

Професійна мотивація викладача вищого навчального закладу як психологічна проблема

Ж.В. Севастьянова
аспірант,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

Науковий керівник:
І.В. Сингаївська
кандидат психологічних наук, доцент

У статті подано аналіз досліджень з проблеми професійної мотивації; окреслено компоненти структури професійної мотивації; проаналізовано результати анкетування з метою визначення психологічних особливостей мотивації викладачів.

В статті представлено аналіз досліджуваних проблеми професійної мотивації; окреслено компоненти структури професійної мотивації; проаналізовані результати анкетування для визначення психологічних особливостей мотивації викладачів.

In the article the author analyses the researches on professional motivation; outlines the components of the structure of professional motivation; presents the results of the investigation aiming to identify the psychological determinants of the professional motivation of teachers.

Ключові слова: професійна діяльність, мотивація, мета, мотив, потреба, «близька» мотивація, «далека» мотивація, суб'єктивний стан напруги, зовнішня мотивація, оптимальний тип, мотиваційний комплекс, позитивний мотиваційний комплекс.

Постановка проблеми

Соціально-економічні зміни, процес глобалізації та інтеграції нині спричиняють необхідність перетворень у всіх сферах життєдіяльності людини. Орієнтація на створення сучасного, інтегрованого у світове та здатного до саморозвитку виробництва є пріоритетом сучасної державної інноваційної політики України [1]. В умовах підвищеної складності перебігу всіх соціально-економічних і психологічних процесів для забезпечення економіки високоефективними кадрами впродовж реалізації інноваційної політики все більшої ваги набуває роль викладача вищого навчального закладу, який сприяє формуванню професійної компетенції майбутніх фахівців. Ефективність роботи навчального закладу як організації, що надає освітні послуги з підготовки здатних швидко адаптуватися до трансформаційних змін кваліфікованих кадрів, залежить значною мірою від ступеня професійної вмотивованості викладача.

Мотивація – це процес мобілізації поведінки та підтримки прагнення щодо

досягнення цілей організації. Ми знаємо, що особа є вмотивованою тоді, коли вона фактично доклала зусиль для досягнення цілей. Мотивація – складний процес, що містить у собі широкий діапазон поведінкових моделей [2].

У зв'язку з цим, актуальною проблемою психологічної науки є саме професійна мотивація. Структура та психологічні особливості професійної мотивації, важелі, що спонукають викладача до ефективної професійної діяльності та розвитку, потребують ретельного вивчення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Дослідження мотивації здійснювалися багатьма вітчизняними та закордонними вченими. Уперше в статті «Чотири принципи достатньої причини» А. Шопенгауер вводить термін «мотивація», який пізніше використовуватимуть вчені для пояснення поведінки людей і тварин [3]. Мотивацію, у цілому, розуміють як складний механізм співвіднесення особистістю зовнішніх і внутрішніх спонукальних факторів поведінки, що визначає виникнення, спря-

мування, а також спосіб здійснення нею діяльності.

Багатовекторність і складність проблеми обумовлена множинністю підходів до розуміння мотивації як чинника активності й одночасно як системи спонукань будь-якої діяльності фахівця. Так, К. Мадсен і П. Янг розглядають мотивацію як сукупність факторів, що визначають поведінку. Цього ж погляду дотримуються Ж. Годфрур, С.С. Занюк, І.П. Маноха, В.Д. Шадриков, М.І. Шевандрін. Учені К.К. Платонов і В.І. Ковальов вказують, що мотивація – це сукупність мотивів, які визначають конкретні форми діяльності або поведінки людини [4]. Як процес психічної регуляції конкретної діяльності мотивація розглядається М.Ш. Магомедовим-Еміновим. Про сукупну систему процесів, що відповідає за спонукання та діяльність, говорить В.К. Вилюнас. Досліджуючи мотивацію, Є.П. Ільїн визначає її як процес формування мотиву [3].

Можна зробити висновок, що дослідження мотивації в сучасній психологічній науці базуються на двох підходах: змістовно-ієрархічному та процесуально-динамічному. Перший розглядає мотивацію як сукупність факторів або мотивів, що обумовлюють поведінку людини. Другий – як механізм формування мотиву, процес, динамічне утворення.

У межах змістовно-ієрархічного підходу до мотивації виявляються мотиви, що обумовлюють виникнення і протікання тієї чи іншої діяльності. Підхід дає змогу відповісти на запитання, що саме, які змістовні чинники мотивують особистість або що спонукає людину до дій.

З позиції вищезазначеного підходу мотивацію розглядали окремі зарубіжні вчені. Так, опираючись на власний досвід клінічного психолога, А. Маслоу [5] розробив теорію індивідуальної мотивації. У своїй моделі ієрархії потреб він класифікує потреби людей у вигляді піраміди з основними фізіологічними на нижньому рівні та потребою в самоактуалізації на її вершині. Клейтон Альдерфер, експериментально вивчивши модель А. Маслоу, не погоджується з приземленістю ієрархії.

Дослідник вважає, що водночас може бути актуалізовано кілька потреб і це залежить від культурного середовища. Відповідно до теорії двох факторів Ф. Герцберга існує дві різних групи робочих факторів. Одна – мотиваційні (внутрішні), що мотивують і задовольняють працівників. Інша група – гігієнічні фактори (зовнішні), що можуть допомогти запобігти невдоволенню. Загальний висновок теорії полягає в тому, що мотивація пов'язана з можливістю особистісного зростання та заснована на потребі в ньому [6]. Досліджуючи трудову мотивацію, Д. МакКлелланд і Дж. Аткинсон виявили дві основні групи мотивів: «досягнення успіху» та «уникнення невдач». Змістовно-ієрархічний підхід до мотивації також розглядають Толмен, Макгрегор та інші.

Вітчизняні автори в руслі змістовно-ієрархічного підходу до вивчення мотивації зазначають, що «співвідношення між діями людини та причинами, які зумовлюють та пояснюють ці дії, описує поняття мотивації. Це певна структура факторів (мотивів, емоційних переживань, очікувань, намагань тощо), які спричиняють ту чи іншу форму активності особистості, спрямовану на зовнішній світ, явища індивідуального «Я» або інші рівні існування суцього» [7]. Класифікація мотивів діяльності виступає важливою проблемою в межах змістовно-ієрархічного підходу до мотивації.

Процесуально-динамічний підхід розглядає мотивацію як внутрішнє спонукання особистості до того чи іншого виду активності (діяльності, спілкування, поведінки), що пов'язана із задоволенням певної потреби. Тут містяться відповіді на запитання, як саме відбувається спонукання людини, як саме відбувається стимулювання, спрямування та закінчення дії.

У літературі серед процесуальних теорій зарубіжних авторів найбільш часто згадується теорія очікувань В. Врума. Відповідно до неї мотивація відбувається в результаті навмисного вибору участі в діяльності з метою досягнення результатів, що заслуговують на увагу [8]. Модель «Рубікону», запропонована Х. Хекхаузенем, є

найбільш цілісною моделлю процесуальних теорій сьогодення. У своїй теорії автор зазначає, що процес спонукання до дії або процес самої дії можна розділити на чотири фази мотивації та вольового акту [6]. Відповідно до теорії справедливості С. Адамса задоволення і мотивація працівника залежать від того, наскільки об'єктивно співробітники розглядають ставлення до себе в порівнянні з колегами. Теорія стверджує, що співробітники формують певні уявлення про результати, які вони демонструють на робочих місцях, і внески, які вони роблять для отримання цих результатів [2]. Сотні досліджень про цілі Е. Локк і Г. Латам об'єднали в теорію постановки цілей і виконання завдань. Серед найбільш відомих процесуальних теорій можна виділити модель мотивації Л. Портера і Е. Лоулера. Одним із перших розглянув мотивацію як процес, що спрямовує та спонукає цілеспрямовану поведінку, К. Левін. Процесуальний підхід до розгляду психічних явищ послідовно впроваджував С.Л. Рубінштейн. Згідно з позицією вченого процес є основною формою існування психічного. Мотивація розглядається ним із процесуальної точки зору [9]. У руслі цього підходу також проводилися дослідження мотивації К.О. Абульхановою-Славською, В.Г. Асевим, В.К. Вілюнасом.

У працях дослідників найчастіше згадуються три структурні компоненти процесу мотивації: потреба, мета і мотив. У відповідній літературі подано низку класифікацій потреб, описано процеси формування цілей і наведено багато різних переліків мотивів. Класифікацію потреб А. Маслоу доповнили Д. МакКлелланд і Ф. Герцберг стосовно професійної діяльності людей в організаціях. Так, Д. МакКлелланд доповнив цю класифікацію, ввівши поняття «потреба у владі», «потреба в успіху» (прагнення до досягнень) і «причетності». Гігієнічні та мотивуючі фактори виділив Ф. Герцберг [10]. Учені Е. Кірхлер і К. Родлер зазначають, що потреба – це стан дефіциту, що управляє поведінкою та когніціями так, щоб із їхньою допомогою задовольнити потребу. При цьому мотиви

розглядаються як спонукальні стимули до дії [6]. Визначальну роль потребам у формуванні мотивації надає у своїх працях О.В. Леонт'єв. На його думку, джерелом активності виступають саме потреби, а мотив учений розуміє як «... те об'єктивне, в чому певна потреба конкретизується в певних умовах і на що спрямовується діяльність як на те, що її спонукає» [11, с. 292]. Також О.В. Леонт'єв визначає роль мети в структурі діяльності. Автор підкреслює, що, на відміну від мотивів, мета завжди усвідомлена. Якщо мотив виконує функції спонуки, то дії, що реалізують діяльність, є спрямованими на мету. При цьому на більш високих щаблях розвитку діяльності роль спільної мети виконує усвідомлений мотив, який перетворюється завдяки його усвідомленості в мотив-мету [11]. Отже, мета – це ідеальний образ, який у свідомості задовольняє потребу, що виникла і буде досягнута в майбутньому за допомогою певної дії.

Про співвідношення мотиву й мети діяльності, яке полягає в тому, що мотив виступає причиною постановки тих чи інших цілей, говорить С.С. Занюк [12]. Як зазначає Т.С. Кудріна, «мотивом може стати тільки усвідомлена потреба й тільки в тому разі, якщо задоволення цієї конкретної потреби, багаторазово проходячи через етап мотивації, безпосередньо переходить у дію. У цьому плані будь-які психічні явища можуть виступати як мотиви поведінки тільки за умов, якщо у відповідному суб'єктивному й об'єктивному середовищі кожне з них перетворюється на потребу, а її задоволення стає звичкою» [13, с. 389]. Учений Є.П. Ільїн розглядає мотиви, пов'язані з професійною діяльністю, та виділяє три їх групи: а) мотиви трудової діяльності; б) мотиви вибору професії; в) мотиви вибору місця роботи. Низку мотивів трудової діяльності визначає В.А. Ядов, серед яких престиж професії, зміст праці, можливість розвитку кар'єри та підвищення кваліфікації становлять «мотиваційне ядро» особистості. Саме воно визначає професійну спрямованість і активність [14]. Отже, на основі проведеного аналізу літератури можна зазначи-

ти, що останні дослідження вітчизняних і закордонних учених у сфері мотивації спрямовані на вивчення саме професійної мотивації фахівців різних галузей.

На думку науковців, у процесі трудової діяльності мотиваційна сфера особистості зазнає певних змін. Так, досліджуючи динаміку розвитку мотиваційної структури суб'єкта діяльності, В.Д. Шадріков установив, що цей процес має два спрямування:

1) загальні мотиви знаходять свій предмет у трудовій діяльності;

2) спостерігається динаміка мотивів професійної діяльності, що виражається в появі нових та еволюції деяких попередньо діючих мотивів, у зміні значущості окремих мотивів, їх структури [15].

Зміни, яких зазнає структура мотивів професійної діяльності, також виявили дослідження В.А. Ядова, А.Г. Здравомислова, В.І. Ковальова, А.К. Маркової, О.М. Плюща та інших учених.

Серед вітчизняних дослідників професійну мотивацію вивчали Л.М. Карамушка, В.А. Семиченко, Е.В. Винославська, В.М. Сич, О.А. Гульбас, Ж.П. Вірна, Т.В. Панчук, О.І. Бондарчук, Н.Ю. Худякова, К.О. Кальницька та інші. Професійну майстерність педагога, стимули та мотиви їхньої освіти вивчали С.Г. Вершловський, Ф.М. Гоноболін, В.П. Симонов. Так, Ф.М. Гоноболін розглядав мотиви професійної діяльності педагога. Учений виділяє «близьку» і «далеку» мотивацію вчителя. Першу він розуміє як відсутність перспективи, вузькість інтересів. Другу як мотивацію, що зумовлена віддаленими мотивами, передбачає ширші обрії, більшу принциповість педагога і перспективність його праці [16]. Змістову характеристику мотивів удосконалення та труднощі педагогічної діяльності як суб'єктивний стан напруги вчителя вивчала Н.В. Кузьміна. Нею також розглянуто мотиви вибору професії, її вдосконалення, інтерес і ступінь задоволеності професією та процесом діяльності [17]. Питання творчого потенціалу особистості вчителя досліджено Ю.М. Кулюткіним, Л.М. Мітіною, Г.С. Сухобською. Ученими також розглядало-

ся питання задоволення потреб учителя в психолого-педагогічних знаннях, психологічні проблеми його професійного розвитку. Проблему вибірковості та її роль у професійному зростанні педагога досліджувала Г.С. Сухобська. Серед найважливіших чинників педагогічної творчості С.О. Сисоєва виділила специфічні мотиви: необхідність реалізувати своє «Я»; бажання бути визнаним; захопленість своєю кар'єрою; прагнення досягнути найбільшої результативності в конкретних умовах своєї педагогічної праці. Модель мотиваційного компоненту готовності до педагогічної діяльності досліджено О.В. Винославською та Л.І. Ковальновою.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Багатоманітність класифікації мотивів і, зокрема, професійної діяльності свідчить про складність і багатогранність процесу розвитку мотивації. На сьогодні основою будь-якої діяльності є професійні знання, а необхідною вимогою до професійної діяльності є здобуття освіти. Таким чином, спрямованість досліджень на вивчення проблеми мотивації працівників освіти є однією з головних проблем у сучасній психологічній науці. Беручи до уваги соціальну значущість вивчення проблеми мотивації і, зокрема, психологічні особливості професійної мотивації викладачів вищих навчальних закладів, можна зазначити, що в психологічній науці недостатньо вивчені питання стосовно:

- психологічних особливостей мотивації саме викладачів вищих навчальних закладів, що формують професійну орієнтацію майбутніх фахівців;
- складових частин сучасної моделі професійної мотивації викладачів вищих навчальних закладів;
- динаміки розвитку професійної мотивації впродовж викладацької діяльності.

Формулювання цілей статті

Метою статті є розгляд мотиваційного комплексу професійної діяльності, усіх можливих комбінацій окремих елементів, що відображають його тип, і факторів формування мотиваційного комплексу,

а також характеристика найбільш оптимального та негативного типів.

Виклад основного матеріалу дослідження

Мотивація професійної діяльності також розглядається вченими з точки зору її впливу на виконання професійних дій. Отже, продуктивним нам видається поділ мотивації на внутрішню та зовнішню. Якщо дії, спрямовані на діяльність, спричинені безпосередньо інтересом особистості до неї та її цінністю, можна говорити про внутрішній тип мотивації. У цьому разі для особистості має значення діяльність сама по собі як явище, спонуки діяльності знаходяться в самому суб'єкті діяльності. Зовнішня розуміється як професійна мотивація, в основу якої покладено прагнення до задоволення інших потреб, що є зовнішніми відносно до змісту самої діяльності. Тобто, діяльність здійснюється під впливом зовнішніх стимулів і детермінанти поведінки знаходяться поза суб'єктом. При цьому, якщо стимул сприймається суб'єктом діяльності як зовнішній, то будь-який стимул визначається як такий.

Для діагностування мотиваційного комплексу викладачів вищих навчальних закладів нами було проведено дослідження за допомогою методики вивчення професійної діяльності К. Замфір у модифікації А. Реана. В основу методики покладено концепцію про внутрішню та зовнішню мотивації. При цьому, зовнішні мотиви диференціюються на зовнішні позитивні та зовнішні негативні. Більш ефективними та бажаними з усіх точок зору вважаються зовнішні позитивні мотиви.

Отримані результати дали змогу виділити показники прояву кожного типу мотивації, а саме: внутрішня мотивація (ВМ), зовнішня позитивна (ЗПМ) та зовнішня негативна (ЗНМ) мотивації. Таким показником прояву кожного типу є число від 1 до 5 (можливо, дріб). Мотиваційний комплекс особистості визначається на основі отриманих результатів. Вид співвіднесеності трьох типів мотивації (ВМ, ЗПМ і ЗНМ) формує мотиваційний комплекс. Найкращим, або оптимальним, мотивацій-

ним комплексом вважаються такі моделі: ВМ > ЗПМ > ЗНМ і ВМ = ЗПМ > ЗНМ. До найгіршого поєднання відноситься ЗНМ > ЗПМ > ВМ.

За допомогою вищезазначеної методики нами було опитано групу викладачів вищих навчальних закладів із різних регіонів України та близького зарубіжжя (Азербайджан, Грузія, Іран, Казахстан, Македонія, Молдова, Росія, Узбекистан). Викладачам було запропоновано оцінити мотиви професійної діяльності за їх значущістю для кожного учасника за п'ятибальною шкалою. До переліку запропонованих мотивів були включені такі:

1. Заробіток.
2. Прагнення до кар'єрного зростання.
3. Прагнення уникнути критики з боку керівника та колег.
4. Прагнення уникнути можливих покарань і неприємностей.
5. Потреба в досягненні соціального престижу та поваги з боку інших.
6. Задоволення від самого процесу та результату роботи.
7. Можливість більш повної самореалізації саме в цій діяльності.

Опрацювавши результати анкетування та інтерпретувавши їх відповідно до визначених критеріїв, ми отримали такий результат:

Таблиця 1

Результати анкетування викладачів вузів для виявлення типів мотиваційного комплексу

Тип мотиваційного комплексу	Результати
ВМ > ЗПМ > ЗНМ	71,6%
ВМ > ЗНМ > ЗПМ	7%
ЗПМ > ВМ > ЗНМ	12,5%
ЗПМ > ЗНМ > ВМ	1,7%
ЗНМ > ЗПМ > ВМ	3,6%
ЗНМ > ВМ > ЗПМ	3,6%

Результати анкетування показали, що у 71% суб'єктів опитування виявлено оптимальний (найкращий) тип мотиваційного комплексу, а саме: ВМ > ЗПМ > ЗНМ. Тобто, активність викладача із зазначеним мотиваційним комплексом мотивована

Таблиця 2

**Порівняння результатів анкетування викладачів
вузів України та близького зарубіжжя для виявлення
типів мотиваційного комплексу**

Тип мотиваційного комплексу	Результати	
	вузи України	близьке зарубіжжя
ВМ > ЗПМ > ЗНМ	69,6 %	80%
ВМ > ЗНМ > ЗПМ	8,7%	0,1%
ЗПМ > ВМ > ЗНМ	15,1%	0,1%
ЗПМ > ЗНМ > ВМ	0,1%	9,7%
ЗНМ > ЗПМ > ВМ	2,1%	10%
ЗНМ > ВМ > ЗПМ	4,4%	0,1%

саме змістом педагогічної діяльності та прагненням досягнути в ній певних позитивних результатів. Більше того, викладач отримує задоволення як від самого процесу професійної діяльності, так і від результатів, що дає йому змогу повною мірою реалізуватися у професійній діяльності.

Згідно з результатами відповідей 3,6% респондентів мають найгірший тип мотиваційного комплексу, а саме: ЗНМ > ЗПМ > ВМ. Так, зовнішня негативна мотивація переважає зовнішню позитивну та є більшою за внутрішню мотивацію. Це свідчить про те, що діяльність педагога обумовлена мотивами уникання догани та бажанням не осоромитися. У процесі професійної діяльності рівень емоційної нестабільності викладача із вищезазначеним мотиваційним комплексом зростає, оскільки мотиви уникання критики та покарань превалюють над мотивами, пов'язаними з цінністю самої педагогічної діяльності, а також над зовнішньою позитивною мотивацією.

Серед отриманих результатів можна виділити групу викладачів, які мають позитивний вид мотиваційного комплексу. Тобто, у 12,5% опитаних мотиваційний комплекс має таку модель: ЗПМ > ВМ > ЗНМ. Це означає, що внутрішня мотивація хоч і є меншою за зовнішню позитивну, все ж таки переважає зовнішню негативну мотивацію. Таким чином, можна зробити припущення, що модель ЗПМ > ВМ > ЗНМ відноситься до мотиваційного комплексу, що є позитивним типом.

Порівняльний аналіз результатів анкетування дав змогу виявити наявність позитивного мотиваційного комплексу серед викладачів вищих навчальних закладів України. У 15,1% респондентів виявлено мотиваційний комплекс типу ЗПМ > ВМ > ЗНМ, що, на нашу думку, відноситься до позитивних результатів, тоді як серед викладачів вузів близького зарубіжжя ви-

явлено дуже незначний показник цього типу, а саме – 0,1%. Також, слід зазначити, що показник найгіршого виду мотиваційного комплексу, а саме: ЗНМ > ЗПМ > ВМ, серед викладачів вузів близького зарубіжжя становить 10%. Крім того, він значно переважає результати зазначеного нами позитивного (ЗПМ > ВМ > ЗНМ) мотиваційного комплексу у викладачів вузів близького зарубіжжя. На нашу думку, це пояснюється соціально-демографічними чинниками, що впливають на формування професійної мотивації та системи цінностей викладачів вищих навчальних закладів близького зарубіжжя.

Висновки

Підсумовуючи дослідження, слід зазначити, що для забезпечення позитивної професійної мотивації викладачів вищих навчальних закладів у процесі професійної діяльності потрібно якомога повніше визначити фактори, які впливають на формування мотиваційного комплексу особистості. Тобто, необхідно врахувати мотиви актуалізації внутрішніх спонук професійної діяльності та задоволення професійних потреб суб'єкта діяльності. Для цього варто ґрунтовно вивчити особливості та динаміку розвитку професійної мотивації. Крім того, визначення демотивуючих факторів, що блокують реалізацію потреб викладачів, та врахування їх у ході формування професійної мотивації також сприятиме забезпеченню позитивних результатів щодо розвитку мотивації в процесі професійної діяльності.

Список використаних джерел

1. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010-2020 роки в умовах глобалізаційних викликів / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=965-17>
2. *DuBryn Andrew J.* Fundamentals of organizational behaviour: an applied approach / Andrew J. DuBryn. – Cincinnati, Ohio : «ИТР», 1997. – 300 с.
3. *Ильин Е.П.* Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – С.-Пб. : Питер, 2000. – 512 с.
4. *Сич В.М.* Соціально-психологічні особливості мотивації професійного вдосконалення спеціалістів відділу освіти : дис. ... канд. психол. наук / В.М. Сич. – К., 2005. – 307с.
5. *Maslow A.* Motivation and personality. – New York : Harper & Brothers, 1954. – 411 p.
6. *Кирхлер Э., Родлер К.* Мотивация в организациях ; т. 1 – 2-е изд., исп. ; пер. с нем. / Э. Кирхлер, К. Родлер / Психология труда и организационная психология. – Харьков : Гуманитарный центр, 2008. – 168 с.
7. Основы психологии : підручник для студ. вищих навч. закл. / заг. ред. О.В. Киричук, В.А. Роменець. – 6-е вид., стер. – К. : Либідь, 2006. – 632 с.
8. *Vruim V. H., Deci E.L.* An overview of work motivation. In Reading in Industrial and Organizational Psychology. – N.Y., 1972. – 256 p.
9. *Рубинштейн С.Л.* Основы общей психологии : в 2 т. / С.Л. Рубинштейн. – М. : Педагогика, 1989. – Т. 2. – 323 с.
10. *Herzberg F.W.* One more time, how do you motivate employees? –Harvard Business Review, Jan. – Feb. 1968. – P. 53-62.
11. *Леонтьев А.Н.* Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – М. : Политиздат, 1975. – 303 с.
12. *Занюк С.С.* Психология мотивации : навч. посібник / С.С. Занюк. – К. : Либідь, 2002. – 304 с.
13. Психология : підручник / Трофімов Ю.Л., Рибалка В.В., Гончарук П.А. та ін.; за ред. Ю.Л. Трофімова. – К. : Либідь, 1999. – 558 с.
14. Организационная психология / под. ред. Г.В. Суходольского. – Харьков : Гуманитарный центр, 2004. – 256 с.
15. *Сыч В.М.* Психологические проблемы развития мотивации профессионального совершенствования специалистов (инспекторов) отделов образования / В.М. Сыч // Материалы международной научно-практической конференции, 19-20 апреля 2002 г. : в 2 ч. Мн., БГПУ. Ч. 1. – С. 161-162.
16. *Гоноболин Ф.Н.* Книга об учителе / Ф.Н. Гоноболин. – М. : Просвещение, 1965. – 260 с.
17. *Кузьмина Н.В.* Очерки психологии труда учителя / Н.В. Кузьмина. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1967. – 182 с.