно, все це неможливо без вміння викладача розуміти свої емоційні переживання та управляти ними, а також будувати конструктивно взаємодію з іншими учасниками освітнього процесу. Саме тому емоційний інтелект розглядається науковцями в якості компонента професійного становлення особистості.

Емоційний інтелект включає в себе не лише емпатійні здібності викладача. Так, він включає в себе комбінацію компетенцій, які уможливають вираження та розуміння, контроль власних емоцій, бачення та розуміння емоцій студентів, колег та використання їх для підвищення власної ефективності. Доцільним є виокремлення професійної мотивації викладачів закладу вищої освіти як чинника емоційного інтелекту, що визначає вміння ставити перед собою цілі та досягати їх.

Саме тому нами були обрані в якості досліджуваних викладачі державного вищого навчального закладу «Донбаський державний педагогічний університет» та Горлівського інституту іноземних мов, вибірка була представлена 33 особами у віці від 30 до 62 років, з досвідом роботи від 3 років і більше 20 років.

В ході проведення експериментального дослідження було поставлено за мету вивчення особливостей професійної мотивації як чинника емоційного інтелекту викладачів вищих навчальних закладів. Отже, маємо відмітити, що вибірка дослідження уможлиблює досягнення її мети.

Задля досягнення мети дослідження та реалізації поставлених завдань нами було підібрано комплекс психодіагностичних методик, а саме:

1. «Методика дослідження емоційного інтелекту особистості» В. В. Зарицької.
2. Тест «Управління мотивацією» В. І. Герчикова.

3. Методика «Мотивація професійної діяльності» К. Замфір у модифікації А. Реана.

Перейдемо до більш детального розгляду підбраного психодіагностичного інструментарію.

Методика дослідження емоційного інтелекту особистості В. В. Зарицької спрямована на вивчення рівня розвитку емоційного інтелекту особистості.

Методика складається з 76 тверджень, на які досліджуваному пропонується відповісти наявними варіантами відповідей: так, часто, інколи, ніколи.

Після чого відбувається підрахунок балів експериментатором та співвіднесення їх з ключем методики за наступними шкалами: розуміння особистістю власних емоцій; самоконтроль і саморегуляція емоцій; розуміння особистістю емоцій інших; здатність використовувати емоції у діяльності та спілкуванні.

Кожна шкала має свою розбивку за рівнями вираженості того чи іншого компоненту емоційного інтелекту.

Так, високому рівню за шкалою «Розуміння особистістю власних емоцій» відповідає сума балів від 51 до 60 балів, сума 31-50 балів свідчить про достатній рівень розвитку даного компоненту, 16-30 балів – відповідає середньому рівню, 0-15 балів – низькому рівню.

За шкалою «Самоконтроль і саморегуляція емоцій» сума балів 47-54 балів відповідає високому рівню, 28-46 балів – достатньому рівню вираженості, 14-27 балів – середньому рівню, 0-13 балів – низькому рівню.

Про високий рівень вираженості такого показника як розуміння особистістю емоцій інших свідчить сума балів від 55 до 63 балів, достатньому рівню відповідає сума балів 32-54 балів, середньому – 17-31 бал, низькому – 0-16 балів.

Високому рівню за шкалою «Здатність використовувати емоції у діяльності та спілкуванні» відповідає сума балів від 45 до 51 балу, сума 26-44 балів свідчить про достатній рівень розвитку даного компоненту, 13-25 балів – відповідає середньому рівню, 0-12 балів – низькому рівню.

Окрім того, в методиці виділено також інтегральний показник – загальний рівень розвитку емоційного інтелекту з наступними рівнями його вираженості: 198-228 балів – високий рівень розвитку емоційного інтелекту; 117-197 балів – достатній рівень розвитку емоційного інтелекту; 60-116 балів – середній рівень розвитку емоційного інтелекту; 0-59 балів – низький рівень розвитку емоційного інтелекту [8].

2. Тест «Управління мотивацією» В. І. Герчикова дає можливість виявити, який із 5-ти типів мотивації у відповідності до поглядів автора, є найбільш властивим досліджуваному.

Дана методика дозволяє визначити тип трудової мотивації та містить 33 питання, що розбиті на секції з різними варіаціями відповідей. Деякі позиції передбачають більше 1 відповіді досліджуваного. Після того, як експериментатор отримує відповіді, відбувається їх підрахунок та інтерпретація у відповідності до умов методики за наступними шкалами:

- інструментальний тип мотивації – є одним із досягаючих типів мотивації, а також передбачає таку поведінку співробітника, яка спрямована на досягнення поставлених цілей. Провідним мотивом є саме гроші, а трудова діяльність є джерелом заробітку та ряду благ, які працівник може отримати в якості винагороди;

- професійний тип мотивації є також досягаючим типом мотивації, при якому співробітники цінують в роботі її зміст, можливість проявити себе та довести оточуючим та власне собі, що вони спроможні впоратися навіть з надскладними завданнями. Провідним мотивом є можливість навчання за рахунок компанії та підвищення на посаді, визнання особистих досягнень;

- патріотичний тип мотивації відноситься також до досягаючого типу мотивації, вираженість якого свідчить про зацікавленість співробітника у реалізації важливої для компанії справи. Провідним мотивом в такому разі є власне вираження подяки на очах всього колективу;

- господарський тип мотивації є одним із типів досягаючої мотивації, при якому співробітник добровільно бере на себе повну відповідальність за справу, а

також максимально себе віддає праці. Провідним мотивом є власне можливість брати на себе повну відповідальність за виконання своєї роботи і керування стратегічними проєктами компанії;

- люмпенізований тип мотивації є одним із унікаючих типів мотивації, при вираженості якої можна говорити про слабку мотивацію до ефективної роботи співробітника, прагнення мінімізації своїх трудових зусиль на рівні, допустимому з боку безпосереднього керівника [18].

3. Методика «Мотивація професійної діяльності» К. Замфір у модифікації А. Реана. Методика використовується для діагностики мотивації професійної діяльності. В основу покладена концепція внутрішньої та зовнішньої мотивації.

Опитуваному пропонується 7 мотивів професійної діяльності в реєстраційному бланку, які йому пропонується оцінити у відповідності до їх значущості для нього за 5-ти бальною шкалою.

Після цього слідує підрахунок показників внутрішньої, зовнішньої позитивної та зовнішньої негативної мотивації у відповідності до ключа методики.

Показник вираженості кожного типу мотивації є тим числом, яке знаходиться в межах від 1 до 5 балів [24].

Таким чином, для досягнення мети дослідження нами було підібрано такий психодіагностичний інструментарій, який в повній мірі дає можливість розкрити сутність обраної проблеми. Окрім того, маємо відмітити, що обрані методики є взаємодоповнюючими та не суперечать одна одній.

В якості методів статистичної обробки даних в роботі використано коефіцієнт кореляції r Пірсона. Математична-статична обробка отриманих результатів проводилась на ПЕОМ «Pentium –II» в програмному забезпеченні SPSS for Windows 21.0 та AMOS 21.0.

Тож, процедура нашого експериментального дослідження передбачала вибір психодіагностичного інструментарію, формування вибірки, проведення вивчення особливостей емоційного інтелекту та професійної мотивації серед дослідницьких груп з подальшою інтерпретацією даних та формулюванням висновків.

2.2 Аналіз результатів дослідження емоційного інтелекту та професійної мотивації у викладачів вищих навчальних закладах

Проведення дослідження за методикою В. В. Зарицької дозволяє визначити рівні структурних компонентів емоційного інтелекту у викладачів вищих навчальних закладах освіти. Результати дослідження емоційного інтелекту у викладачів вищих навчальних закладів представлено у табл.2.1.

Таблиця 2.1

Показники емоційного інтелекту у викладачів вищих навчальних закладів

Показники емоційного інтелекту	Високий рівень		Достатній рівень		Середній рівень		Низький рівень	
	Кіль-ть осіб	%	Кіль-ть осіб	%	Кіль-ть осіб	%	Кіль-ть осіб	%
Розуміння власних емоцій	10	30	14	42	7	21	2	6
Самоконтроль і саморегуляція емоцій	8	24	11	33	10	30	4	12
Розуміння емоцій інших	7	21	13	39	9	27	4	12
Здатність використовувати емоції у діяльності та спілкуванні	6	18	12	36	10	30	5	15
Інтегральний показник	7	21	11	33	9	27	6	18

За результатами дослідження були отримані такі показники. Найбільшу кількість викладачів, які визначили на достатньому рівні розуміння власних емоцій – 14 осіб (42%), на високому рівні – 10 осіб (30%). Їм характерна точна оцінки власних переживань, адекватне вираження емоцій та конгруентне емоційне самовираження. Середній рівень розуміння власних емоцій спостерігається у 7 осіб (21%), низький рівень визначили 2 викладача (6%).

З розумінням власних емоцій пов'язаний показник розуміння емоцій інших, який обрали на достатньому рівні – 13 викладачів (39%), на високому рівні – 7 осіб (21%). Високий та достатній рівні розуміння емоцій інших дозволяє

викладачам краще вивчити особисті потреби кожного студента. Це впливає на взаємодію та спілкування з студентським колективом. Основними аспектами емпатії є емоційне розуміння, уважне слухання та співчуття.

Здатність використовувати емоції у діяльності та спілкуванні на достатньому рівні обрали 12 викладачів (36%), на високому рівні – 6 осіб (18%). Використання емоцій у професійній діяльності дозволяє викладачам проводити навчальний процес більш ефективно, також допомагає у вирішенні стресових та конфліктних ситуацій в навчальному колективі.

Самоконтроль і саморегуляція емоцій обрали на достатньому рівні – 11 осіб (33%), на високому рівні – 8 осіб (24%). Саме уміння контролювати емоції визначає відкритість вираження своїх почуттів і переконань, чесність, прямоту і надійність у взаєминах. Знеження самоконтролю та саморегуляції емоцій спостерігаємо на середньому рівні у 10 викладачів (30%), на низькому рівні – у 4 осіб (12%).

Інтегральний показник емоційного інтелекту враховує значення розуміння власних емоцій та емоцій інших, вміння контролювати емоції, а також використовувати їх в процесі професійної діяльності. Встановлено, що 11 викладачів (33%) отримали достатній рівень прояву емоційного інтелекту, високий рівень – 7 осіб (21%), середній рівень – 9 осіб (27%) та низький рівень – 6 осіб (18%).

Таким чином, більшість викладачів вищих навчальних закладів мають достатній і високий рівень розвитку емоційного інтелекту. Це може свідчити про їхню здатність ефективно розуміти та контролювати власні емоції, а також розуміти емоції інших людей (див.Додаток А).

Високий рівень розуміння власних емоцій у більшості учасників може сприяти покращенню якості спілкування зі студентами та забезпеченню позитивної атмосфери в навчальному середовищі.

Результати тестування за методикою «Управління мотивацією» В. І. Герчикова дозволили визначити тип трудової мотивації у викладачів вищих

навчальних закладів за 5 категоріями. Показники типів мотивації викладачів вищих навчальних закладів представлено у табл.2.2.

Таблиця 2.2

Показники типів трудової мотивації викладачів вищих навчальних закладів

Тип трудової мотивації	Інструментальний	Професійний	Патріотичний	Господарський	Люмпенізований
кіль-ть осіб	16	9	4	3	1
у %	48,5	27,3	12,1	9,1	3

Аналіз результатів дослідження дозволяє визначити, який тип мотивації найбільше підходить викладачам вищих навчальних закладів.

Кількість викладачів, які погодились, що гроші є основним мотивом та трудова діяльність спрямована на досягнення фінансових цілей – 16 осіб (48,5%). Їм характерний інструментальний тип мотивації, який передбачає таку поведінку викладачів, яка спрямована на досягнення поставлених цілей. Основним мотивом виступають гроші, а праця в розумінні заробітку та ряду благ.

Професійний тип мотивації обрали 9 осіб (27,3%), які надають перевагу розвитку, цінують в роботі її зміст, можливість проявити себе. Саме професійний мотив визначає задоволення від самої роботи, спроможність впоратися навіть з надскладними професійними завданнями. Провідним мотивом є можливість навчання та визнання особистих досягнень.

Патріотичний тип мотивації характерний 4 викладачам (12,1%), які підкреслюють важливість власного внеску у успіх розвитку науки та отримання визнання.

Кількість викладачів, які виділили відповідальність за справу, бажання брати на себе керівні ролі та погодились, що гроші є основним мотивом, а трудова

діяльність спрямована на досягнення фінансових цілей – 16 осіб (48,5%). Таким викладачам характерним є господарський тип мотивації з орієнтацією на відповідальність за виконання своєї роботи та прийняття рішення, а також за керування стратегічними проектами.

Тільки у 1 особи (3%) виявили слабку мотивацію до ефективної роботи. Люмпенізований тип мотивації характеризується мінімізацією трудових зусиль (див.Додаток Б).

Отже, за результатами тесту «Управління мотивацією» В. І. Герчикова найбільш поширеним типом мотивації серед опитаних викладачів вищих навчальних закладів є інструментальний тип мотивації, який характеризується орієнтацією на гроші та досягнення фінансових цілей.

Методика «Мотивація професійної діяльності» К. Замфір у модифікації А. Реана використовувалась для діагностики мотивації професійної діяльності викладачів вищих навчальних закладів. В основу покладена концепція внутрішньої та зовнішньої мотивації.

Досліджуваним пропонувалося обрати 7 мотивів професійної діяльності в реєстраційному бланку.

Аналіз результатів дослідження дозволяє підраховувати показники внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) та зовнішньої негативної (ЗНМ) у відповідності до наступних ключів:

$$ВМ = (\text{оцінка пункту 6} + \text{оцінка пункту 7}) / 2;$$

$$ЗПМ = (\text{оцінка п. 1} + \text{оцінка п. 2} + \text{оцінка п.5}) / 3;$$

$$ЗНМ = (\text{оцінка п. 3} + \text{оцінка п.4}) / 2.$$

З огляду на те, що вибірка досліджуваних становить 33 особи, це означає, що 100% відповідає цілій групі.

Результати дослідження мотивів професійної діяльності у викладачів вищих навчальних закладів надано у табл.2.3.

Таблиця 2.3

Показники мотивів професійної діяльності у викладачів вищих навчальних закладів

Мотивів професійної діяльності	Дуже незначна міра	Достатньо незначна міра	Невелика, але значна міра	Достатньо велика міра	Дуже значна міра
1.Грошове забезпечення	-	33,3%	66,7%	-	-
2.Прагнення до просування по роботі	33,3%	66,7%	-	-	-
3.Прагнення уникнення критики зі сторони керівника чи колег	33,3%	-	66,7%	-	-
4.Прагнення уникати можливих покарань чи неприємностей	33,3%	-	-	-	66,7%
5.Потреба у досягненні соціального престижу та поваги оточуючих	-	-	66,7%	-	33,3%
6.Задоволення від самого процесу та результату роботи	-	-	-	33,3%	66,7%
7.Можливість найбільш повної самореалізації саме в цій діяльності	-	33,3%	-	-	66,7%

Як видно з табл. 2.3, визначено показник внутрішньої мотивації (ВМ) (для 33 осіб): пункт 6: 33,3% досліджуваних; пункт 7: 66,7% осіб. Отже, показник внутрішньої мотивації викладачів вищих навчальних закладів становить: $ВМ = (33,3 + 66,7) / 2 = 50\%$.

Встановлено показник зовнішньої позитивної мотивації (ЗПМ): пункт 1: 33,3% викладачів; пункт 2: 66,7% осіб; пункт 5: 66,7% досліджуваних. Загальний рівень показника зовнішньої позитивної мотивації становить: $ЗПМ = (33,3 + 66,7 + 66,7) / 3 = 55,6\%$.

Показник зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ) складається з: пункту 3: 33,3% осіб; пункт 4: 66,7% викладачів. Загальний рівень показника зовнішньої негативної мотивації становить: $ЗНМ = (33,3 + 66,7) / 2 = 50\%$ досліджуваних.

Таким чином, ми отримали наступні результати: показник внутрішньої мотивації визначили 50% осіб, зовнішня позитивна мотивація представлено у

55,6% осіб та показник зовнішньої негативної мотивації виявлено у 50% викладачів вищих навчальних закладів.

Ми можемо спостерігати, що зовнішня позитивна мотивація трохи переважає над внутрішньою та зовнішньою негативною мотивацією у викладачів вищих навчальних закладів. Однак внутрішня мотивація та зовнішня негативна мотивація мають приблизно однаковий рівень.

За результатами проведення дослідження мотивів професійної діяльності викладачів можна визначити оптимальний мотиваційний комплекс ($ВМ = ЗПМ > ЗНМ$), але ми не можемо однозначно визначити, чи переважає внутрішня мотивація над зовнішньою позитивною. Встановлено, що мотиваційний комплекс не є найгіршим, оскільки зовнішня позитивна мотивація не переважає над внутрішньою.

Отже, можна припустити, що мотиваційний комплекс у викладачів вищих навчальних закладів є проміжним з точки зору його ефективності, оскільки внутрішня мотивація має приблизно такий же рівень, як і зовнішня позитивна мотивація, а зовнішня негативна мотивація менша за обидва види мотивації.

З метою підтвердження нашого припущення, що емоційний інтелект в значній мірі обумовлений професійною мотивацією викладачів, проведений аналіз статистичної обробки даних за коефіцієнтом кореляції r Пірсона (див. Додаток В).

Встановлено прямі кореляційні зв'язки між показником емоційного інтелекту «розуміння власних емоцій» та показником мотивації «прагнення до просування по роботі» ($r_{xy} = 0,406$); між показником «розуміння емоцій інших» та показником «можливість найбільш повної самореалізації саме в цій діяльності» ($r_{xy} = 0,438$).

Показник професійного типу мотивації показав прямий кореляційний зв'язок з показниками: «самоконтроль і саморегуляція емоцій» ($r_{xy} = 0,427$); «розуміння емоцій інших» ($r_{xy} = 0,394$); «здатність використовувати емоції у діяльності та спілкуванні» ($r_{xy} = 0,831$), інтегральний показник ($r_{xy} = 0,533$).

Встановлені зворотні кореляційні зв'язки між показниками емоційного інтелекту та показниками професійної мотивації. Найбільшу кількість зворотніх

зв'язків між усіма компонентами емоційного інтелекту спостерігається з показником «грошове забезпечення». Також зворотній зв'язок виявлено між інтегральним показником емоційного інтелекту та показниками «патріотичний тип мотивації» ($r_{xy} = -0,351$), «люмпенізований тип мотивації» ($r_{xy} = -0,404$).

Отже, чим більше викладачі прагнуть до адекватного вираження емоцій, тим більше у них виявляється кар'єрне прагнення. Розуміння емоцій інших дозволяє викладачам повною мірою здійснювати самореалізацію в професійній діяльності. З достатньо розвинутих рівнем емоційного інтелекту викладачі не прагнуть до грошового забезпечення, але прагнуть до максимізації трудових та власних зусиль, без отримання визнання або подяк.

Було виявлено, що емоційний інтелект викладачів має значний вплив на навчальний процес і загальну атмосферу в університеті. Тому важливим є розроблення корекційної програми розвитку емоційного контролю у викладачів вищих навчальних закладів. Такі основні компоненти емоційного інтелекту як здатність розуміти та керувати емоціями, як власними, так і інших, володіння методами саморегуляції емоцій, може визначати якість взаємодії зі студентами та колегами.

Таким чином, високий рівень емоційного інтелекту допомагає викладачам ефективно реагувати на потреби та емоційний стан студентів, створювати сприятливу атмосферу для навчання та підтримувати позитивні міжособистісні взаємини. Це може сприяти активнішому залученню студентів до навчального процесу, збільшенню їхньої мотивації та покращенню результатів навчання.

Усвідомлення та розвиток емоційного інтелекту викладачами вищих навчальних закладів є ключовими аспектами підвищення якості навчання та створення сприятливого навчального середовища для студентів.

Переважання інструментального типу мотивації серед викладачів вищих навчальних закладів свідчить про те, що більшість з них орієнтовані на досягнення конкретних матеріальних цілей та стимулювання через фінансові нагороди. Це може бути пов'язано з бажанням отримати більш високий рівень оплати праці, отримувати бонуси чи премії за досягнення певних результатів.

Цей тип мотивації може бути корисним у деяких випадках, оскільки фінансові стимули можуть стимулювати викладачів до більш ефективної роботи та досягнення поставлених цілей. Проте, важливо також забезпечити баланс між матеріальними стимулами та іншими аспектами професійної задоволеності, такими як визнання за досягнення, можливість розвитку та професійного зростання, задоволення від самої діяльності тощо.

Хоча інструментальна мотивація може бути ефективною, важливо також розглядати інші типи мотивації, такі як професійна мотивація, що базується на самореалізації та задоволенні від професійної діяльності, щоб забезпечити повноцінний розвиток та задоволення від роботи.

Висновки до РОЗДІЛУ 2

В результаті експериментального дослідження було встановлено, що використані психодіагностичні інструменти взаємодоповнюють один одного та дозволяють в повній мірі розкрити сутність обраної проблеми – взаємозв'язку між розвиненим емоційним інтелектом та рівнем професійної мотивації викладачів вищих навчальних закладів.

Процедура дослідження передбачала не лише вибір психодіагностичного інструментарію, але й формування вибірки, проведення аналізу особливостей емоційного інтелекту та професійної мотивації серед досліджуваних. Результати були оброблені за допомогою методів статистичної обробки даних, що дозволило отримати об'єктивну інтерпретацію результатів та підтвердити сформульовану гіпотезу дослідження.

На основі отриманих даних були сформульовані висновки, які свідчать про важливість розвитку емоційного інтелекту та підтримки професійної мотивації викладачів вищих навчальних закладів. Це важливий крок у покращенні якості освіти та підготовці кваліфікованих фахівців, здатних ефективно працювати в сучасному світі.

Отримані висновки підкреслюють, що емоційний інтелект та професійна мотивація викладачів у вищих навчальних закладах є ключовими факторами, що

впливають на якість освіти та підготовку майбутніх спеціалістів. Збагачення їхніх емоційних навичок та підтримка мотивації сприяють створенню стимулюючого середовища для навчання, де викладачі виявляють більшу емпатію, розуміння та зацікавленість у студентів.

Цей висновок відкриває можливості для розробки та впровадження програм та стратегій, спрямованих на поліпшення навчального процесу. Посилення розвитку емоційного інтелекту викладачів може сприяти покращенню їхніх взаємин зі студентами, ефективному вирішенню конфліктних ситуацій та створенню мотивуючого середовища для навчання.

Також, підтримка професійної мотивації сприяє активному пошуку новаторських підходів до навчання та розвитку викладацьких навичок. Це допомагає викладачам залишатися вдосконаленими та відповідати вимогам сучасного освітнього середовища.

Саме забезпечення розвитку емоційного інтелекту та професійної мотивації викладачів вищих навчальних закладів відкриває перспективи для покращення якості освіти та підготовки кваліфікованих фахівців, які будуть готові до ефективної роботи в динамічному та змінному сучасному ринковому середовищі.

РОЗДІЛ 3. КОРЕКЦІЙНА ПРОГРАМА РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО КОНТРОЛЮ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ

1.1. Особливості створення програми корекційних заходів для викладачів вищих навчальних закладів

Корекційна програма – це програма метою якої є створення збалансованого розвитку окремих структурних компонентів особистості.

Корекційна робота повинна проводитися як чітко структурована діяльність клієнта в контексті його реальних стосунків і з самим клієнтом з метою корекції його індивідуально-психологічних утворень, життєвих ситуацій, виховання, навчання. При цьому важливо, щоб корекція носила прогностичний характер, щоб

активно формувати рівень відповідний до норм і потреб вікового зростання і формування особистості [10; 42].

Створення програми корекційних заходів, спрямованих на підвищення емоційного розвитку викладачів, потребує ретельного підходу та врахування багатьох факторів. Одним із ключових аспектів такої програми є підбір вправ, що сприяють розвитку емоційного інтелекту, який відіграє значну роль у емоційному розвитку, у підвищенні мотивації та ефективності викладацької діяльності.

Визначають наступні цілі та завдання програми спрямовані на корекцію емоційних переживань [40]:

1) цілі мають бути сформульовані позитивно, а не негативно. Позитивна форма включає опис форм поведінки, діяльності, структур особистості, які мають сформуватися в учасниках;

2) цілі корекції повинні бути реалістичними та корелювати з тривалістю корекційної роботи, здатності клієнта передати новий позитивний досвід. Воно має бути близьким до реальності.

При створенні колекційної програми психолог також враховує методичні вимоги [18; 26]:

- Чітке формування основних цілей колекційної роботи.
- Визначення кола завдань, які конкретизують основну мету.
- Визначення змісту корекційних занять з урахуванням структури дефекту та індивідуально-психологічних особливостей учасника, а також розвитку провідного виду діяльності.
- Розробка методів оцінки динаміки колекційного процесу.
- Підготовка приміщення, необхідного обладнання та матеріалів.

Особливості підбору вправ включають також комплексний підхід, що враховує як професійні, так і особистісні аспекти діяльності педагогів. Найважливішим етапом є діагностика психологічного стану та професійних потреб викладачів, що дозволяє виявити основні проблеми та напрямки для корекції.

Вправи та заходи мають бути спрямовані на зниження стресу, розвитку навичок ефективного спілкування, покращення емоційного інтелекту. Ефективні методи включають психотерапевтичні техніки, такі як когнітивно-поведінкова терапія, яка допомагає змінити негативні розумові патерни та поведінку, а також техніки емоційно-фокусованої терапії, спрямовані на покращення міжособистісні відносини [17].

Мотивація викладачів відіграє ключову роль в успішності проведення корекційних заходів. Для підвищення мотивації викладачів вищої школи можна використати [9; 33]:

1. Вправи направлені на постановку ясних і досяжних цілей як для навчання, так і для особистісного розвитку. Можна практикувати візуалізацію своїх успіхів та досягнень, що допомагає підтримати високий рівень мотивації.

2. Участь у процесі створення персональних планів може значно підвищити мотивацію. Учасники в цих вправах визначають свої професійні та особисті цілі та розробляють конкретні кроки для їх досягнення.

3. Взаємодія з колегами в рамках групових вправ теж розвиває мотивацію. Сюди входить: обмін досвідом, взаємна підтримка, спільне вирішення проблем.

Розвиток емоційного контролю є невід'ємною частиною педагогічної діяльності. Вправи, створені задля розвитку емоційної регуляції, включають навчання техніки усвідомленості, які допомагають викладачам краще усвідомлювати свої емоції і керувати ними у стресових ситуаціях. Також сюди входить: медитації, вправи на концентрацію. Вони сприяють зниженню рівня стресу та покращують загальний психоемоційний стан [5].

Програма для викладачів у вищому навчальному закладі має бути гнучкою та адаптивною, щоб враховувати індивідуальні відмінності та професійні завдання кожного учасника. Це забезпечує максимальну ефективність корекційних заходів. Також важливо забезпечити регулярний моніторинг та оцінку ефективності заходів [16].

Проведення колекційної роботи серед викладачів вищої школи може викликати опір з їхньої сторони. Викладачі можуть бути скептично налаштовані до нових методик і неохоче брати участь. В умовах завантаження викладачів може бути складно виділити достатньо часу для участі у програмі [1].

Таким чином, створення та впровадження програми корекційних заходів для розвитку емоційного контролю у викладачів вищого навчального закладу є складним та багатогранним процесом.

3.2. Корекційна програма підвищення емоційного контролю у викладачів вищого навчального закладу

Програма корекційних заходів складається з 7 занять. Кожне з яких триває 1,5 години.

Метою корекційних заходів є забезпечення ефективного управління емоційними реакціями викладачів у контексті їхньої професійної діяльності. Корекційна програма спрямована на розвиток навичок саморегуляції, усвідомленості, мотивації та емоційної інтелектуальності.

Заняття 1. Ознайомлення з емоціями

Мета: знайомство з групою, розуміння поняття емоцій, навчання учасників розпізнавання та управління своїми емоціями для покращення професійної ефективності.

Вправа для знайомства 1. «Острівні імена»

Мета: розвинути комунікативні навички, емпатію, уважність до деталей і здатність знаходити спільні точки дотику з іншими людьми.

Вправа для знайомства 2. Інтерв'ю «Дві правди та брехня»

Мета: покращити вміння слухати, ставити запитання та чітко висловлювати свої думки.

Вправа 3. «Емоційна карата»

Мета: допомогти учасникам усвідомити та візуалізувати свої типові емоційні реакції у різних ситуаціях.

Вправа 4. «Історія емоцій»

Мета: учасники навчаються усвідомлювати та аналізувати свої емоційні реакції у різних ситуаціях. Це допоможе розвинути емоційну грамотність та контроль.

Вправа 5. «М'язова напруга та розслаблення»

Мета: усвідомлення та управління фізичними проявами емоцій через практику напруги та розслаблення різних груп м'язів.

Вправа 6. «Емоційна рефлексія». Вправа проводиться у два етапи: індивідуальна робота та групове обговорення.

Мета: допомогти учасникам усвідомити свої емоційні реакції на різні ситуації та розвинути навички керування цими емоціями.

Рефлексія заняття.

Заняття 2. Усвідомлення та реакція на емоції

Мета: підвищити обізнаність учасників про власні емоції та навчити їх керувати реакцією на стресові ситуації, використовуючи техніку усвідомлення та регулювання емоцій.

Вправа 1. «Методи усвідомлення емоцій»

Мета: усвідомлення позитивних аспектів професійного життя, підвищення впевненості у собі та формування вміння керувати своїми емоціями.

Вправа 2. «Дихання та емоції»

Мета: навчитися зменшувати підвищене напруження або стрес, поліпшити усвідомлення власних емоцій і управління ними.

Вправа 3. «Поділ емоцій та дій» – рольова гра.

Мета: навчитися розділяти свої емоції та реакції, запобігти імпульсивним діям у стресових ситуаціях.

Вправа 4. «Ідентифікація тригерів»

Мета: допомогти учасникам визначити конкретні ситуації, що викликають сильні емоційні реакції та розробити стратегії для ефективного управління цими тригерами.

Вправа 5. «Практика позитивного само підкріплення»

Мета: розвивати позитивне самосприйняття та самопідтримку через створення афірмацій та ведення щоденника подяки.

Рефлексія заняття.

Заняття 3. Управління стресом

Мета: Ознайомити викладачів з основними стратегіями управління стресом та надати практичні інструменти для їх застосування у повсякденному житті та професійній діяльності.

Вправа 1. Техніка «Дихання щастя»

Мета: навчитися оцінювати свій стан та помічати зміни у своєму фізичному та емоційному стані, підвищувати концентрацію та досягнення внутрішнього спокою.

Вправа 2. «М'язове розслаблення»

Мета: навчитися використовувати ефективні методи зняття напруги в тілі та розслабленню різних груп м'язів.

Вправа 3. «Візуалізація»

Мета: навчитися навичкам понурення у стан спокою та умиротворення, що може бути особливо корисними у періодах підвищеного стресу та напруги.

Вправа 4. «Позитивне мислення»

Мета: навчитися виділяти та обговорювати позитивні аспекти, які можуть бути виділені у ситуаціях, що викликають стрес.

Вправа 5. «Моментальні техніки зняття стресу»

Мета: практикування зосередження увагу на своєму диханні протягом кількох хвилин, що допомагає уникати стресових думок і привести свій розум у стан спокою та умиротворення.

Рефлексія заняття.

Заняття 4. «Стратегії управління емоціями»

Мета: познайомити учасників із різними стратегіями регулювання емоцій та допомогти їм розробити індивідуальний набір ефективних технік управління емоціями.

Вправа 1. «Ознайомлення з стратегіями регулювання емоцій»

Мета: обговорення стратегій управління емоціями та визначення їх ефективності у різних ситуаціях залежно від індивідуальних переваг та потреб.

Вправа 2: «Щоденник емоцій»

Мета: допомогти викладачам усвідомити та аналізувати свої емоційні реакції, виявити патерни поведінки та розробити стратегії управління емоціями.

Вправа 3. «Рольові ігри»

Мета: розробити стратегії емоційного регулювання для подібних ситуацій у майбутньому.

Вправа 4. «Медитація на свідомість»

Мета: зміцнення здатності викладачів усвідомлювати свої емоції без суду та прийняття їх такими, якими вони є.

Вправа 5. «План дій»

Мета: розробити індивідуальний план дій для ефективного управління емоціями у конкретних ситуаціях, передбачаючи послідовність кроків щодо регулювання емоцій.

Рефлексія заняття.

Заняття 5. «Практика у реальному житті»

Мета: застосування набутих навичок емоційного контролю у реальних ситуаціях.

Вправа 1. «Рефлексія над минулими ситуаціями»

Мета: навчитися застосовувати методи управління емоціями у минулих та обговорювати їхню ефективність.

Вправа 2. «Розробка індивідуальних сценаріїв»

Мета: розробка сценаріїв із реального життя, де можна застосувати нові навички керування емоціями.

Вправа 3. «Рольові ігри»

Мета: навчитися методам групової взаємодії при застосуванні власних навичок управління емоціями.

Вправа 4. «Зворотній зв'язок та рефлексія»

Мета: покращити стратегії управління емоціями у різних ситуаціях.

Вправа 5. «План дій»

Мета: застосовувати нові навички управління емоціями в майбутньому.

Рефлексія заняття.

Заняття 6. «Розуміння мотивації»

Мета заняття: допомогти викладачам краще зрозуміти та керувати своєю мотивацією для підвищення ефективності в освітній діяльності.

Вправа 1. «Огляд теорій мотивації»

Мета: познайомити з різними теоріями мотивації та їх зв'язок з педагогічною діяльністю.

Вправа 2. «Моя мотивація»

Мета: допомогти викладачам усвідомити та проаналізувати свої ключові мотиви в освітній діяльності для більш усвідомленого та цілеспрямованого підходу до своєї професійної діяльності.

Вправа 3. «Рефлексія над перешкодами мотивації»

Мета: викладачі проводять рефлексію над факторами, які можуть підірвати їхню мотивацію в процесі освітньої діяльності та розробляють стратегії щодо їх подолання.

Вправа 4. «Пошук сенсу»

Мета: усвідомлення та подолання перешкод для підтримки мотивації, виявлення ключових цінностей в професійній діяльності.

Вправа 5. «Створення плану підтримки мотивації»

Мета: допомогти викладачам розробити конкретні та реалістичні кроки для підтримки та розвитку їхньої мотивації протягом навчального року.

Рефлексія заняття.

Заняття 7. «Створення стимулів та цілей»

Мета: допомогти викладачам розробити чіткі та надихаючі цілі, а також стратегії підтримки мотивації протягом навчального року.

Вправа 1. «Обговорення мотиваційних факторів»

Мета: допомогти викладачам усвідомити та висловити свої основні мотиви та джерела внутрішньої мотивації у своїй професійній діяльності.

Вправа 2. «Аналіз поточних цілей»

Мета вправи: допомогти викладачам оцінити свої поточні цілі та цілі вищого навчального закладу з точки зору їх досяжності для особистого та професійного розвитку.

Вправа 3. «Планування дій»

Мета: викладачі навчаться створювати чіткий та реалістичний план дій для досягнення своїх SMART-цілей, включаючи конкретні кроки, терміни та ресурси, необхідні для виконання.

Вправа 4: «Розвиток підтримуючого середовища»

Мета вправи: виробити стратегії для створення та підтримки позитивного та підтримуючого робочого середовища, що сприяє професійному розвитку та мотивації викладачів.

Вправа 5. «Ведення мотиваційного щоденника»

Мета: допомогти викладачам систематично відстежувати свої досягнення, долати перешкоди та розробляти ідеї для покращення, що сприяє підтримці мотивації та особистісного зростання.

Рефлексія заняття.

ВИСНОВКИ

Особистісні якості та професійні компетенції викладачів у вищих навчальних закладах виявилися ключовими для успішності їхньої діяльності. Розвинені навички емоційного інтелекту допомагають не лише передати знання, але й побудувати тісні та довірчі стосунки зі студентами. Це створює особистісну зв'язаність, яка є ключем до успіху в освітньому процесі. Важливо, що емоційний інтелект викладачів покращує не лише їхню власну роботу, але й сприяє загальному розвитку студентів та підвищенню якості навчання вищих навчальних закладів.

Створення мотиваційного середовища для навчання також є важливою складовою успішного викладання. Викладачі, які здатні створювати позитивну та відкриту атмосферу в аудиторії, сприяють активному залученню студентів до навчання та розвитку їхнього потенціалу. Професійна мотивація викладачів у вищих навчальних закладах є одним з ключових чинників, що визначають їхню продуктивність та впливають на якість освіти. Ця мотивація збуджує бажання педагогів досягати високих результатів у своїй роботі. Вона стимулює до вдосконалення існуючих методик навчання і спонукає до пошуку та впровадження новаторських підходів у навчальний процес. Професійна мотивація також є катализатором для постійного розвитку викладачів. Постійне підвищення кваліфікації, оволодіння новими технологіями і методиками навчання, а також розвиток особистих компетенцій стають важливими складовими професійного зростання викладача.

Успішна робота викладача також залежить від якості міжособистісних відносин. Взаєморозуміння з колегами та студентами створює сприятливу атмосферу для співпраці та взаємодії, що позитивно впливає на результативність навчання. Підтримка гармонійної робочої атмосфери сприяє підвищенню морального духу викладачів, що забезпечує їм енергію та мотивацію для досягнення високих результатів у своїй роботі.

Експериментальне дослідження показало, що використані психодіагностичні інструменти доповнюють один одного та дозволяють в повній

мірі розкрити сутність обраної проблеми – взаємозв'язок між розвиненим емоційним інтелектом та рівнем професійної мотивації викладачів у вищих навчальних закладах. Процедура дослідження передбачала не лише вибір психодіагностичного інструментарію, але й формування вибірки, проведення аналізу особливостей емоційного інтелекту та професійної мотивації серед досліджуваних.

Висновок цього дослідження вказує на потенціал розробки та впровадження програм і стратегій, спрямованих на поліпшення якості навчання. Зокрема, розвиток емоційного інтелекту викладачів може сприяти покращенню їхніх відносин зі студентами, ефективному вирішенню конфліктних ситуацій і створенню стимулюючого навчального середовища. Крім того, підтримка професійної мотивації стимулює викладачів до пошуку новаторських підходів до навчання і розвитку їхніх викладацьких навичок, що допомагає їм залишатися актуальними в сучасному освітньому середовищі.

Забезпечення розвитку емоційного інтелекту та професійної мотивації викладачів вищих навчальних закладів відкриває перспективи для покращення якості освіти та підготовки кваліфікованих фахівців, готових до ефективної роботи в сучасному ринковому середовищі, яке постійно змінюється та розвивається.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Антонов А. О. Психологічна підтримка викладачів в умовах професійного стресу. Наукові записки НаУКМА. Психологічні науки. №2. 2017. С. 45–53.
2. Бадоева Т. Л. Мотиваційна сфера особистості : структура, динаміка, функції. Київ : Вища школа, 2008. 208 с.
3. Бех Б. І. Д. Особистість у просторі духовного розвитку: навч. посіб : навч. посіб. Київ: Академвидав, 2012.
4. Бодров В. А. Психологія особистості : навчальний посібник. Київ : КНЕУ, 2014. 336 с.
5. Бондар Т. В. Емоційний інтелект викладача як чинник успішної професійної діяльності. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Психологія. 66. 2018. С. 112–120.
6. Бутузова Л. П. Міськова Ю. В. Емоційний інтелект як чинник соціально-психологічної адаптації фахівців туристичної індустрії. Актуальні проблеми, сучасний стан та перспективи розвитку індустрії туризму в Україні та Польщі: Матеріали десятої міжнародної науково-практичної конференції / За ред. Саух І. В. Житомир: Вид-во ЖФ КІБІТ, 2016. С. 22–25.
7. Винославська Е. В. Особистісно-мотиваційні чинники формування професійної майстерності вчителя-початківця. Педагогіка і психологія професійної освіти. 2015. № 3. С. 34–40.
8. Гоулман Д. Емоційний інтелект у бізнесі. Харків.: Vivat. 2021, 528 с.
9. Грабовецька Л. М. Формування професійної мотивації у викладачів вищих навчальних закладів. Педагогічний процес: теорія і практика. № 1. 2019. С. 27–34.
10. Деркач Т. М. Використання методів психокорекції у роботі з викладачами. Психологія і особистість. № 1. 2020. С. 89–97.
11. Елерс Т. Психологія мотивації. Львів : Світ, 2006. 464 с.
12. Зарицька В. В. Методика дослідження емоційного інтелекту особистості. Теорія і практика сучасної психології. 2019. № 3, Т. 2. С.37–41.

13. Зарицька В. В. Соціально-психологічні чинники розвитку емоційного інтелекту. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Психологія. Вип. 2. 2021. С.19–22.
14. Зарицька В. В. Теоретико-методологічні основи розвитку емоційного інтелекту у контексті професійної підготовки: монографія. Запоріжжя: КПУ, 2010. 304 с.
15. Зязюн І. А. Педагогіка добра: ідеали і реалії: наук. метод. посіб. Київ: МАУП, 2000.
16. Карамушка Л. М. Професійно-мотиваційні аспекти професійного самовдосконалення педагога. Педагогічний альманах. 2005. № 5. С. 23–27.
17. Карпенко Є. В. Емоційний інтелект як фактор життєздійснення особистості. Психологічні перспективи. Вип. 30. 2017. С. 50–63.
18. Клименко В. І. Професійне вигорання викладачів та шляхи його попередження. Наукові записки. Серія: Психологія і педагогіка. 2. 2021. С. 73–82.
19. Кузнецов М. А., Діомідова Н. Ю. Емоційний інтелект як чинник психоемоційних станів студентів в умовах іспиту. Харків: «Діса плюс», 2017. 189 с.
20. Куценко Я. М. Емоційний інтелект: проблеми діагностики. Проблеми сучасної психології. 2011. Випуск 14. С. 417–426.
21. Лебедев В. І. Психологія індивіда. Київ : Академія, 2008. 288 с.
22. Льошенко О. Емоційний інтелект та емоційна компетентність : проблеми співвідношення. Вісник КНУ ім. Т. Шевченка. Психологія. Педагогіка. Соціальна робота. 2010. № 2. С. 49–52.
23. Лящ О. П. Генеза емоційного інтелекту в юнацькому віці : дис. д-ра психол. наук: 19.00.07. Київ, 2020. С. 95–96.
24. Мазяр О. В. , Кириченко В. В. Психологія праці : модульний курс : навчальний посібник. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. 190 с.
25. Маріщук В. Л. Психологія розвитку. Київ : ВЦ «Академія», 2018. 448 с.

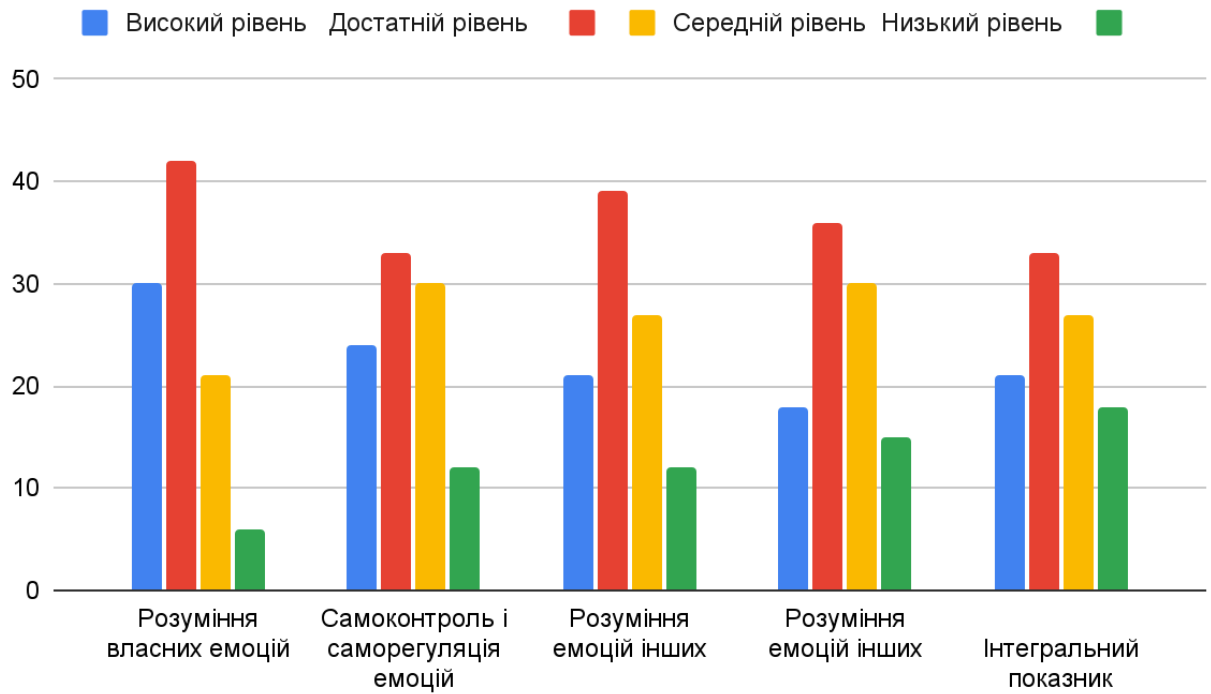
26. Методики психологічного супроводу учасників освітнього процесу в умовах війни : практ. посіб. / В. Г. Панок; В. В. Рибалка, С. К. Шандрук та ін.; за наук. ред. В. Г. Панка. Київ : УНМЦ практичної психології і соціальної роботи, 2023. 212 с.
27. Носенко Е. Л., Коврига Н. В. Емоційний інтелект: концептуалізація феномену, основні функції. Монографія. Київ: Вища школа, 2003. 126 с.
28. Параскевова К. Г. Емоційний інтелект як чинник регуляції емоційно-мотиваційної сфери особистості: автореф. ...к.психол. н.: 19.00.01. Х.: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2015. 17 с.
29. Пономаренко В. А. Система психологічних знань і освіта. Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. 2016. № 4 (299). С. 14–20.
30. Ракітянська Л. М. Емоційний інтелект як особистісний чинник професійного становлення майбутнього вчителя. Неперервна професійна освіта: теорія і практика (Серія: Педагогічні науки). 2019. Вісник № 1 (157). С. 162–165.
31. Ракітянська Л. Становлення та розвиток поняття «емоційний інтелект»: історико-філософський аналіз. Неперервна професійна освіта: теорія і практика (Серія: Педагогічні науки). 2018. № 3-4 (56-57). С. 36–42.
32. Розвиток емоційного інтелекту в закладі загальної середньої освіти / автор-укладач Г. І. Савонова. Лисичанськ, 2021. 70 с.
33. Савченко Л. О. Мотивація до професійної діяльності у викладачів вищих навчальних закладів. Вісник Дніпропетровського університету. Серія: Психологія. №28. 2019. С. 101–109.
34. Семенов О. Підвищення кваліфікації – невід’ємна складова розвитку професійної компетентності викладача. Вересень. №1–2. 2011. С.10–16.
35. Семенов О. Особистість учителя у вимірах педагогічної майстерності Любові Мацько. Укр. л-ра в загальноосвітній школі. № 1. 2014. С.2–7.
36. Семиченко В. А. Психолого-педагогічні аспекти професійної мотивації вчителя. Педагогіка і психологія. 2010. № 2. С. 45–51.

37. Цветкова Г. Г. Інноваційність як принцип нового педагогічного мислення та шлях професійної самореалізації викладачів гуманітарних дисциплін. Педагогіка – Education Science and Education, №8 (58). 20-17. С.42–49.
38. Шпак М. Емоційний інтелект в контексті сучасних психологічних досліджень. Психологія особистості. №1 (2). 2011. С. 282–288.
39. Bar-On R. Emotional Intelligence in Men and Women: Emotional Quotient Inventory: Technical Manual. Toronto: Multi-Health Systems, 1997.
40. Deci E. L., Ryan R. M. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. American Psychologist. 55(1). 2000. P. 68–78.
41. Gardner H. Multiple intelligences: the theory in practice. New York: Basic Books, 1993.
42. Goleman D. Emotional intelligence. New York: Bantam Books, 1995.
43. Mayer J., Salovey P. The Intelligence of emotional intelligence. Intelligence. 17 (4). 1993. P. 433-442.
44. Petrides K. Trait emotional intelligence theory. Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice. №3 (2). 2010. P. 136–139.
45. Petrides K., Frederickson N., Furnham A. The role of trait emotional intelligence in academic performance and deviant behavior at school. Personality and Individual Differences. № 36. 2004. P. 277–293.
46. Thorndike R. K. Intelligence and Its Uses, Harper's Magazine. №140. 1920. P. 227–335.
47. Tsvetkova G. G. Professional improvement of the high school teachers of the Humanitarian specialties: reflexive-transcendent criterion. Austrian Journal of Humanities and Social Sciences. №1. 2014. P. 244–252.
48. Tsvetkova G. G. Professional self-improvement of a high school teacher: creative criterion. European Applied Sciences. №3. 2014. P. 70–73.
49. Salovey J., Mayer P. Emotional intelligence. 1990. [Electronic resource]. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>

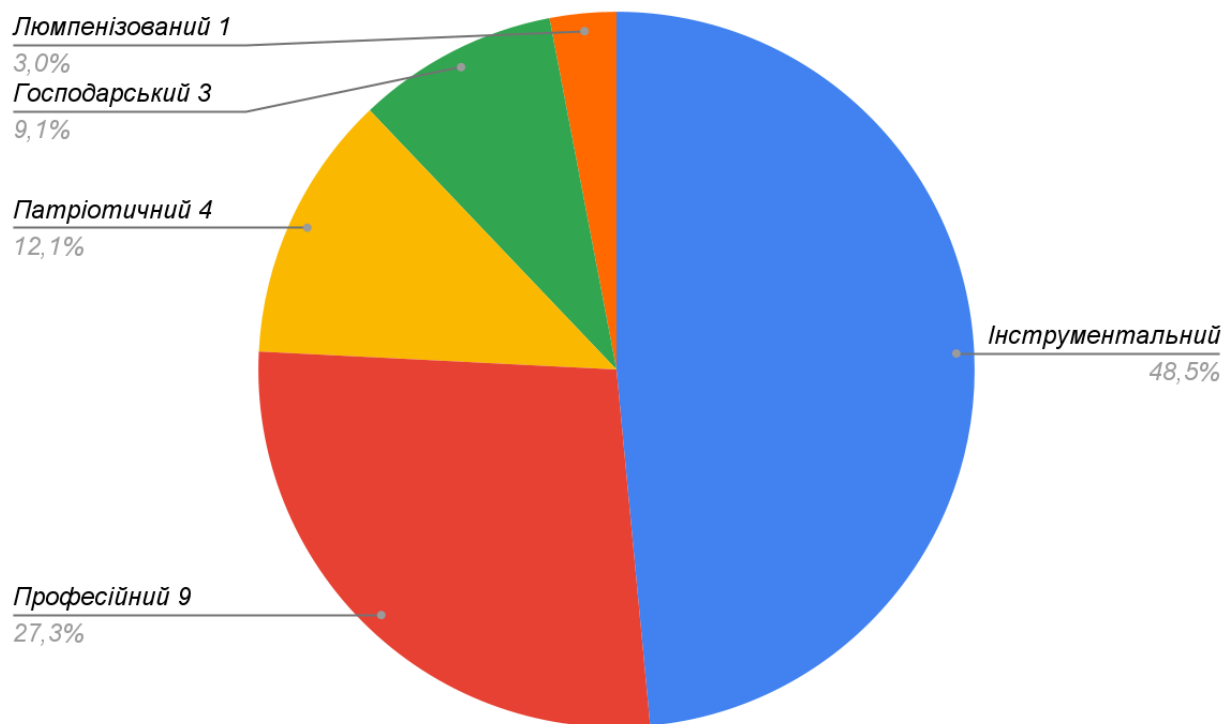
ДОДАТКИ

Додаток А

Показники емоційного інтелекту у викладачів вищих навчальних закладів



Показники типів трудової мотивації викладачів вищих навчальних закладів



Результати кореляційного аналізу між показниками емоційного інтелекту та видами професійної мотивації у викладачів

Показники	Розуміння особистістю власних емоцій	Самоконтроль і саморегуляція емоцій	Розуміння особистістю емоцій інших	Здатність використовувати емоції у діяльності та спілкуванні	Інтегральний показник
Інструментальний	-0,007939659	0,10322553	-0,028259734	-0,45009495	-0,102690772
Професійний	0,205819491	0,427707177	0,394464023	0,831640681	0,533796296
Патріотичний	-0,249985164	-0,447845612	-0,438413297	-0,063564046	-0,351364709
Господарський	0,1182635	-0,058814301	0,147507783	0,072907209	0,077896728
Люмпенізований	-0,262008754	-0,411209898	-0,280423518	-0,419450187	-0,404344914
Грошове забезпечення	-0,786124285	-0,931976002	-0,834103671	-0,618989933	-0,937421259
Прагнення до просування по роботі	0,406786486	0,21848543	-0,227205869	0,2001848	0,20606901
Прагнення уникнення критики зі сторони керівника чи колег	-0,061831546	0,093636613	0,289576107	0,294389412	0,16222454
Прагнення уникати можливих покарань чи неприємностей	-0,018396544	0,042010215	0,017988754	-0,561068518	-0,145171176
Потреба у досягненні соціального престижу та поваги оточуючих	-0,06343573	-0,221848728	-0,453776885	0,067892307	-0,18417274
Задоволення від самого процесу та результату роботи	0,281204323	0,148436092	-0,492891861	0,180683082	0,070815208
Можливість найбільш повної самореалізації саме в цій діяльності	0,2037509	0,263660973	0,43831572	-0,105323958	0,230392157