

DOI [https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-11\(40\)-245-262](https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-11(40)-245-262)

УДК 372

**Цогла Олена Орестівна,**

кандидат економічних наук,  
доцент кафедри природничо-математичної освіти  
комунального закладу Львівської обласної ради  
Львівського обласного інституту  
післядипломної педагогічної освіти.

Львів, Україна.

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-6760-4843>

[thogla@ukr.net](mailto:thogla@ukr.net)

## **АКТУАЛЬНІСТЬ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГА**

**Анотація.** Статтю присвячено проблемі формування мотиваційної компетентності вчителя. Розглянуто сутність мотивації та визначення механізмів її реалізації. Встановлено значущість мотивації праці вчителів. Зауважено, що мотивування допоможе підвищити ефективність діяльності педагога, поліпшити його конкурентоспроможність. Звернено увагу на роль системи післядипломної педагогічної освіти у вирішенні питання постійного професійного розвитку педагогів.

Вагомий науковий доробок зарубіжних і вітчизняних вчених вказує на те, що мотивація – це сукупність зовнішніх та внутрішніх факторів, які забезпечують спонукання працівника до цілеспрямованої діяльності. Саме тому, безумовно, змістовне теоретичне та безпосереднє практичне значення має мотивація праці педагогічних кадрів.

Встановлено, що мотиваційна компетентність учителя є однією з суттєвих характеристик педагога, яка сприяє його успішній діяльності. Тільки розуміючи, що змушує педагога до дії, які мотиви в основі його професійної діяльності, можна розробити ефективну систему формування мотиваційної компетентності. Слід зауважити, що недостатня мотивація стає обмежувальним чинником, який не дає змоги педагогові втілити свої потенційні можливості на практиці та породжує масове відчуження людей від педагогічної діяльності, зниження суспільної активності, знеособленості, зрівнялівки, інертності, байдужості.

Ключовою функцією системи післядипломної педагогічної освіти є формування мотиваційної компетентності педагога завдяки стимулюванню зацікавленості вчителя. Потрібними є: знайомство з

інноваційною педагогікою; виявлення індивідуальних цілей та життєвих перспектив учителя; доступ до інформаційних джерел, наявність обладнання; підтримка творчого ставлення вчителя до своєї повсякденної роботи, пошуків нового.

На нашу думку, стимулами системи підвищення кваліфікації є: поширення та популяризація перспективного педагогічного досвіду; відвідування уроків з подальшим його аналізом; проведення атестації педагогічних працівників; залучення до участі у професійних конкурсах; публічна похвала за досягнуті успіхи; опублікування результатів творчого пошуку вчителів у навчально-методичних виданнях інституту тощо.

Таким чином, формування мотиваційної компетентності вчителів у системі післядипломної педагогічної освіти має бути постійним, з урахуванням індивідуальних особливостей педагогів. Важливий і мікроклімат, який сприяє розвитку фахової компетентності вчителя, допомагає поліпшити самооцінку, вдосконалити знання та уміння. Треба налаштувати педагогів на усвідомлення цінності своєї професії, відчуття радості від успіхів у роботі. Слід прислухатися до потреб учителя.

Відповідне мотивування дасть змогу підвищити ефективність діяльності педагога, поліпшити його конкурентоспроможність способом неперервного вдосконалення професійних знань, умінь та навичок. Адже незадоволений працівник не виконує роботу якісно, позбувається впевненості у собі, здоров'я, бажання працювати, внаслідок чого втрачається репутація та престиж педагогічної діяльності.

Сьогодні призначенням системи післядипломної педагогічної освіти є формування засад, навколо яких конструюються визначальні якості вчителя як професіонала, оскільки від того, чим мотивує він свою діяльність, залежать характер його участі у творчих процесах, досягнуті результати у навчанні та вихованні учнів.

**Ключові слова:** мотиваційна компетентність учителя; формування; ефективність праці; система післядипломної педагогічної освіти; професійний розвиток педагога.

## **1. ВСТУП / INTRODUCTION**

**Постановка проблеми.** Присутність у педагога відповідної фахової підготовки, навиків, практики не гарантує високу ефективність праці. Рушійною силою активності вчителя та його цілеспрямованості у творчій

педагогічній діяльності є мотивація як спонука, що є системою мотивів або стимулів, яка змушує вчителя до конкретних форм поведінки.

В умовах зростання вимог до педагога на ринку праці, роботодавців, держави, батьків загострюється питання формування загальних і фахових компетенцій. Потреба у досягненні успіху, бажання якісного виконання власної роботи, впевненість у собі, оптимізм характеризують рівень зацікавленості педагога у формуванні мотиваційних компетенцій. Безумовно, у вирішенні цього питання не останню роль відіграє і система післядипломної педагогічної освіти, яка створює умови для постійного професійного розвитку компетентностей педагогів. Адже завдяки їй руйнується невідповідність між здобутою фаховою підготовкою та сучасними вимогами.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Актуальними є дослідження фахової компетентності вчителів, які проводили А. Адольф, Ю. Варданян, Р. Гільмеєва, І. Гришина, М. Елькін, Е. Соф'янц, В. Стрельников, Л. Шевчук; комунікативної – В. Кузовлев, Л. Петровська; життєвої – І. Єрмаков, Л. Сохань; соціально-перцептивної – Н. Єршова; загальнокультурної та етичної – І. Котлярова, Л. Хоружа; психологічної – Н. Кузьміна, Н. Лісова, М. Лук'янова, Л. Мітіна, А. Маркова. Н. Яковлева; педагогічної – В. Бездухов, Л. Большакова, Т. Добудько.

Проте мотиваційній компетентності вчителя не приділено достатньої уваги. Дослідження ефективності мотивування педагогів є важливим, оскільки вирішення завдань, які стоять перед системою освіти, імовірно за умови створення відповідної мотиваційної системи, здатної спонукати вчителя до ефективної діяльності.

Реформаторські трансформації у системі освіти вимагають інноваційного педагога з високим рівнем мотиваційної компетентності до власного безперервного фахового розвитку.

## **2. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS**

**Мета** дослідження – аналіз мотиваційної компетентності педагогічних працівників, яка б сприяла підвищенню результативності їхньої роботи.

Відповідно до зазначеної мети у статті поставлено такі **завдання**:

1. Сформулювати та уточнити зміст мотиваційної компетентності педагога.
2. Встановити роль системи післядипломної педагогічної освіти у формуванні мотиваційної компетентності педагога.

### **3. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ / THE THEORETICAL BACKGROUNDS**

Теоретико-методологічну основу дослідження становлять праці вітчизняних та зарубіжних вчених, а саме: А. Маслоу, Ф. Геруберга, П. Портера, Е. Мейо, Г. Маррея, Дж. Аткинсона, М. Мадсена, А. Бандурки, Ю. Гурова, Д. Богині, М. Генкша, Г. Дмитренко, В. Жигалова, С. Занюка, А. Кибанова, А. Колот, М. Мартиненко, В. Никифоренко, В. Онікієнко, М. Самікіної, В. Шинкаренко та ін., які у своїх дослідженнях вмотивували, що на поведінку індивіда під час трудової діяльності значний вплив мають фактори, які спонукають його до тих чи інших дій, а саме: ті, які залежать від нього (потреби, інтереси, цінності тощо), та ті, що на рівні держави, галузі, регіону, освітньої організації.

У науковій літературі багато формулювань поняття «мотивація», проте всі вони зводяться до того, що мотивація – це сукупність зовнішніх та внутрішніх факторів, що забезпечують спонукання працівника до цілеспрямованої діяльності.

Опрацювання мотивування педагогів має вагомим значенням у забезпеченні ефективності освітнього процесу та визначає здійснення аналізу мотивів та чинників, які зумовлюють активність педагога, спрямовують та підтримують його дії для досягнення позитивних результатів.

### **4. МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH METHODS**

У процесі дослідження використано комплекс *методів*:

- аналіз концептуальних положень економічної та психолого-педагогічної літератури для визначення теоретико-методологічних засад дослідження мотиваційної компетентності;
- узагальнення для розкриття сутності та структурних компонентів досліджуваного поняття мотиваційної компетентності;
- системний підхід для розгляду сукупності елементів, що знаходяться у стосунках і зв'язках один з одним і з середовищем, утворюють певну цілісність, єдність.

### **5. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH RESULTS**

Актуальність дослідження обумовлюється тим, що питання формування мотиваційної компетентності педагога належить до тих, що не бувають вирішеними до кінця, адже мотивація як психологічний механізм, однаково актуальна для будь-якого стану розвитку держави та суспільства.

Учитель-професіонал зобов'язаний володіти не лише знаннями та навичками, що є обов'язковими для його безпосередньої педагогічної діяльності, у нього також мають бути бажання і мотивація опанувати суміжні знання, які підсилять рівень його фахової компетентності і нададуть змогу збудувати вдалу кар'єру.

На нашу думку, поняття «мотиваційна компетентність» педагогічних працівників поєднує динамічну комбінацію знань, вмінь та практичних навичок педагога з процесом спонукання себе до дієвості, спрямованої на досягнення професійних успіхів.

Мотивацію педагога як основу, довкола якої формується система фахової діяльності вчителя, опрацьовували Н. Гузій, І. Зязюн, Г. Сагач та інші вчені.

Зокрема, І. Зязюн, Л. Крамущенко, І. Кривонос звертають увагу на багатогранність мотивації особистості педагога, а саме:

- на себе – самоутвердження (щоб бачили в мені кваліфікованого, вимогливого, справжнього вчителя);
- на засоби педагогічного впливу (коли найважливіше для вчителя – програма, заходи, способи їх пред'явлення);
- на школяра (дитячий колектив в актуальних умовах – адаптація);
- на мету педагогічної діяльності (на допомогу школяреві у розвитку – гуманістична стратегія) [1, с. 26].

Окрім того, мотивація педагогів залежить як від внутрішніх (суб'єктивних) чинників (індивідуально-психологічних особливостей особистості педагога, його віку, статі, етапів професійного становлення та розвитку), так і зовнішніх (об'єктивних) чинників (територіальне розміщення закладу освіти, наявність сучасного матеріального обладнання, рівень комп'ютеризації та доступу до інтернет-мережі, налагоджені соціальні партнерські контакти з роботодавцями, виробничниками, іншими закладами професійної освіти, психологічний клімат та стиль управління у педагогічному колективі, створення системи заохочення та стимулювання педагогічних працівників, підтримка педагогів у їхньому прагненні до неперервного професійного розвитку). Внутрішня мотивація з погляду задоволеності працею та її продуктивністю є найбільш ефективною. Зовнішня позитивна мотивація швидше втрачає свою стимулювальну дію, порівняно з внутрішньою мотивацією. Матеріальна винагорода, якщо вона залишається на одному і тому ж рівні, зменшує своє мотиваційне навантаження через певний час [2].

Водночас «мотивація педагогічної діяльності підпорядковується загальним механізмам мотивації діяльності й утворення нових мотивів» [3, с. 57–58]. А до проблем мотивації «...належать лише такі форми



активності, які характеризуються спрямованістю на досягнення певної мети. Дослідження мотивації покликані обґрунтувати розмежування потоку активності на одиниці, насамперед, з точки зору питання: "Навіщо?"» [4, с. 14].

Суть професійної мотивації педагогів проявляється у з'ясуванні та розкритті чинників стимулювання фахової активності вчителів, вилученні факторів гальмування цієї активності з метою створення умов для зростання компетентності педагогів. Адже фахові вимоги педагогів школи – ключі до розв'язання численних проблем зростання їхньої компетентності та ефективності вчительської праці.

Р. Уайт у публікації «Перегляд мотивації: поняття компетентності» трактує поняття «компетентність» як таку, що об'єднує у собі множину дій особистості від найпростіших до творчості, мета яких – підвищення компетентності та ефективності особистості. Силою, що детермінує прагнення особистості до компетентності, є мотивація завдяки почуттю власної ефективності. Такий вид мотивації у викладача працює тоді, коли у нього є прагнення до ефективності, компетентності та майстерності [5].

Варто також зауважити, що компетентність – це «особливий тип організації предметно-специфічних знань, що дають змогу ухвалювати ефективні рішення у відповідній галузі діяльності. Знання мають задовольняти такі вимоги: різноманітність (множина різних знань про різне); структурованість; гнучкість; оперативність і доступність; здатність до застосування знань у нових ситуаціях; категоріальний характер знань; володіння не тільки декларативними, а й процедурними та конструктивними знаннями; рефлексії, тобто знання про широту і глибину своїх знань» [6].

«Компетентність», згідно із визначенням у Законі України «Про вищу освіту», – це динамічна комбінація знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти [7].

А професійною компетентністю вчителя є спеціальна компетентність у галузі дисципліни, що викладається; методична компетентність в галузі формування знань, умінь і навичок; психолого-педагогічна компетентність в галузі мотивів, здібностей, спрямованості [8, с. 76].

Учитель, як професіонал, мусить мати високий рівень професійної мотивації, вміти самостійно будувати сценарій свого професійного життя, бути стійким до зовнішніх перешкод; бути готовим до постійного професійного саморозвитку, прагнути цілісності та самореалізації; бути

конкурентоздатним; збагачувати досвід професії своїм оригінальним творчим внеском тощо» [9].

Професійні підходи до мотивації вчительської діяльності, узагальнені, зокрема, Д. Мітчелом та Ф. Ортіцом у 1987 році, Л. Фрейзом та Л. Соренсоном у 1992 році, передбачають перехід від переважно зовнішньої стимуляції діяльності вчителя (фінансові винагороди, можливості кар'єрного росту) до активізації внутрішньої професійної мотивації, що вимагає вирішення питання про задоволення вчителя своєю працею – її умовами, процесом та результатами. Такий підхід, на думку дослідників, більшою мірою відповідає природі учительства як професії, мотивами вступу до неї є, передусім любов до дітей, бажання допомогти їм у здобутті освіти, а найбільшою винагородою за роботу – задоволення від процесу викладання та досягнення цілей професійної діяльності.

Л. Фрейз визначає два кола факторів, що впливають на здатність учителя до ефективної праці:

- 1) контекстуальні фактори (умови праці);
- 2) контентуальні (від content – зміст) фактори (зміст праці).

До контекстуальних факторів належать:

а) умови праці вчителя: кількість учнів у класі, дисципліна, доступність навчальних матеріалів, якість управлінської діяльності адміністрації школи тощо;

б) забезпечення базових психологічних та фізіологічних потреб вчителя: статус, безпека, гроші.

Забезпечення контекстуальних факторів діяльності вчителя дає змогу досягти ефективної діяльності, зняти «блоки», що можуть перешкоджати їй. Однак провідну роль у мотивації вчителя до праці відіграє друга група факторів – контентуальних, що впливають на внутрішні професійні мотиви діяльності. Вони включають:

1) забезпечення можливостей тривалого професійного розвитку та реалізації власних творчих задумів учителів;

2) позитивне ставлення з боку значущих дорослих (адміністрації школи, батьків учнів тощо);

3) зростання значущості вчителя у вирішенні завдань удосконалення роботи школи. Результатами реалізації цих чинників стає, як правило, зростання професійної відповідальності перед колегами та учнями, досягнення вищих результатів професійної діяльності, підвищення рівня професійної самоповаги вчителя [10, с. 218–222].

Мотиваційна компетентність учителя – одна з суттєвих характеристик педагога, яка сприяє його успішній професійній діяльності та самовдосконаленню, суспільній захищеності у сучасних

умовах та конкурентоспроможності на ринку праці. Тільки розуміючи, що змушує педагога до дії, які мотиви в основі його професійної діяльності, можна розробити ефективну систему формування мотиваційної компетентності педагога. Варто зауважити, що недостатня мотивація у нинішніх умовах стає обмежувальним чинником, що не дає змоги педагогові втілити свої потенційні можливості на практиці та породжує масове відчуження людей від педагогічної діяльності, зниження суспільної активності, знеособленості, зрівнялівки, інертності, байдужості.

Безумовно, вагоме теоретичне та безпосереднє практичне значення має мотивація праці педагогічних кадрів. Оскільки від того, як педагог розуміє свою трудову діяльність і якими мотивами він керується, залежить його ставлення до педагогічної праці. Оцінка сутності мотивації та визначення механізмів реалізації дає змогу розроблення реальних методів та засобів, що активізують трудову діяльність педагога та сприяють найбільш імовірному застосуванню його творчого потенціалу.

У Концепції НУШ висловлено думку: «Українська школа буде успішною, якщо до неї прийде успішний учитель. Нова школа потребує нового вчителя, який зможе стати агентом змін. Реформою передбачено низку стимулів для особистого і професійного зростання, з метою залучення до професії найкращих» [11].

Важливо пам'ятати, що значущість мотивації праці педагогічних кадрів полягає в тому, що, осмислюючи поставлені завдання і знаючи винагороду, яку можна одержати за їх виконання, зіставляючи це зі своїми потребами, можливостями, педагог і виконує свої функції.

Проте у сучасних реаліях за рахунок трансформування завдань освіти з'являється потреба у тому, щоб заново простежити специфіку мотиваційної сфери педагогічної діяльності. Адже, зміни зумовлюють виникнення суперечностей, які, зі свого боку, стають рушійними силами, а іноді – перешкодами у стимулюванні вчителів до професійного зростання. Об'єднаймо суперечності, що виникають:

- між соціальним забезпеченням вчителя та професійною діяльністю;
- між манерою діяльності педагога та соціально-освітнім становищем, яке швидко змінюється;
- між творчою спрямованістю педагога та педагогічними правилами, нормативами.

Актуальним є те, що для педагогів різних вікових періодів характерні свої особливі актуальні потреби професійної діяльності:



- до 25 років – яскраво виражена потреба у вдосконаленні професійної компетентності, навчання, трудового випробування, професійного та посадового самоствердження, безпека існування;
- до 30 років – опанування процесом управління, розвиток навичок управлінської діяльності, формування кваліфікаційної спеціалізації особистісного самоствердження, досягнення незалежності, збереження здоров'я, достатній рівень оплати праці;
- до 45 років – кар'єрне зростання, набуття нових професійних умінь, розширення управлінської кваліфікації, утвердження незалежності, потреба у самовираженні, підтримка здоров'я, високий рівень оплати праці;
- до 60 років – підвищення кваліфікації, навчання молоді, підтвердження незалежності, самовираження, відчуття уваги та поваги інших, підвищення рівня оплати праці, інтерес до інших джерел прибутку;
- після 60 років – потреба в стабільності, здатності проявляти свій досвід, повага, збереження оплати праці на високому рівні, інтерес до інших видів прибутку;
- після 65 років – опанування нових видів діяльності, потреба в гідному розмірі пенсії, спілкування з колегами, інші доходи, можливість вирішення проблем зі здоров'ям [12].

Отже, прагнення педагога знайти себе в діяльності та пізнати себе у результатах своєї праці на цей час безперечне і відзначається всіма.

Будь-яка дія людини не виникає без мотивації, а саме без внутрішньої потреби реалізувати таку дію. Будь-хто має свої індивідуальні потреби, зацікавленість, цінності, у задоволенні яких і є природа людської праці. Тому найбільш дієвою буде мотивація, яка побудована на персональному підході. Особливо доцільно використовувати таку систему для мотивації праці педагогічних кадрів.

Призначення формування мотиваційної компетентності педагога полягає в умінні підштовхнути вчителя працювати краще, відповідальніше ставитися до своїх обов'язків, докладати до виконання роботи більше зусиль, а саме у створенні умов для його зацікавленості в результатах своєї діяльності.

Ефективними способами формування стійкої мотивації до професійного розвитку викладачів закладів освіти є:

- на державному рівні: підняття соціального престижу педагогічної праці; впровадження для випускників педагогічних закладів вищої освіти інтернатури, що дасть змогу «приміряти» професію педагога у реальних умовах; підвищення заробітної плати педагогічним працівникам; суттєве підвищення оплати праці педагогам, які пройшли сертифікацію; моральне

та матеріальне заохочення педагогів-наставників, які забезпечують стажування молодих педагогів;

- на місцевому рівні, рівні закладу професійної освіти: ознайомлення педагога з інноваційними виробничими технологіями; надання можливості пройти стажування на сучасному підприємстві, в організації, установі або закладі, де використовуються сучасне обладнання та технології;

- на рівні педагогічного працівника: неперервний професійний розвиток викладача одночасно виступає його правом та професійним обов'язком, і педагогу треба опанувати інноваційні виробничі і педагогічні технології способом формальної, неформальної та інформальної освіти [2].

Професійний підхід має три ключові характеристики:

1) концентрація на процесуальних характеристиках професійної діяльності вчителів не меншою мірою, ніж на результатах діяльності учнів;

2) об'єктом уваги стають професійні компетенції педагогічного персоналу, які треба продемонструвати перед колегами;

3) професійна звітність стосується також етичних норм професійної діяльності: а) взаємодії вчителів з учнями, чиї інтереси мусять бути відповідно до правил професійної етики на першому місці; б) взаємодії з колегами щодо забезпечення професійних стандартів; в) постійного прагнення до удосконалення професійної діяльності як першооснови професійної відповідальності [13, с. 3].

У суспільному аспекті післядипломна педагогічна освіта постає як неперервна, оскільки вона є всеохоплюючою за спрямуванням й призначенням, змістом і рівнем; суміщає як систематизовані, так і несистематизовані освітні процеси. В особистому розумінні неперервна педагогічна освіта супроводжує та попереджує повсякденні проблеми і потреби відповідно до життєвих планів учителя.

Питання неперервного професійного розвитку педагогів у системі післядипломної педагогічної освіти є злободенним. В Україні сьогодні відбуваються динамічні перетворення системи професійної освіти, змінюються підходи до кваліфікації працівників, навчання стає більш орієнтовним на новітні інноваційні технології, впроваджується підготовка здобувачів освіти на модульно-компетентнісній основі, освітній процес переорієнтовується на дуальну форму навчання.

Саме тому, вважаємо ключовою функцією системи післядипломної педагогічної освіти є формування мотиваційної компетентності педагога способом стимулювання зацікавленості вчителя до педагогічної діяльності, а саме:

- знайомство з інноваційною педагогікою;

- виявлення індивідуальних цілей і життєвих перспектив учителя та застосування їх для стимулювання розвитку його творчих здібностей і можливостей;

- доступ до інформаційних джерел, наявність обладнання;
- підтримка творчого ставлення вчителя до своєї повсякденної роботи, пошуків нового.

Властива прикмета фаху вчителя – потреба в професійному зростанні впродовж усієї його діяльності. Світогляд «професійного розвитку» характеризується як зростання професійних досягнень унаслідок акумулювання нового і систематичного перегляду вже наявного досвіду. Професійний рівень учителя залежить від знань, які він здобуває у закладах вищої освіти та в межах різних програм професійного розвитку; практичні знання, засвоєні під час педагогічної діяльності, є для вчителя найважливішими, як і ті, якими він оволодіває за допомогою критичного мислення, на основі аналізу власної діяльності, діяльності колег і під час практичних досліджень.

Післядипломна неперервна освіта сприяє цілеспрямованому, різнобічному розвитку особистості вчителя та змінюється, залежно від потреб освітньої галузі; у методологічному сенсі підвищення кваліфікації педагога – одна зі складових неперервності розвитку особистості.

Дієві стимули системи підвищення кваліфікації – поширення та популяризація перспективного педагогічного досвіду; відвідування уроків з подальшим його аналізом; проведення атестації педагогічних працівників; залучення до участі у професійних конкурсах; публічна похвала за досягнуті успіхи; опублікування результатів творчого пошуку вчителів у навчально-методичних виданнях інституту тощо.

Формування мотиваційної компетентності вчителів у системі післядипломної педагогічної освіти має бути постійним, з урахуванням індивідуальних особливостей педагогів. Водночас, воно має свої особливості, про які слід пам'ятати і які слід урахувати:

- мікроклімат, у якому професійно зростає педагог, сприяє розвитку його фахової компетентності, допомагає поліпшити самооцінку, вдосконалити знання та уміння;

- налаштування педагогів на усвідомлення цінності своєї професії, відчуття радості від успіхів у роботі, зміцнення творчої енергії та працездатності;

- прислухатися до потреб вчителя.

Педагогічна діяльність дає змогу особистості викладача щонайбільше розкрити свої здібності, встановлює перспективи для професійного саморозвитку, самовдосконалення, самоактуалізації та

сприяє формуванню соціальних якостей, які забезпечують задоволення його потреб на основі висококваліфікованої праці і загальнолюдських цінностей.

Для формування належного ставлення до педагогічної діяльності необхідно створити такі умови, за яких вчитель сприймав би свою працю, як свідому діяльність, потрібну для нормального фінансового забезпечення себе і сім'ї, як джерело самовдосконалення, базу фахового зростання. Ось чому важливого значення у неперервному професійному розвитку вчителя набуває системна цілеспрямована методична робота безпосередньо у системі післядипломної педагогічної освіти.

Заклади системи післядипломної педагогічної освіти мають змогу впливати на мотивацію вчителя до педагогічної та наукової діяльності завдяки:

- узагальненню досвіду роботи, виробленню методичних рекомендацій для впровадження і розповсюдження;
- забезпеченню неперервності освіти педагогічного працівника;
- здійсненню управлінського та методичного супроводу.

Відповідно до сучасних вимог, фахова діяльність вчителя наповнюється новим творчим смислом, адже відкрита перспектива доповнювати зміст не тільки до окремого уроку, а й до навчальної програми взагалі; застосовувати нові форми роботи, опрацьовувати і запроваджувати особисті підходи до навчання й виховання учнів, бо сучасній школі потрібний, передусім, вмотивований вчитель, який бажатиме самовираження та самореалізації.

Відтак, розвиток мотиваційної компетентності педагогічних працівників – неодмінна умова формування професійної компетентності і складова успішної професійної педагогічної діяльності.

## **6. ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH**

Призначенням системи післядипломної педагогічної освіти є не лише допомога вчителям оволодіти новітньою теоретичною базою педагогічних технологій та вказати, як використовувати їх на практиці, а й формування засад, навколо яких конструюються визначальні якості вчителя як професіонала, оскільки від того, чим мотивує він свою діяльність, залежать характер його участі у творчих процесах, досягнуті результати в навчанні та вихованні учнів.

Встановлено, що мотиваційна компетентність вчителя є однією з суттєвих характеристик педагога, яка сприяє його успішній професійній діяльності. Тільки розуміючи, що змушує педагога до дії,

які мотиви в основі його професійної діяльності, можна розробити ефективну систему формування мотиваційної компетентності педагога. Варто зауважити, що недостатня мотивація в нинішніх умовах стає обмежувальним чинником, який не дозволяє педагогу втілити свої потенційні можливості на практиці та породжує масове відчуження людей від педагогічної діяльності, зниження суспільної активності, знеособленості, зрівнялівки, інертності, байдужості.

Відповідне мотивування дасть змогу підвищити ефективність діяльності педагога, покращити його конкурентоспроможність способом неперервного вдосконалення професійних знань, умінь та навичок, адже незадоволений працівник не виконує роботу якісно, позбувається впевненості у собі, здоров'я, бажання працювати, внаслідок чого втрачається репутація та престиж педагогічної діяльності.

**Перспективи подальших досліджень.** Для з'ясування ролі мотиваційної компетентності вчителя під час його професійної педагогічної діяльності важливо: розглянути значимість і специфіку професійної мотивації педагога; сформулювати потреби, що впливають на бажання вчителів підвищити свій професійний рівень; продіагностувати мотиваційну сферу сучасних педагогів.

Вчителі з високим рівнем мотивації, зазвичай, є сприйнятливими до педагогічних новацій, упевненими в успішності своєї діяльності, виявляють наполегливість щодо досягнення мети, отримують задоволення від результатів своєї роботи. Саме тому перспективним напрямом вважаємо дослідження зв'язку між рівнем мотивації досягнення та успішністю професійної педагогічної діяльності.

## **7. СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)**

- [1] І. А. Зязюн, Л. В. Крамущенко, І. Ф. Кривонос та ін., *Педагогічна майстерність: підручник*. Київ, Україна: СПД Богданова А. М., 2008.
- [2] Н. М. Сиско, «Мотивація як важливий чинник неперервного професійного розвитку викладача закладу професійної освіти», *Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського нац. ун-ту, імені Івана Огієнка, серія «Педагогічна»*, № 24, с. 177–180, 2018. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://journals.uran.ua/index.php/2307-4507/article/view/151597>.
- [3] Х. Хекхаузен, *Мотивация и деятельность*. Москва, Россия: Мысль, 1986.



- [4] В. А. Слостенин, И. Ф. Исаев, А. И. Мищенко, Е. Н. Шиянов, *Педагогика: учеб. пособие для студ. вузов*. Москва, Россия: Школа-пресс, 2000.
- [5] В. И. Чирков, «Самодетерминация и внутренняя мотивация поведения человека», *Вопросы психологии*, № 3, с. 116–131, 1996.
- [6] М. А. Холодная, *Психология интеллекта. Парадоксы исследования*. Санкт-Петербург, Россия: Питер, 2002.
- [7] Верховна Рада України. (2014, Лип. 01). *Закон № 1556-VII, «Про вищу освіту»* [Електронний ресурс].  
Доступно: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
- [8] О. А. Дубасенюк, *Професійна педагогічна освіта: компетентнісний підхід: монографія*. Житомир, Україна: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011.
- [9] В. М. Сич, «Соціально-психологічні особливості мотивації професійного вдосконалення спеціалістів відділів освіти», автореф. дис. канд. наук»; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Київ, 2005.
- [10] А. А. Сбруєва, *Тенденції реформування середньої освіти розвинених англословянських країн в контексті глобалізації (90-ті рр. ХХ – початок ХХІ ст.): монографія*. Суми, Україна: Видав. «Козацький вал», 2004.
- [11] Концепція «Нова Українська школа», *Міністерство освіти і науки України*. [Електронний ресурс].  
Доступно: <https://mon.gov.ua/ua/tag/nova-ukrainska-shkola>.
- [12] Л. П. Червінська, «До питання мотивації персоналу», *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*, № 1, с. 108–113, 2014. [Електронний ресурс]. Доступно: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttpp\\_2014\\_1\\_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttpp_2014_1_16)
- [13] Н. М. Авшенюк, «Стандартизація професійної підготовки вчителів у Англії й Уельсі (кінець ХХ – початок ХХІ ст.): автореф. дис. канд. наук»; Ін-т педагогіки і психології професійної освіти АПН України. Київ, 2005.

## ACTUALITY OF MOTIVATION COMPETENCE FORMATION OF THE TEACHER

**Olena Tsohla,**

PhD in Economics Associate  
Professor of the Natural and  
Mathematical Education Department  
Municipal Institution of Lviv Regional Council  
Lviv Regional Institute of  
Postgraduate Pedagogical Education.  
Lviv, Ukraine.  
ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-6760-4843>  
[thogla@ukr.net](mailto:thogla@ukr.net)

**Abstract.** The actuality of motivation competence formation of the teacher is revealed in the article. The motivation essence and determination of mechanisms of its realization are considered. The importance of motivation of the teachers' work is defined. It is noted that motivation increases the effectiveness of teachers, improves their competitiveness. Attention is paid to the role of the postgraduate pedagogical education system in solving the issue of the continuous professional development of teachers.

It is established that the motivational competence of the teacher is one of the essential characteristics of the teacher, which contributes to their successful professional activity. The key function of the postgraduate teacher education system is the formation of the teacher's motivational competence through stimulating teacher's interest. The following is necessary: acquaintance with innovative pedagogy; identification of individual goals and life prospects of the teacher; access to the information sources; availability of necessary equipment; support of the teacher's creative attitude to their daily work, to the search for new things.

The incentives of the advanced training system are: dissemination and promotion of perspective pedagogical experience; attendance of the lessons with further analysis; certification of pedagogical staff; involvement in professional competitions; public praise for the successes achieved; publication of the results of the teachers' creative search in the educational and methodical publications of the institution and more.

The formation of teachers' motivational competence in the system of postgraduate pedagogical education should be constant and the individual characteristics of teachers, as well as the microclimate, which promotes the professional competence of teachers, helps to improve self-esteem, improve knowledge and skills should be taken into the account.

Teachers need to be tuned in to the awareness of the value of their profession, a sense of joy from success in their work. It is necessary to attend to the needs of the teacher.

**Keywords:** motivation competence of the teacher; formation; labor efficiency; postgraduate pedagogical education system; professional development of the teacher.

## **АКТУАЛЬНОСТЬ ФОРМИРОВАНИЯ МОТИВАЦИОННОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА**

**Цогла Елена Орестовна,**

кандидат экономических наук,  
доцент кафедры естественно-математического образования  
коммунального учреждения Львовского областного совета  
Львовского областного института  
последипломного педагогического образования.

Львов, Украина.

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-6760-4843>

[thogla@ukr.net](mailto:thogla@ukr.net)

**Аннотация.** Статья посвящена проблеме формирования мотивационной компетентности учителя. Рассмотрена сущность мотивации и определение механизмов ее реализации. Установлена значимость мотивации труда учителей. Отмечается, что мотивирование позволит повысить эффективность деятельности педагога, улучшит его конкурентоспособность. Обращено внимание на роль системы последипломного педагогического образования в решении вопроса постоянного профессионального развития педагогов.

Весомые научные труды зарубежных и отечественных ученых указывают на то, что мотивация – это совокупность внешних и внутренних факторов, которые обеспечивают побуждение работника к целеустремленной деятельности. Именно поэтому, безусловно, содержательное теоретическое и непосредственно практическое значение имеет изучение мотивации труда педагогических кадров.

Установлено, что мотивационная компетентность учителя является одной из существенных характеристик педагога, способствующей его успешной профессиональной деятельности. Ключевой функцией системы последипломного педагогического образования является формирование мотивационной компетентности педагога благодаря стимулированию заинтересованности. Необходимые условия: знакомство с инновационной педагогикой; выявление индивидуальных целей и жизненных перспектив учителя; доступ к информационным источникам, наличие необходимого оборудования; поддержка творческого отношения учителя к своей повседневной работе, поискам нового.

По нашему мнению, стимулами системы повышения квалификации являются: распространение и популяризация перспективного педагогического опыта; посещение уроков с дальнейшим его

анализом; проведение аттестации педагогических работников; привлечение к участию в профессиональных конкурсах; публичная похвала за достигнутые успехи; опубликование результатов творческого поиска учителей в учебно-методических изданиях института и другое.

Таким образом, формирование мотивационной компетентности учителей в системе последипломного педагогического образования должно быть постоянным и сочетаться с индивидуальными особенностями педагогов. Важен и микроклимат, который способствует развитию профессиональной компетентности учителя, помогает улучшить самооценку, усовершенствовать знания и умения. Надо настроить педагогов на осознание ценности своей профессии, ощущение радости от успехов в работе. Необходимо прислушиваться к потребностям учителя.

**Ключевые слова:** мотивационная компетентность учителя; формирование; эффективность труда; система последипломного педагогического образования; профессиональное развитие педагога.

#### **REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)**

- [1] I. A. Ziaziun, L. V. Kramushchenko, I. F. Kryvonos ta in., *Pedahohichna maisternist: pidruchnyk*. Kyiv, Ukraina: SPD Bohdanova A. M., 2008.
- [2] N. M. Sysko, «Motyvatsiia yak vazhlyvyi chynnyk neperervnoho profesiinoho rozvytku vykladacha zakladu profesiinoi osvity», *Zbirnyk naukovykh prats Kamianets-Podilskoho nats. un-tu, imeni Ivana Ohienka, seriiia «Pedahohichna»*, № 24, s. 177–180, 2018. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <http://journals.urau.ua/index.php/2307-4507/article/view/151597>.
- [3] X. Hekkhauzen, *Motivaciya i deyatel'nost'*. Moskva, Rossiya: Mysl', 1986.
- [4] V. A. Slastenin, I. F. Isaev, A. I. Mishchenko, E. N. SHiyanov, *Pedagogika: ucheb. posobie dlya stud. vuzov*. Moskva, Rossiya: SHkola-press, 2000.
- [5] V. I. CHirkov, «Samodeterminaciya i vnutrennyaya motivaciya povedeniya cheloveka», *Voprosy psihologii*, № 3, s. 116–131, 1996.
- [6] M. A. Holodnaya, *Psihologiya intellekta. Paradoksy issledovaniya*. Sankt-Peterburg, Rossiya: Piter, 2002.
- [7] Verkhovna Rada Ukrainy. (2014, Lyp. 01). Zakon № 1556-VII, «Pro vyshchu osvitu» [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
- [8] O. A. Dubaseniuk, *Profesiina pedahohichna osvita: kompetentnisnyi pidkhid: monohrafiia*. Zhytomyr, Ukraina: Vyd-vo ZhDU im. I. Franka, 2011.

- [9] V. M. Sych, «Sotsialno-psykholohichni osoblyvosti motyvatsii profesiinoho vdoskonalennia spetsialistiv viddiliv osvity», avtoref. dys. kand. nauk»; In-t psykholohii im. H. S. Kostiuka APN Ukrainy. Kyiv, 2005.
- [10] A. A. Sbrueieva, Tendentsii reformuvannia serednoi osvity rozvynenykh anhlomovnykh krain v konteksti hlobalizatsii (90-ti rr. XX – pochatok XXI st.): monohrafiia. Sumy, Ukraina: Vydav. «Kozatskyi val», 2004.
- [11] Kontseptsiiia «Nova Ukrainska shkola», Ministerstvo osvity i nauky Ukrainy. [Elektronnyi resurs].  
Dostupno: <https://mon.gov.ua/ua/tag/nova-ukrainska-shkola>.
- [12] L. P. Chervinska, «Do pytannia motyvatsii personalu», Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka, № 1, s. 108–113, 2014. [Elektronnyi resurs]. Dostup: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp\\_2014\\_1\\_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2014_1_16)
- [13] N. M. Avsheniuk, «Standartyzatsiia profesiinoi pidhotovky vchyteliv u Anhlii y Uelsi (kinets XX – pochatok XXI st.): avtoref. dys. kand. nauk»; In-t pedahohiky i psykholohii profesiinoi osvity APN Ukrainy. Kyiv, 2005.

*Стаття надійшла  
до редакції 10 лютого 2020 року*