

УДК 37.091.011.3-051:159.923.2

Р. Кирилюк,
методистка лабораторії методичного забезпечення,
комунальний заклад «Житомирський обласний
інститут післядипломної педагогічної освіти»
Житомирської обласної ради
e-mail: raisakuruluk@ukr.net

Професійна діяльність педагогічних працівників: розвиток мотивації самовдосконалення

Анотація. Стаття присвячена дослідженню професійної діяльності педагогічних працівників та розвитку їхньої мотивації самовдосконалення. У статті розглядаються ключові чинники, які впливають на мотивацію педагогів, включаючи професійний розвиток, матеріальну мотивацію, соціальне визнання, умови праці та психологічну підтримку. Проаналізовано різні засоби та стимули, які можуть сприяти підвищенню мотивації педагогів до самовдосконалення, як-от: регулярні курси підвищення кваліфікації, менторство, фінансові винагороди, публічне визнання та доступ до сучасних технологій. Особлива увага приділяється ролі професійних спільнот та психологічній підтримці у розвитку мотивації педагогів. Охарактеризовано умови та засоби, які зумовлюють створення сприятливих умов для професійного розвитку та самовдосконалення педагогічних працівників. Результати дослідження підкреслюють важливість комплексного підходу до заохочення педагогів, який включає як матеріальні, так і нематеріальні стимули, та вказують на позитивний вплив такого підходу на якість освіти.

Ключові слова: професійна діяльність, мотивація, самовдосконалення, педагогічні працівники, професійний розвиток, матеріальна мотивація, соціальне визнання, психологічна підтримка.

R. Kyrylyuk,
Methodologist of the
Methodological support laboratory,
Municipal Institution «Zhytomyr
Regional In-Service Teacher
Training Institute» of the Zhytomyr
Regional Council
e-mail: raisakuruluk@ukr.net

Professional activity of pedagogical workers: development of self-improvement motivation

Abstract. The article is dedicated to the study of the professional activities of educational workers and the development of their motivation for self-improvement.

The article examines the key factors influencing teachers' motivation, including professional growth, material incentives, social recognition, working conditions, and psychological support. Various means and incentives that can contribute to enhancing teachers' motivation for self-improvement are analyzed, such as regular professional development courses, mentorship, financial rewards, public recognition, and access to modern technologies. Special attention is paid to the role of professional communities and collegial support in developing teachers' motivation. The article provides a description of the conditions and means that create favorable environments for the professional development and self-improvement of educational workers. The research results emphasize the importance of a comprehensive approach to encouraging teachers, which includes both material and non-material incentives, and highlight the positive impact of such an approach on the quality of education.

Keywords: professional activity, motivation, self-improvement, educational workers, material incentives, social recognition, working conditions, psychological support.

Вступ. Актуальність дослідження зумовлено низкою причин. По-перше, сучасні політичні, соціально-економічні умови вимагають від педагогів постійного вдосконалення професійної компетентності, адаптації до сучасної ситуації та підходів організації навчання з використанням можливостей цифрових технологій. По-друге, зміни в освітніх стандартах вимагають від сучасних педагогів високого рівня професійної мотивації для успішної реалізації освітніх новацій. По-третє, проблема професійного вигорання серед педагогічних працівників зростає, що підкреслює необхідність розробки ефективних стратегій підтримки та розвитку їхньої мотивації самовдосконалення професійними спільнотами або центрами професійного розвитку [1; 3; 4; 5].

Розуміння та дослідження механізмів формування та розвитку мотивації вчителів є важливим завданням як для науковців, так і для фахівців методичних служб. Вмотивований до самовдосконалення педагог є конкурентоспроможним та може сприяти забезпеченню високих стандартів якості навчання здобувача освіти [2; 6].

Мотивація є ключовим чинником у забезпеченні професійного зростання педагогів, що сприяє формуванню ефективного та безбар'єрного освітнього середовища.

Мета статті: дослідити сучасні підходи до розуміння мотивації та визначити ключові чинники впливу на мотивацію самовдосконалення педагога в умовах сучасної школи.

Завдання:

- визначити ключові поняття дослідження;
- систематизувати досвід зарубіжних країн з проблем розвитку мотивації самовдосконалення педагогів;
- виявити основні чинники, що впливають на мотивацію педагога у контексті сучасних викликів і потреб освітньої системи.

Аналіз досліджень і публікацій. Науковці Локк та Лоулер, Дуглас Мак Грегор, Вільям Оучі, що досліджували проблему, підкреслювали, що мотивація індивідів формується та змінюється під впливом соціальних взаємодій і контекстів.

Локк і Лоулер, зокрема, розробили теорію цілей, згідно з якою чітко сформульовані та складні цілі призводять до вищої продуктивності, якщо люди приймають їх і мають зворотний зв'язок про прогрес у їх досягненні.

Дуглас Мак Грегор запропонував дві теорії мотивації працівників – теорію, згідно з якою працівники потребують контролю, та теорію, згідно з якою фахівці можуть бути самостійними та відповідальними, якщо їм створити відповідні умови.

Вільям Оучі розробив теорію менеджменту, акцентуючи увагу на довготривалому працевлаштуванні, груповому прийнятті рішень і високому рівні довіри між працівниками та керівництвом.

Абрахам Маслоу запропонував модель, відому як «піраміда потреб Маслоу», де потреби людини організовані у вигляді ієрархії, починаючи від основних фізіологічних потреб і закінчуючи потребами у самоактуалізації. Його дослідження підкреслюють важливість задоволення основних потреб для досягнення вищих рівнів мотивації.

Віктор Врум розробив теорію очікування, яка пояснює мотивацію через три основні компоненти: очікування (успіх виконання завдання), валентність (цінність винагороди) та інструментальність (впевненість у отриманні винагороди після виконання завдання). Його дослідження підкреслюють важливість сприйняття зв'язку між зусиллям, результатом і винагородою.

Стейсі Адамс запропонував теорію справедливості, яка фокусується на відчутті справедливості в розподілі винагород. Люди порівнюють свої зусилля та винагороди з тими, що отримують інші, і це порівняння впливає на їх мотивацію та задоволеність роботою.

Герцберг запропонував двофакторну теорію, де розділив фактори, що впливають на робоче задоволення та мотиватори. Заробітна плата, умови праці можуть запобігти незадоволенню, але не мотивують, тоді як мотиватори (наприклад, визнання, досягнення) дійсно сприяють мотивації.

Б. Ф. Скіннер досліджував роль підкріплення в мотивації, підкреслюючи важливість позитивного підкріплення для збільшення ймовірності повторення бажаної поведінки.

Ці дослідники зробили значний внесок у розуміння мотивації, пропонуючи різні теорії та підходи, які можна застосувати для підвищення мотивації професійної діяльності, зокрема педагогічних працівників.

Виклад основного матеріалу дослідження. Загалом мотивація педагогічних працівників є складним і багатограним феноменом, який включає внутрішні та зовнішні чинники, індивідуальні особливості та соціально-професійні умови діяльності.

Ученими аналізується зміст поняття мотивації в різних аспектах, зокрема філософському, соціологічному, економічному, юридичному, психолого-

педагогічному. Кожен із цих підходів пропонує власне бачення та розуміння мотивації, що дозволяє сформувати цілісне уявлення про цей складний феномен і розробити ефективні стратегії його розвитку. Концепції мотивації характеризуються двома основними напрямками. Змістовна концепція мотивації, в якій внутрішнє спонукання людини (потреби) змушує діяти певним чином, та процесуальна концепція мотивації, яка ґрунтується на поведінці людини в групі відповідно до її сприйняття дійсності та освіти, досвіду та поведінки.

Змістовні теорії мотивації спираються на глибокий аналіз мотиваційної сфери людини, виявлення основних категорій потреб, які визначають поведінку людини та встановлюють взаємозв'язок між ними.

Так, соціологічний підхід (Локк та Лоулер, Дуглас Мак Грегор, Вільям Оучі) розглядає мотивацію як систему відносно стабільних мотивів, що формуються під впливом соціальних умов та середовища. У цьому підході увага зосереджується на соціальних інститутах, групах, нормах і ролях, які впливають на поведінку індивідів. Ключові аспекти такого підходу:

- вплив соціальних груп і норм на формування мотивів;
- роль соціальних інститутів (сім'я, школа, робота) у мотиваційному процесі;
- взаємозв'язок між індивідуальними мотивами та соціальною структурою.

Науковцями досліджується розуміння фундаментальних причин і сенсів, які спонукають людину до дії. Філософський аспект (Абрахам Маслоу, Віктор Врум) мотивації розглядається через призму людського існування, свободи волі, етичних і моральних принципів. Він підкреслює важливість осмислення особистісних цінностей і сенсів, що лежать в основі мотиваційних процесів.

Економічний підхід до мотивації (Дуглас Мак Грегор, Вільям Оучі) розглядає її як внутрішнє та зовнішнє спонукання до діяльності, яке визначається прагненням до максимізації корисності та задоволення потреб. Основні принципи цього підходу включають:

- внутрішню мотивацію: прагнення до самореалізації, задоволення від виконання роботи, особистісного розвитку;
- зовнішню мотивацію: матеріальні стимули (заробітна плата, премії), кар'єрні перспективи, визнання і статус;
- аналіз витрат і вигод: як індивіди приймають рішення на основі очікуваних результатів і затрат.

Економічний підхід (Віктор Врум, Стейсі Адамс, Герцберг) акцентує увагу на раціональному виборі та оптимізації ресурсів для досягнення максимального результату.

Психолого-педагогічний підхід розглядає мотивацію як комплекс мотивів до діяльності, що формується у процесі навчання і розвитку. Основні аспекти включають:

- внутрішні мотиви: інтерес до діяльності, прагнення до знань, самореалізація (професійні, особистісний розвиток);

– зовнішні мотиви: оцінки, нагороди, соціальне схвалення (соціальні, престижні, прагматичні);

– педагогічні методи формування мотивації (Б. Ф. Скіннер): стимулювання, заохочення, створення мотиваційного середовища.

Загалом внутрішня мотивація пов'язана з інтересом до роботи, задоволенням від виконання професійних обов'язків, прагненням до самореалізації та особистісного розвитку, а зовнішня мотивація включає матеріальні стимули (заробітна плата, премії), кар'єрні перспективи, визнання і статус.

Психолого-педагогічні аспекти мотивації педагогічних працівників зумовлюють підтримку та уникнення професійного вигорання педагога. Професійне вигорання є серйозною проблемою серед педагогічних працівників. Воно характеризується емоційним виснаженням, деперсоналізацією та зниженням професійної ефективності. Для попередження вигорання необхідно розробляти стратегії підтримки психологічного здоров'я педагогів.

Управління стресом також є важливим аспектом підтримки мотивації. Педагогічні працівники повинні мати доступ до програм стрес-менеджменту, які включають релаксаційні техніки, фізичну активність, психологічну підтримку. Такий підхід підкреслює важливість виховного впливу і освітніх технологій у формуванні мотиваційної сфери особистості.

Аналіз досвіду закордонних країн мотивації педагогів США засвідчив, що широко використовуються системи винагород і заохочень, спрямовані на підвищення мотивації педагогів. Високий рівень заробітної плати, бонуси за досягнення, професійний розвиток та участь у наукових дослідженнях є важливими компонентами мотиваційної системи.

У Великобританії велика увага приділяється професійному розвитку педагогів. Держава забезпечує фінансування програм підвищення кваліфікації, надає гранти на участь у міжнародних конференціях і семінарах. Також важливим елементом є система наставництва і підтримки молодих педагогів.

Фінська система освіти відома своєю високою якістю і ефективністю. У Фінляндії педагоги мають високий соціальний статус і значний рівень автономії у своїй роботі. Велика увага приділяється створенню комфортних умов праці та професійному розвитку вчителів.

Таким чином, розуміємо поняття «мотивація» як процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей і цілей освітньої установи. Тобто це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають її поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей освітньої спільноти.

Основними чинниками, що впливають на мотивацію педагогічних працівників, є:

- матеріальні стимули: заробітна плата, премії, додаткові виплати;
- соціальні чинники: визнання і статус у суспільстві, підтримка з боку колег і адміністрації;

- професійні чинники: можливості для професійного росту і розвитку, умови праці, навчально-методична підтримка;
- психологічні чинники: задоволеність роботою, подолання стресу та професійного вигорання.

Стимулювання розвитку мотивації – це процес використання різних стимулів для мотивування педагогів, де стимули виконують роль важелів впливу, викликаючи дію певних мотивів. Стимулювання – один із засобів, за допомогою якого може здійснюватися мотивація діяльності (рис. 1).

Етапи мотиваційного процесу

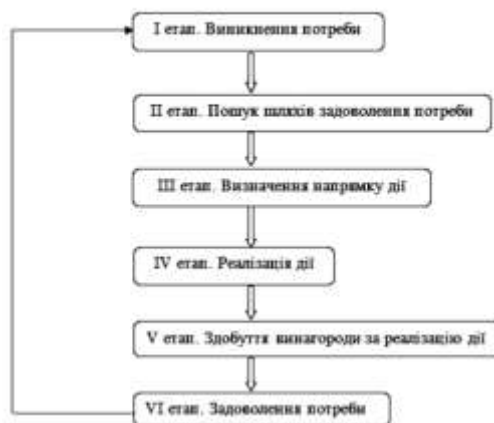


Рис. 1. Етапи забезпечення мотивації самовдосконалення педагога

Покращення якості освіти через заохочення педагогів до якісної роботи має багатогранний ефект. Розглянемо детальніше, як кожен аспект, засіб та стимул може вплинути на якість освіти.

Матеріальна мотивація. Висока заробітна плата підвищує задоволеність педагогів, що сприяє їхній мотивації та продуктивності, а конкурентоспроможна заробітна плата робить професію педагога більш привабливою, що вабить талановитих людей до освіти; фінансові винагороди за досягнення стимулюють педагогів до високих результатів та інновацій; премії та бонуси є формою визнання заслуг, що підвищує мотивацію педагогів до самовдосконалення.

Соціальні чинники. Публічне визнання та нагороди підвищують мотивацію педагогів до досягнення високих результатів; публічне визнання успіхів педагогів позитивно впливає на імідж школи та освіти загалом; визнання успіхів підвищує задоволеність педагогів та їхню відданість професії.

Професійні чинники. Сучасне обладнання та технології дозволяють педагогам ефективніше проводити заняття, використовувати інтерактивні методи навчання та робить навчання більш цікавим та захоплюючим для учнів; комфортне середовище праці підвищує задоволеність педагогів та їхню продуктивність і сприяє підтримці та покращенню здоров'я та добробуту педагогів, що позитивно впливає на їхню роботу; конструктивний зворотний зв'язок сприяє професійному розвитку педагогів; самооцінка допомагає педагогам краще розуміти свої сильні та слабкі сторони та працювати над їх покращенням, стимулює рефлексію та критичне мислення, що сприяє

професійному розвитку; участь у професійних спільнотах дозволяє педагогам обмінюватися досвідом та ідеями, що сприяє їхньому професійному розвитку, отримувати емоційну та професійну підтримку, що допомагає педагогам краще впоратися з викликами; онлайн-ресурси надають доступ до великої кількості інформації та навчальних матеріалів тощо; чіткі перспективи кар'єрного росту мотивують педагогів до досягнення високих результатів та до постійного професійного розвитку.

Психологічні чинники. Психологічна підтримка педагога допомагає підтримувати емоційну стабільність, що позитивно впливає на їхню роботу; навчання практикам управління стресом допомагає педагогам краще впоратися з професійними викликами.

Проведене опитування вчителів трудового навчання, які у 2024 році пройшли підвищення кваліфікації при комунальному закладі «Житомирський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти» Житомирської обласної ради, дозволило з'ясувати, що для ефективного стимулювання мотивації важливо проводити регулярну оцінку потреб педагогічних працівників. Так, 83% опитаних зазначили, що індивідуальний підхід до кожного педагога дозволяє враховувати його особистісні особливості, професійні інтереси та потреби. Особливо цьому сприяє створення персоналізованих програм стимулювання. 95% акцентували увагу на важливості притягнення педагогів до ухвалення рішень, що підвищує їхню відповідальність і залученість до роботи. Це сприяє розвитку колективного духу і підтримці мотивації. 100% опитаних наголошують на необхідності вдосконалення системи винагород і заохочень. Розробка ефективної системи винагород і заохочень включає: матеріальні винагороди (гнучка система преміювання, додаткові виплати за високі результати); нематеріальні заохочення (нагороди, грамоти, публічне визнання досягнень); кар'єрний ріст (можливості для підвищення на посаді, участь у конкурсах на керівні посади тощо).

Узагальнюючи, зазначимо, що якісна освіта залежить від багатьох чинників, серед яких ключову роль відіграє мотивація самовдосконалення педагога. Мотивований і компетентний педагог має безпосередній вплив на навчальний процес та формування освітнього середовища, що забезпечує високий рівень навчальних досягнень учнів.

Отже, основними компонентами якісної освіти є педагогічна компетентність як сукупність знань, умінь і навичок, необхідних для здійснення ефективної педагогічної діяльності. Педагогічна компетентність передбачає теоретичну та практичну підготовку, яка дозволяє фахівцю розвивати критичне мислення, творчі здібності та моральні цінності у здобувачів освіти; мотивацію педагога, яка безпосередньо впливає на мотивацію учнів, що в кінцевому результаті підвищує загальний рівень освітнього процесу; самовдосконалення відповідно викликам як засіб активного впровадження нових методик у навчальний процес; адаптації освітнього процесу до сучасних вимог і потреб здобувачів освіти, що підвищує його ефективність та якість.

Висновки. Проведене глибоке та всебічне вивчення мотивації професійної діяльності педагогічних працівників, що є важливим кроком на шляху до

підвищення якості освіти та забезпечення стійкого розвитку освітньої системи в умовах постійних змін і нових викликів політично-економічної ситуації в Україні. Особливого значення перед освітньою системою набуває мотивація педагогічних працівників. Від рівня їхньої професійної мотивації залежить ефективність освітнього процесу, формування у здобувачів освіти ключових та предметних компетентностей для успішної самореалізації в житті.

Мотивація педагогічних працівників є ключовим чинником у забезпеченні якості освіти. Для ефективного стимулювання мотивації необхідно використовувати комплексний підхід, що включає матеріальні та нематеріальні стимули, психологічну підтримку, професійний розвиток та вдосконалення умов праці. Важливим є врахування індивідуальних потреб педагогів та залучення їх до процесу ухвалення рішень. Досвід закордонних країн свідчить про важливість інвестицій у мотивацію педагогів для забезпечення високої якості освіти.

Мотивація є ключовим чинником ефективної професійної діяльності педагогів.

Список використаних джерел та літератури

1. Бондар В. Нематеріальна мотивація як чинник підвищення ефективності діяльності персоналу навчальних закладів в Україні. *Актуальні проблеми державного управління* : зб. наук. пр. / редкол.: С. М. Серьогін (голов. ред.) та ін. Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2006. Вип. 1 (23). С. 29–42 с.
2. Боднар О. С., Запорожан І. Г., Романюк А. Й. Менеджмент педагогічного персоналу загальноосвітнього навчального закладу. Тернопіль : Астон, 2011. 312 с.
3. Гуров Ю. С. Мотивація діяльності педагогічних працівників освітніх установ у процесах менеджменту. *Проблеми сучасної педагогічної освіти. Серія Педагогіка і психологія*. 2005. Вип. 8. 132 с.
4. Занюк С. С. Психологія мотивації : навч. посіб. Київ : Либідь, 2002. 304 с.
5. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посіб. Київ : Либідь. 2004. 424 с.
6. Кирилюк Р. О. Ціннісні підходи педагогіки партнерства через ефективну педагогічну взаємодію. URL: <https://conf.zippo.net.ua/?p=150>.
7. Кравчинська Т. С. Управління мотивацією професійної діяльності педагогічних працівників: основні теоретичні підходи. *Вісник післядипломної освіти* : зб. наук. пр. Вип. 10 (23). Київ : АТОПОЛ, 2014. С. 77–87.