

УДК 37.018.5:005.32

DOI: [https://doi.org/10.33272/2522-9729-2022-2\(203\)-30-35](https://doi.org/10.33272/2522-9729-2022-2(203)-30-35)Заїка Віталій
Басенко РусланORCID iD <https://orcid.org/0000-0001-5710-2997>ORCID iD <https://orcid.org/0000-0001-9760-6321>

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ЧИННИК СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ В ОСВІТНЬОМУ ІННОВАЦІЙНОМУ СЕРЕДОВИЩІ

A Присвячено аналізу сучасних психолого-педагогічних підходів мотивації педагогічних працівників до інноваційної діяльності та розвитку новітнього освітнього середовища. З'ясовано, що одним із першочергових факторів ефективності праці є мотивація професійної діяльності, яка впливає на становлення особистості педагога в колективі.

Виявлено, що у педагогічних працівників представлені такі мотиви до праці: мотиви професійної майстерності найбільш виражені (15%), мотиви соціальної значущості (40%), мотиви самоствердження в праці (40%), мотиви власне праці (5%). На основі емпіричного дослідження було з'ясовано особливості мотивації трудової діяльності педагогічних працівників, як чинника соціально-психологічного статусу працівника у колективі. Доведено, що провідні мотиви та мотивація педагогічного працівника відіграють важливу роль у реалізації його творчого та особистісного потенціалу, впливають на ефективність самої педагогічної діяльності й допомагають уникнути емоційного та психічного виснаження. Констатовано, що мотивація педагогічного працівника визначає статус його в колективі та відображає професійний рівень працівника, що значним чином позначається на ефективності педагогічної діяльності закладу освіти загалом. Окреслено перспективи подальших розвідок, які розглянуто у дослідженні особливостей активізації мотиву професійної майстерності праці, установки на процес праці та позитивного ставлення до праці серед педагогічних працівників та їх підтримання протягом усієї трудової діяльності.

Ключові слова: праця; педагогічна діяльність; мотив; мотивація; професійна майстерність; соціальна значущість; самоствердження; соціально-психологічний статус

S **Zaika Vitalii, Basenko Ruslan. Features of pedagogical activity motivation as a reason for personality development in an educational innovative environment.**

This article is devoted to the analysis of modern psychological and pedagogical approaches to motivate teachers to innovate and develop the latest educational environment. It has been established that one of the primary factors of labor efficiency is the motivation for professional activities, which affects a teacher's personality development in a team.

It was revealed that the pedagogical staff has the following motives for work: the professional skills motives are the most pronounced (15%); the social significance motives (40%), the self-affirmation motives in work (40%), the actual labor motives (5%). Based on an empirical study, the features of the motivation of the labor activity of pedagogical staff as a factor in the socio-psychological status of an employee in a team were clarified. It is proved that the leading motives and motivation of the teacher play an important role in the realization of his creative and personal potential, affecting the effectiveness of the pedagogical activity and helping to avoid emotional and mental exhaustion. It is stated that the motivation of a pedagogical staff determines their status in the team and reflects the professional level of the teacher, which significantly affects the effectiveness of the pedagogical activity of the educational institution as a whole. The prospects for further research are outlined, which are considered in the study of the features of activating the motive of professional quality, installation on the labor process and a positive attitude to work among teachers and their maintenance throughout their working life.

Key words: work; pedagogical activity; motive; motivation; professional skill; social significance; self-affirmation; socio-psychological status

Заїка Віталій Миколайович, кандидат психологічних наук, доцент кафедри соціальної роботи та спеціальної освіти, Полтавський інститут економіки і права ЗВО «Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна», Україна

Zaika Vitalii, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor of the Department of Social Work and Special Education, Poltava Institute of Economics and Law of the Open International University of Human Development «Ukraine», Ukraine

E-mail: zaika_vitaliy@ukr.net

Басенко Руслан Олександрович, кандидат педагогічних наук, докторант Полтавського національного педагогічного університету імені В. Г. Короленка; заступник директора з науково-педагогічної роботи, міжнародної та грантової діяльності, Полтавський інститут економіки і права ЗВО «Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна», Україна

Basenko Ruslan, Candidate of Pedagogical Sciences, Doctoral Student of Poltava V. G. Korolenko National Pedagogical University; Deputy Director for Scientific and Pedagogical Work, International and Grant Activities, Poltava Institute of Economics and Law of the Open International University of Human Development «Ukraine», Ukraine

E-mail: basenko_ruslan@ukr.net

Актуальність проблеми. Педагогічна діяльність за профорієнтаційною класифікацією Є. Клімова відноситься до типу «людина-людина» і є однією із найбільш енергетично витратних і ризикованих у плані емоційного вигорання та психічного виснаження, що залежить від багатьох чинників, як-то володіння професійними компетенціями, особистісних якостей, режиму роботи, вміння долати стрес і знімати напруження, володіння навичками тайм-менеджменту, безконфліктного спілкування, усвідомлення мотивів педагогічної діяльності тощо. Одним із першочергових факторів ефективності праці є мотивація професійної діяльності, що впливає на становлення особистості педагога в колективі.

Аналіз попередніх досліджень і публікацій. Вивчення сучасних психолого-педагогічних підходів мотивації педагогічних працівників до інноваційної діяльності представлено у наукових студіях таких дослідників як А. Бакурадзе, Р. Басенко [1], О. Бондарчук, Л. Даниленко, В. Заїка [2; 3], І. Манюха [4], Ф. Моргун [5], В. Сич, Н. Степанченко [6] та ін. Дослідники зазначають, що одним із першочергових факторів ефективності праці є мотивація професійної діяльності, що впливає на становлення особистості педагога в колективі.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Водночас, у сучасних умовах стрімко змінюється як зовнішнє середовище педагогічної діяльності, так і відбуваються динамічні ціннісні зміни, що обумовлює

постійну зміну системи мотивації освітньої діяльності, а відтак вимагає оновлення вже існуючих рекомендацій щодо розвитку мотиваційної сфери педагогічних працівників.

Мета статті полягає у дослідженні особливостей мотивації трудової діяльності педагогічних працівників як чинника соціально-психологічного статусу працівника у колективі.

Викладення основного матеріалу. Емпіричне дослідження проводилось протягом 2021 року на базі однієї зі шкіл Полтавської обласної ради, яку не вказуємо у зв'язку зі збереженням конфіденційності результатів проведеного дослідження. У дослідженні брали участь 20 педагогічних працівників із різними рівнями освіти, педагогічного стажу та показниками віку та статі.

Із метою проаналізувати мотиваційні структури педагогічної діяльності та виявлення значущих причин вибору професійної діяльності спочатку була проведена методика щодо виявлення мотивів вибору діяльності педагога.

Після оброблення результатів опитування виявилось, що у 60% педагогів – високо виражене педагогічне покликання (педагоги, з вищою освітою, які мають педагогічний стаж не менше 10 років, у 40% – виражені другорядні зацікавленості [3, с. 148].

Так, було з'ясовано, що у педагогічних працівників представлені наступні мотиви до праці (рис. 1):

Мотиви педагогічних працівників

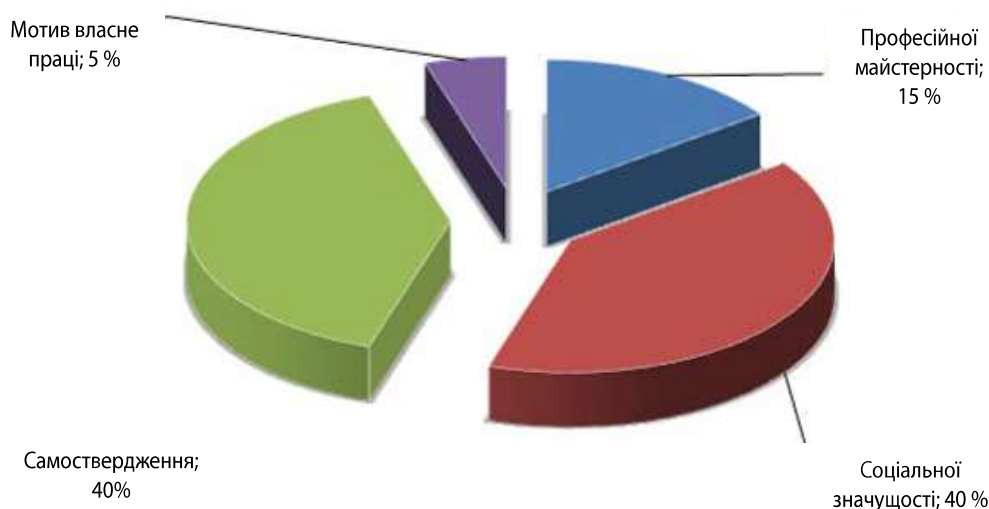


Рис. 1. Показники розподілу мотивів вибору педагогічної діяльності

1) мотиви професійної майстерності найбільш виражені у 15% педагогів;

2) мотиви соціальної значущості у 40% педагогів;

3) мотиви самоствердження в праці у 40% педагогів;

4) мотиви власне праці у 5% педагогів.

За даними дослідження можна зробити висновки, що в даному педагогічному колективі у вчителів найменше всього виражена мотивація власне праці та мотивація професійної майстерності, при тому, що у 40% педагогів є бажання самоствердитися в праці (не до кінця сформо-

вані мотиви професійної майстерності). Чим вище мотиви професійної майстерності, тим вище рівень педагогічної майстерності у педагогів, тим успішніше діяльність усього колективу. У цілому в даному колективі позитивне ставлення до своєї праці й у майбутньому можна прогнозувати підвищення мотивації професійної майстерності.

Результати вивчення структури мотивації трудової діяльності педагогів даного колективу за допомогою методики визначення структури трудової діяльності представлено на *рис. 2*:

Ставлення педагогічних працівників

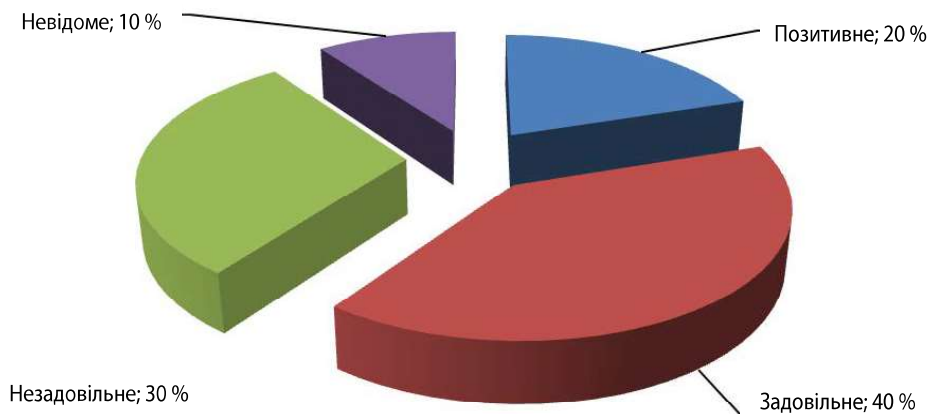


Рис. 2. Показники розподілу різновидів ставлення до педагогічної діяльності

Так, із 20 обстежених працівників, у 20% педагогів позитивне ставлення до діяльності, що виконується, достатньо висока сила спонукання мотиваційного комплексу, у 40% – задовільне ставлення до педагогічної діяльності, невисока сила спонукання мотиваційного комплексу (педагоги, з вищою та середньою освітою), у 30% – незадовільне ставлення до діяльності, низька сила спонукання мотиваційного комплексу, 10% – відмовилися відповідати, мотивуючи це тим, що вони не хочуть, щоб усі потім знали їх думку (педагоги з незакінченою вищою та середньою освітою), можна припустити, що у них негативне ставлення до діяльності, яку виконують

та низька сила спонукання мотиваційного комплексу, ми можемо припустити, що це тимчасові люди в даному колективі.

Для того, щоб з'ясувати як орієнтована особистість на діяльність: процесуально або результативно, була використана методика з виявлення установок «праця – гроші». Було виявлено, що з 20 педагогів, які були опитані, лише 20% приваблює та надає радість сам процес праці, а для 80% – важливий матеріальний результат, сама діяльність є тільки засіб діставання грошей, що не може не впливати на освітній процес, гальмує процес здібностей, перешкоджає досягненню цілей діяльності (*рис. 3*):

Установки педагогічних працівників

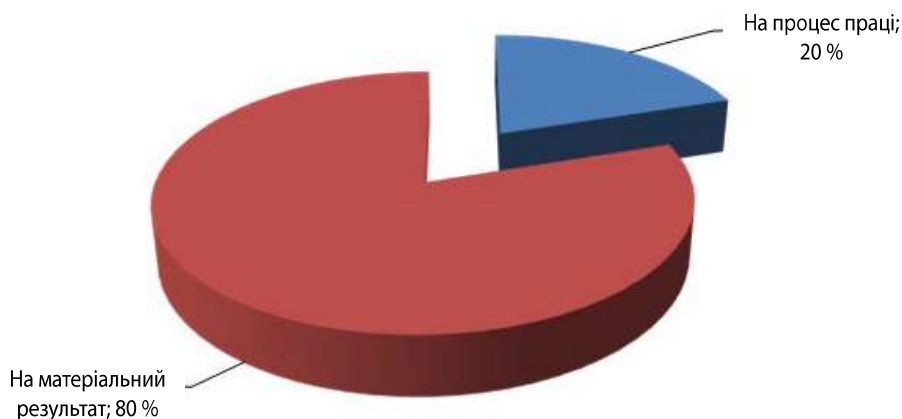


Рис. 3. Показники розподілу установок до педагогічної діяльності

Отримані результати можна пояснити тим, що у цей час відбувається криза трудової мотивації під впливом різних макроекономічних та особистісних факторів, що у свою чергу спричиняє кризу соціальної активності, тому що відбувається трансформація структури ціннісних орієнтацій людини. Отже, творча й трудова діяльність людини не забезпечує реалізації всіх груп

потреб: фізичних, соціальних, інтелектуальних тощо.

Нами було визначено такі показники соціально-психологічного статусу педагогічних працівників у колективі в системі ділових взаємин: соціально-психологічний статус «зірки» (за діловою спрямованістю) мають – 10% педагогів, «прийняті» – 55% педагогів, «неприйняті» – 15% педагогів, «ізолювані» – 20% педагогів (рис. 4):

Соціально-психологічний статус педагогічних працівників

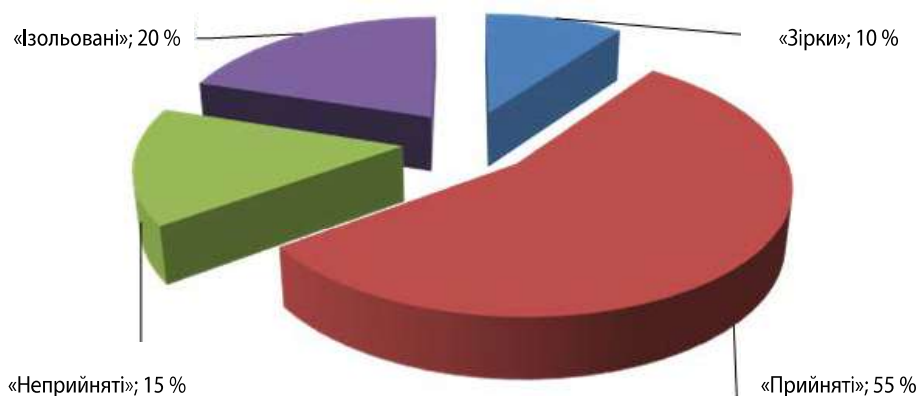


Рис. 4. Показники соціально-психологічного статусу педагогічних працівників у колективі в системі ділових взаємин

Отже, в даному колективі в цілому склалися сприятливі взаємини, переважна більшість педагогів мають соціально-психологічний статус «зірки» та «прийнятих». Можемо припустити, що педагоги з високим соціально-психологічним статусом у колективі можуть активно впливати на «неприйнятих» та «ізолюваних», що сприятиме покращенню роботи всього колективу.

Прослідковуючи зв'язок між соціально-психологічним статусом педагога у системі особистих взає-

мин і колективу та його домінуючою трудовою мотивацією, ми використали опитувальник на виявлення провідних мотивів професійної діяльності. Так, можна зробити висновки, що даний педагогічний колектив отримав наступні показники мотивації трудової діяльності педагогів із різним статусом у системі неформальних взаємин: у «зірок» – педагогів (із вищою освітою) переважає мотивація професійної майстерності (100%) (рис. 5):

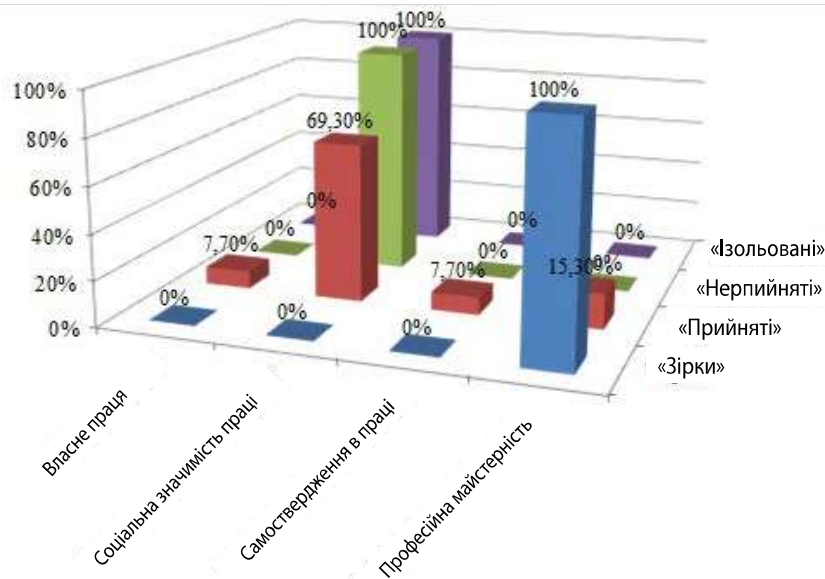


Рис. 5. Мотивація трудової діяльності педагогів із різним соціально-психологічним статусом у педагогічному колективі

У «прийнятих» педагогів (із вищою освітою та незакінченою вищою освітою) переважає мотивація соціальної значущості праці (69,3%) та виявлено мотивацію профе-

сійної майстерності (15,3%), мотивацію самоствердження в праці (7,7%), мотивацію власне праці (7,7%). У «неприйнятих» та «ізолюваних» педагогічних працівників

домінуючою є соціальна значущість педагогічної праці (100%).

Можна зробити висновки, що у педагогів даного колективу менш усього виражена мотивація власне праці та дуже низька мотивація професійної майстерності. Простежується залежність соціально-психологічного статусу особистості від мотивації трудової діяльності. Передумо-

вами високого соціально-психологічного статусу у системі ділових стосунків є такі типи мотивації, як мотивація професійної майстерності, власне праці та самоствердження у праці.

У системі неформальних взаємин статус «зірки» отримали 5% педагогів, статус – «прийнятих» – 65%, статус «неприйнятих» – 10%, статус – «ізольованих» – 20% (рис. 6):

Соціально-психологічний статус педагогічних працівників

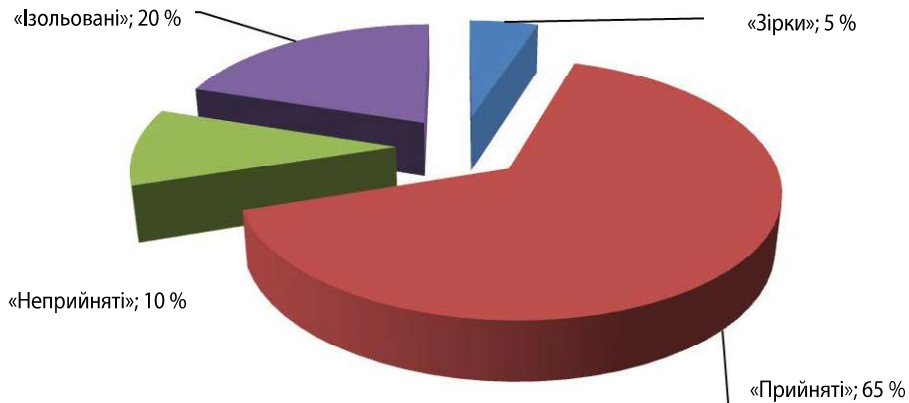


Рис. 6. Показники соціально-психологічного статусу педагогічних працівників у колективі в системі неформальних стосунків

У результаті порівняння особливостей мотивації працівників із різним соціально-психологічним статусом у різних системах взаємин у колективі (діловим та емоційним), не виявлено значних відмінностей. Тобто, педагоги з домінуючою мотивацією професійної майстерності мають високий соціально-психологічний статус як у системі ділових, так і у системі неформальних взаємин. Педагоги з мотивацією власне праці та самоствердження у праці мають соціально-психологічний статус «прийнятих» в обох системах взаємин.

Отже, простежується залежність соціального-психологічного статусу педагога у колективі від його мотивації трудової діяльності. Чим вище мотивація професійної майстерності, тим вище соціально-психологічний статус у колективі.

Висновки з даного дослідження. На основі емпіричного дослідження було з'ясовано особливості мотивації трудової діяльності педагогічних працівників, як чинника соціально-психологічного статусу працівника у колективі. Відповідно, провідні мотиви та мотивація педагогічного працівника відіграють важливу роль у реалізації його творчого та особистісного потенціалу, впливають на ефективність самої педагогічної діяльності й допомагають уникнути емоційного та психічного виснаження.

Було помічено, що установки та мотиви праці педагога значним чином формують його статус у колективі й ставлення до нього колег. Так, педагоги зі статусом «зірок» у колективі мають 100% спрямованість на професійну майстерність як за діловим критерієм, так і за неформальними виборами, але їх значно менше в порівнянні з іншими

статусами в колективі. Їх поважають колеги, обирають для спілкування, довіряють їх досвіду та професіоналізму, беруть з них приклад. Педагоги за статусом «прийнятих» керуються більше соціальною значущістю праці (69,3%), хоча мають і мотивацію професійної майстерності (15,3%), а от мотивацію самоствердження в праці (7,7%) та мотивацію власне праці (7,7%) мають значно менше. Працівників зі статусом «неприйнятих» та «ізольованих» найменше і домінуючою мотивацією трудової діяльності у них є соціальна значущість педагогічної праці (100%). Вони не мають вищої освіти, не мають або мають невеликий педагогічний стаж, і педагогічну діяльність вважають для себе привабливою лише через підняття своєї соціальної значущості в очах оточуючих, не керуються внутрішніми мотивами до самовдосконалення та набуття професійної майстерності, а лише зовнішніми мотивами та установками на матеріальний результат.

Отже, мотивація педагогічного працівника визначає статус його в колективі та відображає професійний рівень працівника, що значним чином позначається на ефективності педагогічної діяльності закладу освіти загалом.

Перспективи подальших розвідок убачаємо у дослідженні особливостей активізації мотиву професійної майстерності праці, установки на процес праці та позитивного ставлення до праці серед педагогічних працівників та їх підтримання протягом всієї трудової діяльності.

Список використаних джерел

1. Басенко Р. Цілісна освіта особистості: історико-педагогічні та інноваційні виміри дефініції. *Імідж сучасного педагога*: електрон. наук. фах. журн. 2022. № 1 (202). С. 46–51.

2. Заїка В. М. Психологічні особливості прояву депресії в сучасному світі. *Theoretical and science bases of actual tasks*. Proceedings of the XIV International Scientific and Practical Conference. Lisbon, Portugal. 2022. P. 505–508.
3. Заїка В. М., Гета А. В., Вишар Є. В. Комунікативний потенціал майбутніх соціальних працівників. *Науковий вісник Ужгородського університету. Педагогіка. Соціальна робота*. 2021. Вип. 1 (48). С. 148–152.
4. Маноха І. П. Психологія потаємного «Я». Київ : Поліграфкнига, 2001. 448 с.
5. Моргун В. Ф., Заїка В. Н. Многомерная типология кризисов личности и путей их преодоления. *Психологічні ресурси в умовах життєвої та суспільної кризи: соціальний та особистісний виміри* : колективна монографія / відпов. ред. В. Ф. Казібекова. Херсон : Вид-во ФОР Вишемирський В.С., 2021. С. 130–148.
6. Степанченко Н. І. Специфіка дослідницького інструментарію оцінки професійно-педагогічної мотивації в педагогічній діагностиці. *Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту*. 2012. № 9. С. 88–91.

References

1. Basenko, R. (2022). Tsilisna osvita osobystosti: istoryko-pedahohichni ta innovatsiini vymiry definitsii [Holistic education of personality: historical-pedagogical and innovative dimensions of definitions]. *Imidzh suchasnoho pedahoha [The image of a modern teacher]*, 1 (202), 46-51 [in Ukrainian].
2. Zaika, V. M. (2022). Psykholohichni osoblyvosti proiavu depresii v suchasnomu sviti [Psychological features of depression in the modern world]. In *Theoretical*

- and science bases of actual tasks*. Proceedings of the XIV International Scientific and Practical Conference (pp. 505-508). Lisbon, Portugal [in Ukrainian].
3. Zaika, V. M., Heta, A. V., & Vyshar, Ye. V. (2021). Komunikatyvnyi potentsial maibutnix sotsialnykh pratsivnykiv [Communicative potential of future social workers]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho universytetu. Pedahohika. Sotsialna robota [Scientific Bulletin of Uzhgorod University. Pedagogy. Social work]*, 1 (48), 148-152 [in Ukrainian].
4. Manokha, I. P. (2001). *Psykhohohiia potaiemnoho «la» [Psychology of the secret «I»]*. Kyiv: Polihrafknyha [in Ukrainian].
5. Morgun, V. F., & Zaika, V. N. (2021). Mnogomernaia tipologiia krizisov lichnosti i putei ikh preodoleniia [Multidimensional typology of personality crises and ways to overcome them]. In V. F. Kazibekova (Ed.), *Psykhologichni resursi v umovakh zhittevoi ta suspilnoi krizi: sotcialnii ta osobistisnii vimiri [Psychological resources in a life and social crisis: social and personal dimensions]*: kolektivna monografiia (pp. 130-148). Kherson: Vid-vo FOP Vishemirskii V.S. [in Russian].
6. Stepanchenko, N. I. (2012). Spetsyfika doslidnytskoho instrumentariiu otsinky profesiino-pedahohichnoi motyvatsii v pedahohichnii diahnostytsi [Specifics of research tools for assessing professional and pedagogical motivation in pedagogical diagnostics]. *Pedahohika, psykhohohiia ta medyko-biologichni problemy fizychnoho vykhovannia i sportu [Pedagogy, psychology and medical and biological problems of physical education and sports]*, 9, 88-91 [in Ukrainian].

Дата надходження до редакції
авторського оригіналу: 08.03.2022