

## МОТИВАЦІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

### MOTIVATION OF PEDAGOGICAL STAFF OF PROFESSIONAL (VOCATIONAL AND TECHNICAL) EDUCATION INSTITUTIONS FOR INNOVATIVE ACTIVITY

У статті на основі аналізу наукової літератури й отриманих статистичних даних досліджена проблема та практика мотивування педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти до інноваційної діяльності, а також особливості психологічної готовності до інноваційної діяльності педагогів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти. Більше того, розглянуто психологічні внутрішні перешкоди щодо впровадження інноваційної діяльності в професійній діяльності педагогічних працівників, основні характеристики інноваційної особистості. Визначено, що мотиваторами до інноваційної діяльності в сучасних умовах є підвищення заробітної плати, розширення прав працівників, скорочення їхніх обов'язків, покращення морально-психологічного клімату в педагогічному колективі, підвищення престижу та соціально-професійного статусу інноваторів, надання більше самостійності й відповідальності в роботі, покращення можливостей для саморозвитку та підвищення кваліфікації, відповідність нововведень традиціям і нормам, які склалися в навчальному закладі. Бар'єрами, що демотивують педагогічного працівника і створюють внутрішні перепони до інноваційної діяльності, є невизначеність, відчуття втрати, переконаність, що нічого хорошого зміни не принесуть. Установлено, що на кожному етапі інноваційного процесу необхідно застосовувати відповідні мотиви працівників, також мотивація до успіху є спонукою до інноваційної діяльності в освітньому середовищі ЗП(ТТ)О, а мотивація до уникнення – протилежною тенденцією та підґрунтям для виникнення бар'єрів у професійній діяльності загалом. У результаті емпіричного дослідження визначено загальні тенденції мотивації до інноваційної діяльності педагогічних працівників системи професійної (професійно-технічної) освіти.

**Ключові слова:** мотивація, мотивація професійного вдосконалення, мотивація до інновацій, інноваційна діяльність, професійний

та особистісний розвиток, заклад професійної, професійно-технічної освіти.

In the article on the basis of scientific literature analysis and obtained statistical data there was analyzed and investigated a problem and practice of motivation of pedagogical staff of professional (vocational and technical) education establishments (P(VT)ES) for innovative activity, and also features of psychological readiness for innovative activity of professional (vocational and technical) education establishments' educators. Moreover, there were considered psychological internal obstacles to the introduction of innovative activities in the professional activities of educators as well as the main characteristics of an innovative personality. It is determined that the motivators for innovation in modern conditions are: wages increase, expanding rights of employees, reduction of duties, improvement of moral and psychological climate in a teaching team, increase of prestige and socio-professional status of innovators, provision of more independence and responsibility in work, improving opportunities for self-development and refresher training, compliance of innovations with traditions and norms that were established at an educational institution. Barriers, that de-motivate pedagogical staff and create internal obstacles to innovative activities are: uncertainty, a sense of loss, conviction that a change will bring nothing good. It is established that at each stage of the innovation process it is necessary to apply appropriate motives of employees, a motivation to success is a motivation for innovation activity in the P(VT) ES educational environment, and motivation to avoid – is an opposite trend and the basis for appearance of barriers to professional activity in general. As a result of empirical research there were defined general tendencies of motivation for innovative activity of pedagogical staff within professional (vocational and technical) education system.

**Key words:** motivation, motivation of professional improvement, motivation for innovation, innovative activity, professional and personal development, professional (vocational and technical) education establishments.

УДК 377.014.5 :001.

DOI <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.24.2.10>

**Лукіячук А.М.**

к.психол.н., доцент,  
доцент кафедри технологій навчання,  
охорони праці та дизайну  
Білоцерківський інститут неперервної  
професійної освіти  
Університету менеджменту освіти

**Постановка проблеми.** Перетворення, які нині відбуваються в Україні, а особливо в освітньому середовищі, вирізняються інноваційністю. Характерною ознакою інноваційності є оновлення, активне впровадження нових моделей сталого розвитку освітнього простору, які спрямовані на підвищення якості й конкурентоспроможності закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Проте будь-які інновації, нововведення на рівні керівництва, приречені на низький рівень ефективності, якщо ті, кому довірено впровадження, їх на сприймають як значущі, корисні та цінні. Тому значне місце в сучасному освітньому

просторі займає мотивація педагогічних працівників до інноваційної діяльності, оскільки саме вони безпосередньо втілюють інновації в професійній діяльності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій,** із яких започатковано розв'язання цієї проблеми, свідчить про те, що проблемам мотивації професійної діяльності особистості й мотивації інноваційної діяльності присвячено багато робіт фахівців з психології та управління людськими ресурсами. Науковці зауважують, що для формування ефективної системи стимулів вагоме значення мають дослідження складу й структури мотивів інноваційної діяльності, що

проведені вітчизняними науковцями в останні роки: Д. Богинею, Г. Куліковим, М. Семікіною. Для узагальнення цих досліджень доцільно скористатися класифікацією потреб і відповідних мотивів за ознакою характеру й причин їх виникнення, якої дотримуються автори статті. За цією ознакою пропонується виділити три групи мотивів: матеріальні, трудові, статусні [4, с. 8]. У зарубіжній літературі представлено результати дослідження проблеми мотивації трудової діяльності, зокрема вказане питання висвітлювали Д. Аткинсон, Б. Вайнер, В. Врум, Е. Дісі, Р. Лікерт, Е. Лоулер, Д. Макклелланд, А. Маслоу, Л. Портер, Д. Хан, Х. Хекхаузен, Ф. Херцберг та інші, які зробили значний внесок у розробку теорії мотивації праці. Зокрема, взаємозалежність зовнішніх і внутрішніх умов розвитку особистості та її мотиваційної сфери досліджували Б. Ананьєв, В. Леонтьєв, В. Мясіщев, С. Рубінштейн.

**Постановка завдання.** Проте питання мотивації до інноваційної діяльності педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти (далі – ЗП(ПТ)О) залишається недостатньо дослідженим і висвітленим у науковій літературі. Інноваційний розвиток ЗП(ПТ)О характеризується постійним пошуком і впровадженням нових змісту, форм, методів і засобів навчання, виховання й управління; розгортання експериментальної науково-дослідної роботи, зорієнтованої на розроблення й впровадження освітніх інновацій, спрямованих на якісне покращання освітнього процесу та результатів, що відображаються в удосконалених чи нових освітніх складниках (мета, зміст, структура, форми, методи, засоби, результати), освітніх технологіях (дидактичні, виховні, управлінські), наукових і науково-методичних розробках, технічних засобах, нормативно-правових документах, які регламентують діяльність ЗП(ПТ)О та їх відносини з іншими установами.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** В умовах діяльності сучасного ЗП(ПТ)О мотивація до інноваційної діяльності обумовлюється сукупністю факторів. По-перше, інноваційна діяльність спрямовується на задоволення соціокультурних запитів громадськості й потреб окремого населеного пункту, району, області в умовах децентралізації та специфіки ринку праці. По-друге, інноваційна діяльність сприяє зростанню престижу й прогресивному розвитку навчального закладу на основі оновлення структури та змісту освітнього простору, використання альтернативних методик, новітніх технологій, засобів навчання. Актуальною в умовах карантинних обмежень є організація освітнього процесу з використанням технологій дистанційного навчання. Оскільки навчання професії передбачає, що основні професійні навички здобувачі освіти набувають

безпосередньо в майстернях, то підвищується значимість інноваційної діяльності майстрів виробничого навчання. По-третє, позитивний резонанс інноваційної діяльності відмічається й в аспектах підвищення мотивації здобувачів освіти, рівня їхніх навчальних досягнень (як це показують результати моніторингових досліджень, що надаються освітніми установами в якості додатків до звітних матеріалів); а також зростання професійної майстерності педагогів (що засвідчує участь педагогів у конференціях, семінарах, кількість і рівень науковості їхніх публікацій). По-четверте, саме на основі використання досягнень наукової та освітньої інноватики помітним є вдосконалення форм навчання, трансформація методів викладання спецдисциплін, акцентування уваги на інтерактивних, інформаційно-комунікаційних технологіях тощо [2].

У сучасних мовах розвитку освітнього середовища ЗП(ПТ)О з метою модернізації системи освіти необхідно визначати і створювати ефективні напрями втілення інноваційних ідей, теорій, підходів у практику діяльності навчальних закладів. Відтак реалізація інноваційної діяльності є свідченням їх реальної цінності, показником актуальності й ефективності, які проявляються в конкретних, якісно нових результатах освітнього процесу. Основним і незамінним втілювачем, а часто й розробником інноваційних технологій, програм, методів навчання професії є саме педагогічні працівники, практики, котрі здійснюють свою професійну діяльність в умовах карантинних обмежень із використанням технологій дистанційного навчання.

Для мотивації до інноваційної діяльності педагогічних працівників важливими є їхні психологічні характеристики. У сучасних дослідженнях значна увага приділяється поняттю «інноваційна особистість» і її характеристикам. Так, її основною відмінною рисою є зрілість і здатність самостійно вирішувати завдання, що постають перед нею.

У наукових працях О. Ігнатович наголошує на тому, що природа інноваційної особистості діалектична, вона неодмінно припускає наявність такої основи, що формує типовість поведінки, і водночас своєрідність, відмінність від інших. Інноваційна особистість педагогічного працівника характеризується розвинутою творчою уявою; має стійку систему знань, що розкривають сутність, структуру й види інноваційної діяльності; уміє цілеспрямовано генерувати нові нестандартні ідеї з використанням інтелектуальних можливостей і механізмів самоактуалізації; володіє психолого-педагогічними знаннями про освоєння й впровадження інноваційних процесів у систему освіти, спеціальними методами, прийомами й засобами, використання яких дає змогу активно

включатися в інноваційну педагогічну діяльність; орієнтована на створення власних розробок, методик; виявляє готовність до подолання інерції мислення тощо [1].

Здійснивши аналіз наукової літератури з питання дослідження сутності інноваційної діяльності педагогічних працівників, мотивацію до інноваційної діяльності розглядатимемо як сукупність особливих форм, способів і методів спонукання людини до створення й упровадження нововведень, сукупність мотивів досягнення успіху та уникнення невдач, що спонукають працівника до інноваційної діяльності задля створення й упровадження нових продуктів, технологій.

Мотивування до інноваційної діяльності ускладнюється неготовністю до інноваційної діяльності. Аналіз причин неготовності педагогів до інноваційної діяльності, психологічних проблем, із якими стикаються педагоги в процесі запровадження інноваційних технологій, здійснюється в напрямі дослідження зовнішніх і внутрішніх антиінноваційних бар'єрів (О. Невмержицький, О. Скубашевська, І. Смірнова, Г. Чанишева та ін.).

Основні психологічні внутрішні перешкоди (бар'єри) педагогічних працівників щодо впровадження інноваційної діяльності (тобто домінування мотивації до уникнення): невизначеність – педагог не знає, якими для нього будуть наслідки змін; він відчуває невпевненість і незручність; побоюється, що нововведення зруйнують звичну систему відносин у колективі; відчуття втрати – необхідність зійти зі звичного шляху супроводжується відчуттям втрати, що призводить до сприйняття змін як загрози власному статусу; переконаність, що нічого хорошого зміни не принесуть, – на думку окремих працівників, будь-які нововведення не стільки сприятимуть вирішенню проблем, скільки примножать їх число.

Психологічні бар'єри заважають здійсненню інноваційної діяльності педагогічних працівників, вони виникають за необхідності зміни звичного способу вирішення професійного завдання, існують у вигляді негативних психічних станів, що виявляються в неадекватній пасивності педагога. Очевидно, що інноваційні педагогічні технології, активізуючи розумову діяльність особистості, передбачають наявність у суб'єктів праці психологічної гнучкості, тобто здатності до адекватних ситуаційних змін, психологічної готовності до них. У зв'язку з цим доцільно зазначити, що до впровадження інноваційної діяльності повинні бути готові всі суб'єкти соціальної взаємодії інноваційного процесу [3].

Керівникам закладів професійної (професійно-технічної) освіти варто пам'ятати, що успішній реалізації педагогічних нововведень сприяють такі мотиваційні фактори: підвищення

заробітної плати; розширення прав працівників; скорочення їхніх обов'язків; покращення психологічного клімату в педагогічному колективі; підвищення престижу та соціально-професійного статусу інноваторів; надання більше самостійності й відповідальності в роботі; покращення можливостей для саморозвитку й підвищення кваліфікації (участі у вебінарах, конференціях, курсах на різних освітніх платформах); відповідність нововведень традиціям і нормам, які склалися в конкретному ЗП(ПТ)О.

Важливим складником реалізації інноваційної діяльності є проведення психодіагностування серед педагогічних працівників щодо вивчення стану вмотивованості педагогічного колективу навчального закладу до здійснення інноваційної діяльності.

Отже, процес розвитку мотивації до інноваційної діяльності передбачає: 1) визнання його основними цілями прийняття педагогічними працівниками завдань модернізаційних перетворень у системі професійної освіти як особистісно значущих і розвиток у них мотивації досягнення в професійній галузі; 2) реалізацію комплексу заходів з розвитку мотивації професійної діяльності, спрямованої на впровадження в практику роботи ЗП(ПТ)О нової освітньої парадигми, що являє собою систему тренінгових занять із формування відповідних знанневих, дієвих і внутрішніх мотивів.

Моделювання процесу мотивації педагогічних працівників до інноваційної діяльності є однією з проблем як психологічної, так і педагогічної науки. У більшості моделей підготовки педагогічних працівників ЗП(ПТ)О до здійснення інноваційної діяльності вказується основні три етапи: підготовчий (розвиток мотиваційно-орієнтаційного компонента), навчальний (розвиток змістово-операційного компонента), підсумковий (розвиток оцінно-рефлексивного компонента). Системоутворювальним ядром готовності до інноваційної діяльності є підготовчий етап, який передбачає забезпечення педагогічними працівниками програмно-цільової й діагностично-коригувальної функцій. Так, програмно-цільова функція передбачає конкретизацію умов, що сприяють формуванню в педагогів готовності до здійснення інноваційної діяльності. Мотиваційна функція виявляється в спонуканні педагогічних працівників до зацікавленості в результатах праці зі створення й реалізації інноваційної діяльності та передбачає створення системи моральних і матеріальних заохочень для педагогічних працівників до підвищення кваліфікації, створення сприятливого психологічного клімату в колективі, підвищенні конкурентоспроможності ЗП(ПТ)О. *Діагностично-коригувальна функція* дає можливість проаналізувати рівень розвитку психологічної та готовності до інноваційної діяльності.

Ураховуючи результати теоретичних досліджень, важливо зазначити, що особливо важливим у мотивації педагогічних працівників є дослідження мотивації до успіху як спонуки до інноваційної діяльності в освітньому середовищі ЗП(ПТ)О та мотивації до уникнення як протилежної тенденції та підґрунтя для виникнення бар'єрів у професійній діяльності загалом. Такі показники дає можливість отримати методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса. На основі використання цієї методики виділяють чотири рівні мотивації до успіху: низька мотивація до успіху; середній рівень мотивації; помірно високий рівень мотивації; занадто високий рівень мотивації до успіху. Чим вища мотивація людини до успіху – досягнення мети, тим нижчий показник готовності до ризику. При цьому мотивація до успіху впливає й на сподівання на успіх. До того ж людям, мотивованим на успіх, і тим, що мають великі надії на нього, притаманно уникати великого ризику. Ті, хто сильно вмотивований на успіх і має високу готовність до ризику, рідше потрапляють у незручні ситуації, ніж ті люди, що мають високу готовність до ризику, але високу мотивацію до уникнення невдач (захист). І навпаки, коли в людини є висока мотивація до уникнення невдач (захист), це є перешкодою мотиву до успіху – досягнення мети.

Дослідження проводилося у 2020 році, вибірка становила 158 респондентів – слухачів курсів підвищення кваліфікації категорій майстри виробничого навчання та викладачі професійно-теоретичної підготовки (вік – від 26 до 75 років, педагогічний стаж – від 3 до 50 років, стать – більшість жінки), на базі Білоцерківського інституту неперервної освіти.

До вибірки ввійшли педагогічні працівники закладів професійної (професійно-технічної) освіти Полтавської, Одеської, Кіровоградської та Сумської областей.

Як свідчать результати проведеного опитування, 46,2% педагогічних працівників мають високий рівень мотивації до успіху, що свідчить про сильний вияв особистісних професійно значимих якостей особистості, умотивованість до інноваційної діяльності потенційно висока. Важливо зауважити, що в професійній діяльності такі педагогічні працівники будуть орієнтовані на пошук нової інформації, а також упровадження інноваційних технологій, як навчальних, так і виробничих, у професійну діяльність. Мотивація до інноваційної діяльності буде зумовлена ціннісними орієнтаціями та широкими соціальними мотивами професійної діяльності.

Достатній і середній рівень мотиву досягнення успіху виявлено в 37,7% опитаних, що свідчить про досить сильний вияв особистісних професійно значимих якостей особистості та значний потенціал умотивованості до інноваційної діяльності. Проте професійна діяльність таких педагогічних працівників буде обумовлена матеріальними заохоченнями. Мотивація до інноваційної діяльності буде визначатися необхідністю її здійснення або значною доцільністю, яка буде актуальною в умовах розвитку закладу освіти загалом. Такі педагогічні працівники, як правило, надають перевагу груповій діяльності в питаннях нововведень.

16,1% респондентів притаманний низький рівень мотивації до досягнення успіху, що свідчить про те, що особистісні професійно значимі якості педагогічних працівників вияв-

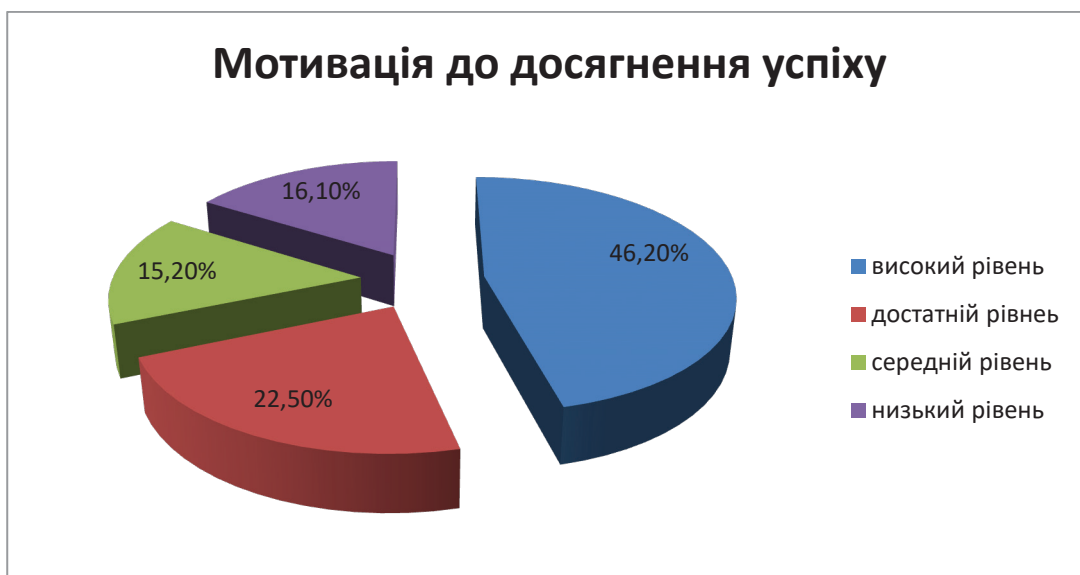


Рис. 1. Рівні мотивації педагогічних працівників ЗП(ПТ)О до досягнення успіху



ляються слабко й не завжди демонструються в поведінці та професійній діяльності. Мотивація до інноваційної діяльності характеризується через усвідомлення «потрібно». Вона, як правило, пов'язана із зовнішньою стороною процесу, орієнтована на формальний успіх, досягнення оцінного результату. Для таких педагогічних працівників не характерне глибоке усвідомлення залежності свого професійного успіху від самопізнання, самоконтролю й компетентності. (рис. 1).

Необхідно зауважити, що перед особами, які мотивовані на досягнення успіху, постає проблема адаптації до нових, змінених умов. У цьому випадку порушуються процеси планування, прийняття рішень, самоконтролю, тобто процеси саморегуляції та самоуправління, які передбачають пошук нових рішень і засобів досягнення мети. А отже, необхідно здійснювати психолого-методичний супровід інноваторів, метою якого має бути своєчасне надання психологічної допомоги для уникнення деформацій особистості й емоційного або професійного вигорання. Також вагомого значення набуває методична підтримка, оскільки розробка стратегії інноваційної діяльності має відповідати основним завданням і не порушувати меж і траєкторії розвитку ЗП(ПТ)О.

Висновки з проведеного дослідження. Дослідження мотиваційної сфери особистості педагогічних працівників ЗП(ПТ)О дало визначити особливості мотивації до інноваційної діяльності осіб з різним рівнем мотиву до досягнення успіху. Отже, мотивація педагогічних працівників до інноваційної діяльності полягає в спрямуванні на пошук нового,

розвитку їхнього творчого потенціалу, стимулюванні інноваційної діяльності засобами гуманістичної педагогіки, психології через підтримку ініціатив, забезпеченні випереджального навчання педагогів, створенні системи консультативної допомоги тим, хто займається інноваційною діяльністю, сприяє розвитку інноваційного середовища й забезпечує системні зміни в сучасному ЗП(ПТ)О. Проведене дослідження визначило потребу враховувати особливості мотивації до інноваційної діяльності в курсовий і міжкурсний періоди підвищення кваліфікації, необхідність розробки спецкурсів, що сприятимуть розвитку інноваційної особистості.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Ігнатович О. Фахова інноваційна культура педагогічних працівників: психологічні механізми. *Проблеми сучасної психології* : збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Вип. 7. Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2010. С. 229–239.
2. Кремень В.Г. Освіта і наука в Україні – інноваційні аспекти. Стратегія. Реалізація. Результати. : монографія. Київ : Грамота, 2005. 448 с.
3. Щербак І.М. Психологічні проблеми підготовки педагогів до інноваційної професійної діяльності. *Ідеї, реалії та перспективи освітніх інновацій: філософія, психологія, методика* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., м. Суми, 20–21 квіт. 2006 р. Суми : ВТД «Університетська книга», 2006. Ч. 1. С. 72–73.
4. Herzberg F. *Work and the Nature of Man*. New York : World, 1971.