

Лукиянчук Алла Миколаївна,
*кандидат психологічних наук, старший викладач
кафедри педагогіки, психології та управління
навчальними закладами Білоцерківського інституту
неперервної професійної освіти ДВНЗ «Університет
менеджменту освіти»*

**МОТИВАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ
ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ
(ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ ЯК СКЛАДОВА
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ**

Анотація. У статті обґрунтовано актуальність теми дослідження, вихідні положення, мету, концептуальні ідеї, понятійний апарат та основні теоретико-методологічні підходи до дослідження. Висвітлено результати дослідження сутності та структури психолого-педагогічної компетентності педагогічних працівників системи професійної (професійно-технічної) освіти.

Ключові слова: мотивація, мотиваційна сфера, мотивація трудової діяльності, психолого-педагогічна компетентність, самовдосконалення, самореалізація, педагогічні працівники закладів професійної (професійно-технічної) освіти, підвищення кваліфікації.

Лукиянчук Алла Николаевна

**МОТИВАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ЗАВЕДЕНИЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО (ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОГО)
ОБРАЗОВАНИЯ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ РАЗВИТИЯ ПСИХОЛОГО-
ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ**

Аннотация. В статье обоснованы актуальность темы исследования, исходные положения, цель, концептуальные идеи, понятийный аппарат и основные теоретико-методологические подходы к исследованию. Представлены результаты исследования сущности и структуры психолого-педагогической компетентности педагогических работников системы профессионального (профессионально-технического) образования.

Ключевые слова: мотивация, мотивационная сфера, мотивация трудовой деятельности, психолого-педагогическая компетентность, самосовершенствование, самореализация, педагогические работники заведений профессионального (профессионально-технического) образования, повышение квалификации.

Alla Lukiianchuk

**MOTIVATION OF PROFESSIONAL ACTIVITY OF TEACHING
STAFF OF VOCATIONAL EDUCATIONAL INSTITUTIONS
ON THE BASIS OF PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL
COMPETENCE DEVELOPMENT**

Abstract. *Actuality of research theme, initial positions, aim, conceptual ideas, concept vehicle and basic theoretic-methodological approaches of the research is reasonable in-process. The results of the research of the essence and structure of psychological and pedagogical competence of pedagogical workers of the system of vocational education are presented.*

Key words: *motivation, motivational sphere, motivation of the labor activity, psychological and pedagogical competence, self-improvement, self-realization, pedagogical workers of vocational education establishments, professional development.*

Постановка проблеми

На сучасному етапі розвитку України якісна освіта є основним індикатором життя, інструментом для досягнення соціальної та культурної злагоди, економічного зростання.

Актуальність проблеми дослідження. В умовах інтеграції до європейського освітнього простору докорінно змінюється значущість професійної освіти, розширюються уявлення про зміст та роль педагогічного працівника закладу професійної (професійно-технічної) освіти. Актуальності набуває проблема мотивації професійної діяльності в умовах конкуренції закладів освіти, а отже, важливою умовою є психолого-педагогічна компетентність педагогів.

У сучасному освітньому середовищі відбуваються закономірні трансформації, які гнучко відображають зміни у суспільстві. Можемо зазначити таке: освітня система поступово відходить від ієрархічної структури; з метою удосконалення здійснюється активна взаємодія закладів професійної освіти, підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти потребує нових підходів та розширення можливостей розвивати психолого-педагогічну компетентність.

Отже, розвиток психолого-педагогічної компетентності є важливою основою для мотивації професійної діяльності, оскільки уможливує самовдосконалення та саморозвиток педагогічного працівника закладу професійної (професійно-технічної) освіти.

Аналіз останніх досліджень та публікацій

Теоретико-методологічну основу дослідження становлять положення про організацію професійної (професійно-технічної) освіти, праці вітчизняних науковців (зокрема, таких як І. Зязюн, Н. Кузьміна, Є. Науменко, Д. Ніколенко, З. Плетньова, В. Сластьонін, Б. Шиян), присвячені вивченню суті та структури педагогічної діяльності, а також праці про психологію особистості вчителя (Г. Балл, І. Бех, О. Полуніна, С. Смирнов).

Незважаючи на те, що питання професійної компетентності, складовою якої є психолого-педагогічна, активно досліджують у своїх працях Ю. Варданян, О. Гнатишина, Л. Захарова, Т. Маркіна, В. Соколова та інші, у сучасній психолого-педагогічній науці немає єдності щодо визначення сутності цього поняття, його структури та змістового наповнення. Різноманітні підходи до тлумачення психолого-педагогічної компетентності пояснюються динамічністю та багатогранністю означеної категорії.

Теоретико-методологічні засади мотивації трудової діяльності висвітлено в наукових працях В. Асєєва, В. Врума, Ф. Герцберга, Г. Дмитренка, Д. Кікнадзе, Д. Мак-Грегора, Д. Мак Келланда, Ф. Тейлора, М. Туган-Барановського, Г. Уайта, Г. Щокіна, А. Ядова та ін. Питанням мотивації праці присвячено праці зарубіжних та вітчизняних учених (А. Маслоу, Т. Багмут, У. Оучі, Г. Слезінгера, С. Шапиро, Д. Богиня, М. Калінчика, В. Лишиленко, Є. Ходаківського, К. Якуби). Проблемі мотивації освіти менеджмент приділяє велику увагу. Так, О. Бондарчук, Л. Карамушка, В. Сич розглядали психологічні особливості мотивації професійного вдосконалення керівників у системі освіти. В. Князєв досліджував методи управління мотивацією з метою підвищення ініціативи та відповідальності педагогічних працівників.

Незважаючи на велику кількість праць, присвячених означеному напрямку, проблема мотивації професійної діяльності педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти на основі розвитку їхньої психолого-педагогічної компетентності залишається недостатньо вивченою й обґрунтованою.

Означене питання набуває сьогодні неабиякої актуальності, тому *метою* статті є аналіз психологічних особливостей мотивації професійної діяльності педагогічних працівників та її зв'язок із розвитком психолого-педагогічної компетентності.

Виклад основного матеріалу

Освіта відіграє важливу роль у моральному, економічному, соціальному розвитку суспільства, особливо у процесі його інформатизації й глобалізації. Найважливішими цінностями сучасної цивілізації та інформаційного суспільства, заснованого на знаннях, стають навчання та компетенції людей, що слугує мотивацією для професійної діяльності.

Виконання основного завдання професійної освіти – підготовки кваліфікованих та конкурентоздатних працівників – залежить від професійної діяльності майстрів виробничого навчання та викладачів професійно-теоретичної підготовки. Особистісні якості, професійний рівень, педагогічна майстерність впливають на рівень підготовки майбутніх працівників. Сьогодні неможливо ефективно будувати освітній процес без високого рівня мотивації професійної діяльності педагогічних працівників.

У сучасних умовах трансформації суспільства збереження ефективного персоналу, його мотивація на пошук рішень для поліпшення результатів діяльності — найактуальніше завдання вітчизняних закладів професійної (професійно-

технічної) освіти. Тому питання мотивації та стимулювання педагогічних працівників є надзвичайно важливими в системі антикризового управління.

Як свідчать історичні факти, за часів адміністративно-командної економіки розв'язання проблем мотивації значною мірою було формальним і ґрунтувалося лише на свідомості працівників. Таке ставлення призвело до зниження рівня ініціативи та до байдужості працівників. Головними мотивувальними факторами і нині залишаються рівень заробітної плати та можливість кар'єрного зростання. Серед нематеріальних стимулів для працівників на перше місце виходить соціальний пакет з обов'язковою медичною страховкою, участь у тренінгах, компенсація за харчування, оплата транспортних витрат та мобільного зв'язку. Сучасним менеджерам освіти необхідно шукати методи заохочення персоналу до діяльності не лише заради доходів, а й для задоволення, самоактуалізації та реалізації власного трудового і творчого потенціалів, самовдосконалення у професійній діяльності та розвитку психолого-педагогічної компетентності.

Самореалізація працівника настає тоді, коли цілі чітко сформовано й вироблено тактику щодо їх досягнення. Велике значення при цьому мають професійні і кваліфікаційні якості людини (успішність, працездатність, інтелектуальна складова, досвід та стаж роботи), а також самосприйняття, самооцінювання і постійна робота над собою⁵.

Незважаючи на те, що сьогодні існує достатньо теорій та підходів, відсутня проста теорія, яка могла б дати повне пояснення індивідуальних мотивів та потреб людини. Поведінка визначається спрямованістю особистості, її здібностями, типом характеру, темпераментом. Тому особливої уваги заслуговують питання, дослідження яких допомагає зрозуміти, як відбувається процес мотивації, на яких засадах будуються стосунки між педагогом та учнями, як формується мікроклімат у колективі і чому виникають конфлікти.

Особливої уваги заслуговує мотивація професійної діяльності педагогічних працівників у системі професійної (професійно-технічної) освіти, оскільки у сучасних економічних умовах вона не має належного фінансування. Тому спрямованість мотиваційних заходів слід змістити на особистісний розвиток та соціальний аспект. Винагородою для навчального закладу є його публічне визнання, яке він може отримати внаслідок публікації в пресі порівняльних таблиць результатів зовнішнього тестування, за якими він, опинившись серед кращих, найбільш престижних закладів, отримує не лише моральне задоволення, а й практичну вигоду: у ринковій системі освітнього вибору навчальний заклад може залучити найкращих учнів, студентів і педагогів, збільшити обсяг фінансування⁷.

Інтерес до роботи визначається не тільки її змістом, а й організацією, методами управління та ступенем впливу працівника на виробництво (завдяки ініціативі, самостійності, участі в ухваленні рішень). У сучасних умовах, коли діяльність

⁵ Михайлова Л. І. Управління персоналом : навч. посіб. / Л. І. Михайлова. — Київ : Центр навч. літ-ри, 2007. — 248 с.

⁷ Сбруєва А. А. Порівняльна педагогіка : навч. посіб. / А. А. Сбруєва. — 2-ге вид., стереотип. — Суми : Університетська книга, 2004. — 320 с. — С. 106.

працівників має розумовий характер, коли від них очікують більше самостійності, ініціативи і відповідальності за свої дії і результати, керівництву, розглядаючи питання мотивації, необхідно фокусуватися на стратегічній доцільності й економічній ефективності заходів.

Центральне місце в теорії мотивації належить поняттю «мотив» як формі прояву потреби, тому предметові, заради якого здійснюється діяльність. Мотив — це спонукання людини до активності, пов'язане з намаганням задовольнити певні потреби². Він містить потреби, очікування, стимули та оцінювання. Мотивація, як внутрішній механізм спонукання до діяльності, є результатом складного комплексу динамічних потреб, який об'єднує фізіологічні, психологічні й інтелектуальні процеси, визначаючи напрям використання потенціалу працівника.

Мотиви відрізняються за своєю силою і значущістю для людини. Як правило, для кожного виду діяльності чи поведінки можна виділити найбільш сильний і значущий мотив. Для однієї людини головним у роботі буде заробіток, для іншої — кар'єра, ще для когось — приємна атмосфера і можливість спілкування в колективі. Ці показники залежать від вікових та гендерних особливостей, ціннісних орієнтацій.

Вагомий внесок у дослідження мотивації, яка впливає на процес становлення особистості, здійснив О. Леонтьєв¹. Відповідно до його концепції між структурою діяльності та будовою мотиваційної сфери людини існують взаємини ізоморфізму, тобто взаємної відповідності, а в основу динамічних змін, які відбуваються з мотиваційною сферою людини, покладено розвиток системи діяльностей. За О. Леонтьєвим, спрямованість спонукання надає саме об'єкт (що сприймається дуже широко, не тільки як предмет, річ). Крім того, «опредмечування потреби», як висловлювався О. Леонтьєв, надає цьому спонукання сенс, і, по суті, збудником діяльності виступає не сам предмет, а його значення для суб'єкта.

У 1968 році Л. Портер та Е. Лоулер розробили комплексну теорію мотивації, що містить елементи теорії очікування і теорії справедливості². У їхній моделі фігурують п'ять змінних: затрачені зусилля, сприйняття, отримані результати, винагорода, міра задоволення. Відповідно до моделі Портера – Лоулера досягнуті результати залежать від докладених працівником зусиль, його здібностей і характерних особливостей, а також від усвідомлення ним своєї ролі. Рівень докладених зусиль визначатиметься цінністю винагороди і ступенем упевненості в тому, що такий рівень зусиль, справді, забезпечить цілком визначений рівень винагороди. Крім того, у теорії Портера – Лоулера встановлюється співвідношення між винагородою і результатами, тобто людина задовольняє свої потреби за допомогою винагород за досягнуті результати.

Один з найбільш важливих висновків Л. Портера і Е. Лоулера полягає в тому, що результативна праця дає задоволення. Прямопротилежну думку щодо цього має більшість керівників. Ця модель зробила основний внесок у розуміння мотивації (див. рис.). Вона показала, зокрема, що мотивація не є простим елементом у ланцюзі

² Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці : підручник / Я. В. Крушельницька. — Київ : КНЕУ, 2003. — 367 с. — С. 163; 171.

¹ Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. — СПб. : Питер, 2000. — 512 с.

причинно-наслідкових зв'язків. Модель показує також, наскільки важливо об'єднати такі поняття, як зусилля, здібності, результати, винагороду, задоволення і сприйняття в межах єдиної взаємозалежної системи.

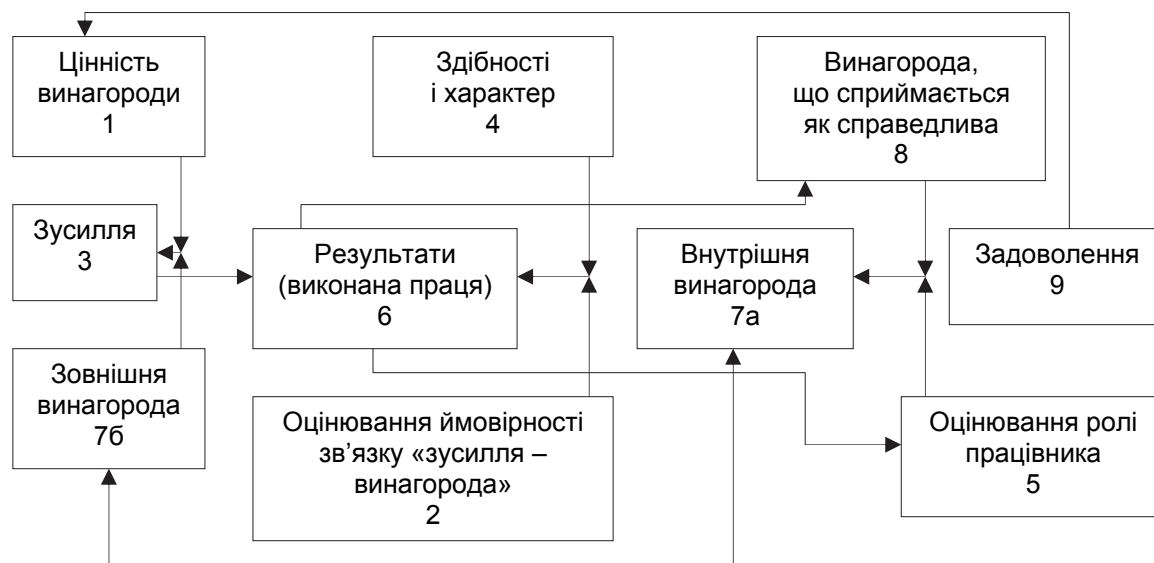


Рис. Модель мотивації Портера – Лоулера

Загальний висновок теорії полягає в тому, що результативна праця забезпечить задоволення потреби, а не навпаки, як вважали прихильники школи людських взаємин.

Визначення результативності праці педагогічних працівників у системі професійної (професійно-технічної) освіти є досить складним процесом, тому опиратимемося на самооцінювання професійної діяльності у період проходження курсів підвищення кваліфікації.

Сучасні дослідження з організаційної психології, психології особистості та психології управління показують, що загалом під професійним удосконаленням розуміють діяльність, яка самостійно здійснюється особистістю і спрямована на підвищення її професіоналізму⁴. Результатом останнього є оволодіння працівником-професіоналом нормами професії в мотиваційній та операційній сферах; умінням результативно й успішно здійснювати свою професійну діяльність, досягаючи професійної майстерності. Професіонал повинен мати високий рівень професійного цілепокладання, уміти 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 тощо⁴.

Отже, поняття «професійне вдосконалення» тісно пов'язане із такими поняттями, як «професійна кар'єра (професійне зростання)», «підвищення професійної кваліфікації», «професійна самоосвіта».

На нашу думку, невід'ємною частиною самовдосконалення та мотивації професійної діяльності є розвиток психолого-педагогічної компетентності.

⁴ Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. — М. : Знание, 1996. — 308 с. — С. 276.

Поняття психолого-педагогічної компетентності педагога для вітчизняної педагогічної та психологічної науки не є новим, воно зустрічається у працях Н. Кузьміної, Н. Тализіної, О. Бодальова, В. Сластьоніна, А. Деркача, Ю. Фокіна, В. Введенського та ін.

Основою психолого-педагогічної компетентності, визначальною складовою професійної компетентності фахівця, на думку О. Бодальова та В. Сластьоніна, є аутопсихологічна компетентність як готовність і здатність людини до цілеспрямованої психічної роботи щодо зміни особистісних рис та поведінкових характеристик; як уміння розвивати та використовувати власні психічні ресурси, створювати позитивну для діяльності ситуацію завдяки змінам свого внутрішнього стану, опановувати, закріплювати, контролювати нові знання, уміння та навички, здійснювати перебудову уразі виникнення непередбачуваних обставин, створювати вольову установку на досягнення значущих результатів⁶.

На думку М. Лук'янової, психолого-педагогічна компетентність педагога – це сукупність певних якостей особистості з високим рівнем професійної підготовки до педагогічної діяльності й ефективної взаємодії з учнями в освітньому процесі. Як певна система вона складається з трьох блоків:

- грамотності (тобто знань, що мають назву загальнопрофесійних);
- уміння як здатності педагога використовувати знання в педагогічній діяльності, в організації взаємодії з іншими;
- професійно значущих особистісних якостей³.

Зазначимо, що вищевказані підходи до визначення психолого-педагогічної компетентності орієнтовані на визначення структури явища.

Дослідження сутності, уточнення структурних компонентів психолого-педагогічної компетентності здійснювалися протягом 2017 року під час проведення курсів підвищення кваліфікації у Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти ДВНЗ «УМО». Респондентами були майстри виробничого навчання (164 особи) та викладачі професійно-теоретичної підготовки (106 осіб). Опитуваним було запропоновано на основі власного досвіду визначити, у чому полягає сутність психолого-педагогічної компетентності педагогічного працівника закладу професійної (професійно-технічної) освіти. Більшість опитаних, які брали участь у дослідженні, вважає, що основними складовими психолого-педагогічної компетентності педагога є знання з психології та педагогіки (25% респондентів). Складовими було визначено також комунікативні здібності (22% респондентів); мотивація професійної діяльності (21,5% респондентів); організаційні здібності (10% респондентів); професійне мислення (9,5% респондентів); здібності за професійним спрямуванням (7% респондентів) та загальна культура поведінки (5% респондентів).

Здійснений аналіз сучасних вітчизняних і зарубіжних науково-теоретичних праць та емпіричне дослідження дали змогу визначити взаємозв'язок мотивації

⁶ Психология и педагогика: учеб. пособие / под ред. А. А. Бодалева, В. И. Жукова, Л. Г. Лаптева, В. А. Сластенина. — М.: Изд-во Ин-та психотерапии, 2002. — 585 с. — С. 263.

³ Лукьянова М. И. Психолого-педагогическая компетентность учителя / М. И. Лукьянова // Педагогика. — 2001. — № 10. — С. 57.

професійної діяльності та психолого-педагогічної компетентності педагогічних працівників.

Висновки

Отримані результати свідчать про те, що мотивація професійної діяльності є невід'ємною складовою психолого-педагогічної компетентності, що дає можливість розглядати психологічні механізми спонукання. Для розуміння роботи цих механізмів важливо враховувати загальні та специфічні вимоги до організації мотивації праці. Успіх мотивації трудової діяльності залежить від того, наскільки задовольняються такі вимоги, як правильний вибір мети, презентація обраних цілей та захопленість цими цілями. Важливим компонентом також можна вважати усвідомленість процесу реалізації обраних цілей. Професійна самосвідомість педагогічних працівників є також усвідомленням власної психолого-педагогічної компетентності, норм та етичних правил, мотивів професійної самореалізації, співвіднесення себе з професійним ідеалом, самооцінювання та оцінювання референтними людьми. Поняття вирізняється складністю мотиваційних спонукань, прагненням до самореалізації, системою уявлень про самого себе, свої можливості та перспективи професійного розвитку як результат розвитку психолого-педагогічної компетентності.

Перспективи подальших досліджень у цьому напрямі

Аналіз особливостей та розвитку мотивації професійної діяльності педагогічних працівників системи професійної освіти в умовах трансформаційних процесів ринку праці. Експериментальне дослідження структурних компонентів мотиваційної сфери педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

Список використаних джерел

1. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. — СПб. : Питер, 2000. — 512 с.
2. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці : підручник / Я. В. Крушельницька. — Київ : КНЕУ, 2003. — 367 с.
3. Лукьянова М. И. Психолого-педагогическая компетентность учителя / М. И. Лукьянова // Педагогика. — 2001. — № 10. — С. 56–61.
4. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. — М. : Знание, 1996. — 308 с.
5. Михайлова Л. І. Управління персоналом : навч. посіб. / Л. І. Михайлова. — Київ : Центр навч. літ-ри, 2007. — 248 с.
6. Психология и педагогика : учеб. пособие / под ред. А. А. Бодалева, В. И. Жукова, Л. Г. Лаптева, В. А. Сластенина. — М. : Изд-во Ин-та психотерапии, 2002. — 585 с.
7. Сбруєва А. А. Порівняльна педагогіка : навч. посіб. / А. А. Сбруєва. — 2-ге вид., стереотип. — Суми : Університетська книга, 2004. — 320 с.
8. Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала / С. А. Шапиро. — М. : Гросс Медиа, 2005. — 224 с.

Alla Lukiianchuk

**MOTIVATION OF PROFESSIONAL ACTIVITY OF TEACHING STAFF
OF VOCATIONAL EDUCATIONAL INSTITUTIONS ON THE BASIS
OF PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL COMPETENCE
DEVELOPMENT**

The quality update of training in the vocational education system requires that teachers have basic professional knowledge as well as pedagogical one, creative approach to the development of specific educational problems, implementation of innovative techniques into the training process.

Actuality of research theme, initial positions, aim, conceptual ideas, concept vehicle and basic theoretic-methodological approaches of the research is reasonable in-process. Essence and constituents of basic concepts, tendency are certain in relation to motivation of pedagogical workers of the system of trade education. The basic achievements of research of motivation of professional activity are systematized and worked out on the basis of development of competitiveness.

The main achievements of the research of motivation of professional activity on the basis of development of psychological and pedagogical competence are systematized. The initial theoretical and methodological bases of the research of psychological and pedagogical competence and peculiarities of its formation are revealed. The results of the research of the essence and structure of psychological and pedagogical competence of pedagogical workers of the system of vocational (vocational) education are presented. Research prospects are presented.

The constant development of the psychological and pedagogical competence of the pedagogical staff ensures the consistency and systematic character of the professional activity, and also promotes the awareness of the teachers of the need for constant professional and personal self-improvement, the development of pedagogical techniques, the formation of readiness for creative pedagogical activity, taking into account modern requirements for the training of qualified specialists in various fields.