МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: **ЗАДОВОЛЕНІСТЬ ПРАЦЕЮ ЯК ЧИННИК ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІВ**

Виконала: студентка ІІ курсу,
групи 8.0534-з-2-дн
спеціальності 053 Психологія
освітньої програми: Психологія
Сирцова Ольга Миколаївна
Керівник:, д-р. пед. наук, професор
кафедри педагогіки та психології
освітньої діяльності Пономаренко О. В.
Рецензент: д-р пед. наук, професор,
зав. кафедри акторської майстерності
Локарєва Г. В.

Запоріжжя – 2026

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра психології
Рівень вищої освіти магістр
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма 053 Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

_____

к.психол.н., доцент. Н.О. Губа

«____»_____2026 р.

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Сирцовій Ользі Миколаївні

1. Тема роботи: Задоволеність працею як чинник професійного розвитку педагогів
керівник роботи Пономаренко О. В,. д-р пед. наук, професор кафедри педагогіки та психології освітньої діяльності
затверджена наказом ЗНУ від «02» жовтня 2025 року № 1393-с
2. Термін подання студентом роботи: _____
3. Вихідні дані до роботи: аналіз психолого-педагогічної літератури
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) здійснити теоретичний аналіз основних соціально-психологічних підходів у дослідженні рівня задоволення працею; провести теоретичний аналіз задоволення працею як чинника професійного розвитку педагога; експериментально дослідити рівень задоволення працею педагогів в розрізі статі (чоловіків та жінок) та кваліфікаційної категорії (кваліфікаційні категорії «спеціаліст», «спеціаліст ІІ категорії», «спеціаліст 1 категорії», «спеціаліст вищої категорії»); виявити особливості взаємозв'язку задоволення працею та професійним розвитком педагогів.
5. Перелік графічного матеріалу: 7 рисунків та 12 таблиць з результатами дослідження

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Вступ	Пономаренко О. В., професор		
Розділ 1	Пономаренко О. В., професор		
Розділ 2	Пономаренко О. В., професор		
Розділ 3	Пономаренко О. В., професор		
Висновки	Пономаренко О. В., професор		

7. Дата видачі завдання: _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ п/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	січень-лютий 2025	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2025	Виконано
3	Робота над першим розділом	квітень-травень 2025	Виконано
4	Робота над другим розділом	червень 2025	Виконано
5	Робота над третім розділом	серпень-жовтень 2025	Виконано
6	Написання висновків	листопад 2025	Виконано
7	Передзахист	січень 2026	Виконано
8	Нормоконтроль	січень 2026	Виконано
9	Захист		

Студент _____ О. М. Сирцова

Керівник роботи _____ О. В. Пономаренко

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____Г. В. Коваль

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 76 сторінок, 7 рисунків, 12 таблиць, 63 джерела, 3 додатки.

Об’єкт дослідження: професійний розвиток педагогів.

Предмет дослідження: рівень задоволення працею як чинник професійного розвитку педагогів

Мета дослідження: виявити та обґрунтувати роль задоволення працею як психологічного чинника професійного розвитку педагогів, а також визначити умови, що сприяють підвищенню рівня задоволеності працею і стимулюють професійний розвиток.

Гіпотеза дослідження: задоволеність працею є важливим чинником, що позитивно впливає на професійний розвиток педагога. Зокрема, припускається, що високий рівень задоволеності працею стимулює вчителя до самовдосконалення, підвищення кваліфікації та активної участі у професійних спільнотах, тоді як низький рівень може призводити до стагнації.

Методи дослідження: теоретичні – теоретико-методологічний аналіз, класифікація й систематизація наукових джерел, порівняння й узагальнення даних досліджень, кореляційний аналіз; емпіричні – тестування.

Галузь використання. Результати дослідження можуть бути використані науковими установами та науковцями для подальших досліджень у галузі педагогічної психології та управління освітою; органами управління освітою, мотивації до професійного розвитку педагогічних працівників; закладами післядипломної педагогічної освіти; керівниками та педагогічними працівниками закладів загальної середньої освіти.

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК, ЗАДОВОЛЕННЯ ПРАЦЕЮ, ПЕДАГОГИ, ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ, ЧИННИКИ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ПРАЦЕЮ ПЕДАГОГІВ.

SUMMARY

Syrtsova O. M. Satisfaction with work as a factor in the professional development of teachers.

The qualifying work consists of Introduction, 3 Chapters, Conclusion, References (63 items, 14 of foreign origin), 3 appendix on 10 pages. The qualifying work volume is 94 pages long, 76 of them – main text. There are 13 tables and 7 illustrations.

The qualifying work is devoted to a theoretical survey and an experimental study of job satisfaction as a factor in the professional development of teachers. The master's thesis is comprised of three chapters that examine the essence and factors of professional development and teacher job satisfaction, and test for the presence of a correlation between them.

The research object: professional development of teachers.

The research subject: job satisfaction as a psychological factor influencing the professional development of teachers.

The research goal: to identify and substantiate the role of job satisfaction as a psychological factor in the professional development of teachers, and to determine the conditions that contribute to increasing the level of job satisfaction and stimulate professional development.

The research tasks are:

- to analyze the psychological literature on the problem and define the theoretical and experimental approaches to the study of job satisfaction in foreign and domestic psychology;
- to reveal the essence of teachers' professional development, its stages and criteria, as well as the factors that influence it;
- to determine the nature of the interrelationship between job satisfaction and the professional development of teachers;
- to conduct a correlational analysis of the interrelationship between job satisfaction and the professional development of teachers.

Chapter 1 “Theoretical and methodological foundations of teacher professional development” provides theoretical analysis of the development of the concepts, essence, stages, criteria, and factors influencing the professional development of pedagogical staff. Theoretical analysis of scientific and regulatory sources allows us to state that the professional development of teachers is a systemic, continuous, and goal-directed process that combines learning, practical experience, self-reflection, and creativity. Understanding the essence, stages, and factors of professional development is the basis for organizing effective professional development programs and supporting teachers in the process of their professional self-realization.

Chapter 2 “Job satisfaction as a psychological factor in teacher professional development” the theoretical approaches, models, and factors of job satisfaction are analyzed, and the interrelation between job satisfaction and professional development is examined and empirically substantiated.

Chapter 3 “Empirical research of the interrelationship between job satisfaction and teacher professional development” explains the design and methods of research, provides the characteristics of the research sample, describes the research results regarding the level of teacher professional development and job satisfaction, and also performs a correlational analysis of the interrelationship between job satisfaction and professional development.

Key words: professional development, job satisfaction, teachers, factors of professional development, factors of teacher job satisfaction.

ЗМІСТ

ВСТУП 8
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІВ 12
1.1 Поняття та сутність професійного розвитку педагогів 12
1.2 Етапи та критерії професійного розвитку педагогічних працівників 22
1.3 Чинники, що впливають на професійний розвиток педагогів 29
РОЗДІЛ 2 ЗАДОВОЛЕННЯ ПРАЦЕЮ ЯК ПСИХОЛОГІЧНИЙ ЧИННИК ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІВ 32
2.1 Поняття «задоволення працею» в психології та педагогіці 32
2.2 Теорії та моделі задоволеності працею 36
2.3 Чинники, що визначають рівень задоволеності працею педагогів 41
2.4 Взаємозв’язок між задоволенням працею та професійним розвитком педагогів 48
РОЗДІЛ 3 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ’ЯЗКУ ЗАДОВОЛЕННЯ ПРАЦЕЮ ТА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІВ 55
3.1 Організація та методи дослідження 55
3.2 Характеристика вибірки дослідження 58
3.3 Рівень професійного розвитку педагогів (результати дослідження) 60
3.4 Особливості задоволеності працею педагогів (результати дослідження 65
3.5 Кореляційний аналіз взаємозв’язку між задоволеністю працею та професійним розвитком 69
ВИСНОВКИ 74
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 77
ДОДАТКИ 85

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Стрімкі зміни в освітній галузі в період реформування висувають підвищені вимоги до професійного розвитку педагогів. Цей розвиток має бути не просто формальним підвищенням кваліфікації, а системним, безперервним і цілеспрямованим процесом, що забезпечує якість освітніх послуг та конкурентоспроможність фахівця. Ключовим психологічним механізмом, що визначає інтенсивність, спрямованість та успішність цього процесу, є задоволеність працею. Високий рівень задоволеності створює внутрішню мотивацію до саморозвитку, творчості та професійної самореалізації, тоді як низький рівень може призводити до емоційного вигорання, зниження продуктивності та стагнації. Таким чином, дослідження задоволеності працею як чинника професійного розвитку педагогів набуває особливої актуальності в контексті гуманізації освіти та потреби формування стійкого кадрового потенціалу закладів освіти.

Проблема професійного розвитку педагогів знайшла своє відображення у працях таких вітчизняних та зарубіжних науковців, як І. Бех, Ю. Завалевський, В. Зелюк, М. Кириченко, В. Мельник, В. Моляко, І. Підласий, В. Рибалка, О. Огієнко, О. Романовський, О. Савченко, В.Семиченко, М. Фіцула, В. Ягупов та ін.), так і зарубіжних вчених (Д. Сьюпер, Д. Міллер, Л. Бандура, С. Балей, К. Чарнецкі Ф. Парсонс, А. Маслоу, Д. Сьюпер, Дж. Холланд, Е. Гінзберг та ін. Питання задоволеності працею в контексті психології праці та організаційної психології розглядалися (Л. Бахмутова, А. Василик, М. Дорош, Н. Гура, Л. Єременко, М. Ткалич, О. Шатілова, І. Щербакова, B. Aziri, S. Bubb, A. Thangaswamy, D.T hiyagaraj, A.Glatthorn, L. Meier Laurenz, Paul E. Spector, E. Locke ін. Взаємозв’язок між цими двома категоріями залишився поза увагою науковців. Потребує вивчення питання наявності кореляційний зв’язку між конкретними показниками задоволеності та професійним саморозвитком

педагогів в умовах сучасної української освітньої системи. Це обумовлює необхідність проведення емпіричного дослідження.

Об’єктом дослідження виступає процес професійного розвитку педагогів.

Предметом дослідження – задоволеність працею як чинник професійного розвитку педагогів.

Гіпотеза дослідження. Задоволеність працею є важливим чинником, що позитивно впливає на професійний розвиток педагога. При цьому внутрішні чинники задоволеності працею (зміст, досягнення, визнання) є більш значущими стимуляторами професійного розвитку, ніж зовнішні чинники (умови праці, оплата, адміністрація). Зокрема, припускається, що високий рівень задоволеності працею стимулює вчителя до самовдосконалення, підвищення кваліфікації та активної участі у професійних спільнотах, тоді як низький рівень може призводити до стагнації.

Мета дослідження: виявити та обґрунтувати роль задоволення працею як психологічного чинника професійного розвитку педагогів, а також визначити умови, що сприяють підвищенню рівня задоволеності працею і стимулюють професійний розвиток.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати психологічну літературу з проблеми та визначити теоретичні та експериментальні підходи до питання вивчення задоволеності працею в зарубіжній та вітчизняній психології.

2. Розкрити сутність професійного розвитку педагогів, його етапи та критерії, а також чинники, що на це впливають.

3. Визначити, в чому полягає взаємозв’язок між задоволенням працею та професійним розвитком педагогів.

4. Здійснити кореляційний аналіз взаємозв’язку між задоволеністю працею та професійним розвитком педагогів.

Для досягнення поставленої мети та реалізації завдань використовувалися такі методи:

- теоретичні методи: аналіз, синтез, узагальнення (для опрацювання наукових джерел, визначення сутності понять «професійний розвиток» і «задоволеність працею»); класифікація (для систематизації чинників);
- емпіричні методи: психодіагностичне тестування (для вимірювання рівня задоволеності працею та показників професійного розвитку педагогів);
- математично-статистичні методи: кореляційний аналіз (для встановлення зв'язку між задоволеністю працею та професійним розвитком); кількісний та якісний аналіз даних (для обробки та інтерпретації емпіричних результатів).

Наукова новизна одержаних результатів дослідження:

- уточнено сутність задоволеності працею педагогів як інтегративного психологічного чинника їхнього професійного розвитку;
- виявлено та емпірично підтверджено наявність та характер (напрямок і силу) кореляційного зв'язку між внутрішніми та зовнішніми чинниками задоволеності працею і рівнями професійного розвитку педагогів;
- систематизовано чинники, що детермінують рівень задоволеності працею педагогів в умовах сучасної освітньої практики.

Практичне значення результатів дослідження полягає в тому, що отримані результати можуть бути використані для розробки програм психологічної підтримки педагогічних працівників освітніх закладів з метою підвищення їхнього рівня задоволеності працею; у системах підвищення кваліфікації для формування у керівників знань про вплив задоволеності працею на результативність роботи вчителів; в діагностичній роботі психологів закладів загальної середньої освіти для виявлення зон ризику емоційного вигорання.

Надійність і достовірність результатів забезпечується методологічним обґрунтуванням вихідних позицій, використанням комплексу взаємодоповнюючих методів, адекватних меті та завданням дослідження, достатнім обсягом вибірки (145 педагогів), а також застосуванням методів математичної статистики для обробки емпіричних даних.

Основні положення та результати дослідження були оприлюднені та апробовані на:

- XVIII університетській науково-практичній конференції студентів, аспірантів, докторантів і молодих вчених «Молода наука – 2025» (14 – 18 квітня 2025 рок) ;

- на III Міжнародній науково-практичній конференції «Освіта та наука крізь виклики сьогодення» (14 – 16 травня 2025 року);

- на Всеукраїнської науково-практичної конференції «Інновації в освіті та науці: від ідеї до» (у форматі інтернет-конференції) (10 – 11.11. 2025 року).

За темою дослідження опубліковано 1 стаття (у співавторстві) та 2 тез конференцій:

Сирцова О.М. Задоволеність працею педагогів: до проблеми вибору методики дослідження. *Молода наука – 2025* : збірник наукових праць студентів, аспірантів, докторантів і молодих вчених. Запоріжжя : ЗНУ, 2025. Т. 1. С. 193-195 (тези);

Сирцова О.М. Задоволеність працею як чинник професійного розвитку педагога. *Електронний збірник наукових праць Запорізького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти*. Травень 2025. Випуск № 2 (60) (тези).

Сирцова О.М., Хаустова О.В. Поняття та сутність професійного розвитку педагогів: вітчизняний та зарубіжний досвід. *Педагогічні науки та освіти* : збірник наукових праць Запорізького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти. Вип. L–LII. Запоріжжя : СТАТУС, 2025 (прийнято до друку).

Кваліфікаційна робота складається зі Вступу, трьох розділів, Висновків, Списку використаних джерел (63 джерела, з них 14 – іноземною мовою) та 3 додатків (на 11 сторінках). Загальний обсяг роботи становить 99 сторінок, обсяг основного тексту – 66 сторінок. Робота містить 12 таблиць та 7 рисунків.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІВ

1.1 Поняття та сутність професійного розвитку педагогів

У сучасних умовах реформування системи освіти України, впровадження Концепції «Нова українська школа» та орієнтації на європейські стандарти якості освіти особливого значення набуває питання професійного розвитку педагогів. Від рівня їхньої професійної компетентності, здатності до інноваційної діяльності та готовності до неперервного навчання залежить успішність реалізації освітніх реформ і якість підготовки здобувачів освіти. Програма «Освіта» (Україна XXI ст.) проголосила підвищення кваліфікації кадрів стратегічним напрямом розвитку освіти [8].

Професійний розвиток педагога є багатогранним процесом, що охоплює формування професійної ідентичності, розвиток ключових і предметних компетентностей, уміння адаптуватися до швидких соціальних і технологічних змін. Водночас цей процес потребує чіткого наукового обґрунтування: уточнення сутності поняття «професійний розвиток», визначення його етапів (стадій, рівнів) та ключових чинників.

Сучасний педагог має бути не лише виконавцем навчальних програм, а й активним учасником інноваційного освітнього простору, здатним до саморозвитку й самореалізації. Це ставить нові вимоги до системи післядипломної освіти, управління педагогічними кадрами та організації професійних спільнот, що робить дослідження проблеми професійного розвитку педагогів важливим як у теоретичному, так і в практичному аспектах.

Професійний розвиток педагогів є складним і багатовимірним процесом, що охоплює як набуття нових знань та навичок, так і формування цінностей, установок та професійної ідентичності. У науковій літературі цей феномен розглядається з різних позицій – педагогічної, психологічної, соціологічної, управлінської. Останні дослідження показують, що професійний рівень педагогів та якість їхнього викладання є найважливішими факторами для успішності здобувачів освіти. Ця подвійна роль педагогів в «освітніх реформах – бути суб'єктом і об'єктом реформацій – робить професійний їх розвиток зоною виклику» [35].

Значна актуальність проблеми професійного розвитку педагогів зумовила чисельні теоретико-методичні дослідження цього процесу. Загальні питання професійного розвитку особистості та фахівця є предметом наукових пошуків українських науковців (І. Бех, Ю. Завалевський, В. Зелюк, М. Кириченко, В. Кремень, М. Лещенко, В. Мельник, В. Моляко, І. Підласий, В. Рибалка, О. Огієнко, О. Романовський, О. Савченко, В.Семиченко, М. Фіцула, В. Ягупов та ін.), так і зарубіжних вчених (Д. Сьюпер, Д. Міллер, Л. Бандура, Й. Лінгарт, С. Балей, К. Чарнецкі Ф. Парсонс, А. Маслоу, Д. Сьюпер, Дж. Холланд, Е. Гінзберг та ін.).

У контексті неперервності професійної освіти проблему професійного розвитку педагогів розглядають Я. Бельмаз, О. Кузнєцова та інші, у розрізі післядипломної освіти – В. Андрущенко, В. Олійник, Н. Протасова, Л. Пуховська, Т. Сорочан; в умовах вищої школи його досліджують О. Дубасенюк, В. Коновалова та інші; в якості педагогічної майстерності учителя розглядають І. Зязюн, М. Лещенко, М. Солдатенко, Т. Сущенко та ін.

Для подальшого нашого дослідження важливим є вивчення поглядів на сутність понять «професійний розвиток», «професійний розвиток педагога», його особливості, динаміку, етапи, чинники.

Витоки становлення категорії «професійний розвиток» виходять із психологічної науки та філософії. Філософські концепції розвитку пов'язані з певним розумінням часу і акцентують, що рух не прямий, а спіралеподібний;

поступальний рух чергується з рухом по колу. Важливою умовою розвитку вважається розв’язання суперечностей у формі боротьби та взаємодії протилежностей, заперечення старого й поява нового. Як наслідок відбувається перехід на якісно новий рівень [14].

З психологічної точки зору «професійний розвиток педагога» розглядається як активне якісне перетворення вчителем свого внутрішнього світу, внутрішня детермінація активності вчителя, яка призводить до принципово нового способу професійної життєдіяльності, на що вказує Т. Шанскова [45].

У більшості психологічних наукових досліджень професійний розвиток розглядається як поетапний процес, що тісно пов’язаний з віковими періодами становлення особистості. На кожному з цих етапів формуються нові психічні утворення, розвиваються професійно значущі якості, що забезпечують успішне виконання трудових функцій і підготовку до переходу на наступний щабель професійного зростання.

Професійний розвиток є динамічним процесом, який змінюється та вдосконалюється залежно від етапу підготовки та практичного досвіду фахівця. Його також розглядають як складову соціалізації особистості, спрямовану на формування професійної мотивації, засвоєння соціальних ролей, набуття необхідних знань і навичок. В основі професійного розвитку лежить прагнення людини ідентифікувати себе з певними соціальними групами та інституціями, що сприяє глибшому усвідомленню власної професійної належності та ролі в суспільстві [1].

У теоріях професійного розвитку ефективність цього процесу пояснюється дією різних психологічних механізмів. Зокрема, підходи, що ґрунтуються на психології прийняття рішень, акцентують увагу на зіткненні людини з проблемними ситуаціями професійного зростання та пошуку шляхів їх розв’язання. У межах теорії рішень професійний вибір і подальший розвиток розглядаються як система орієнтації індивіда серед різних професійних альтернатив та прийняття оптимальних рішень.

Професійний розвиток педагога О. Цокур розглядає як процес формування особистості, орієнтованої на исокі професійні досягнення та здобуття вищих рівнів професіоналізму в сфері освітніх послуг, що здійснюється через її саморозвиток, а також педагогічне пізнання, спілкування й діяльність [39].

Так, Е. Гінзберг описує професійний розвиток як послідовність якісно своєрідних фаз, які розрізняються за змістом і формами переходу від індивідуальних імпульсів до усвідомлених професійних прагнень.

Водночас Ф. Парсонс наголошує, що кожна професія має свій специфічний набір психологічних і фізичних вимог, а рівень успішності професійної діяльності визначається ступенем відповідності індивідуальних характеристик людини цим вимогам.

З точки зору зарубіжного дослідника А. Глатторна, сутність поняття «професійний розвиток» у широкому розумінні полягає в розвитку професійної ролі людини. За умови більш конкретного тлумачення професійний розвиток педагога – це «зростання його професійних досягнень шляхом накопичення практичного досвіду й систематичного переосмислення способів здійснення викладання» [56].

У педагогіці професійний розвиток розглядається в контексті вирішення професійно значущих завдань – пізнавальних, комунікативних, морально-етичних, під час якого фахівець опановує необхідний комплекс ділових і моральних якостей, пов’язаних із його професією [14].

В. Ягупов розглядає поняття «професійний розвиток» особистості фахівця як багатовимірне та динамічне явище. На його думку, професійний розвиток виступає одночасно метою, змістом і цінністю професійної культури людини як особистості та як спеціаліста. Це складний, суперечливий і багатогранний процес, що охоплює особистісний, професійний та фаховий розвиток [48].

Професійний розвиток також розглядається як постійний пошук відповідей на зовнішні та внутрішньо-особистісні суперечності, які неминуче

виникають у процесі професійної діяльності, а також як прагнення фахівця подолати ці суперечності чи зняти їх. Він є умовою ефективної професійної діяльності та особистісної й професійної самоактуалізації спеціаліста.

Крім того, В. Ягупов підкреслює, що професійний розвиток має свої індивідуальні межі, які пов'язані з необхідністю долання людиною як зовнішніх, так і внутрішніх психологічних бар'єрів. Саме здатність фахівця долати ці бар'єри визначає можливість досягнення ним нових рівнів професійного зростання [48].

Українські дослідники Т. Сорочан, А. Данильєв, Б. Дьяченко, О. Рудіна доходять висновку, що «професійний розвиток педагогів – цілеспрямований процес сутнісного оновлення професіоналізму як інтегрованого особистісного утворення, що безпосередньо зумовлює виконання професійної педагогічної діяльності на якісно новому рівні» [40].

З метою систематизації підходів до трактування поняття «професійний розвиток педагогів» узагальнимо визначення та характерні ознаки, запропоновані провідними науковцями та закріплені в нормативних документах (табл. 1.1.).

Таблиця 1.1 – Трактування поняття «професійний розвиток педагогів»

№	Автор / Джерело	Визначення професійного розвитку	Ключові ознаки
1	Бельмаз Я. [3]	Професійний розвиток розглядається як процес підвищення кваліфікації та адаптації викладачів до нових умов освіти у міжнародному контексті	Міжнародний досвід; адаптивність; безперервне навчання
2	Ілляхова М. [13]	Неперервний професійний розвиток – це постійне вдосконалення компетентностей у межах європейського освітнього простору	Євроінтеграція; підвищення кваліфікації; безперервність
3	Куриш Н. [16]	Професійний розвиток моделюється як цілісний процес у системі післядипломної педагогічної освіти	Системність; післядипломна освіта; моделювання розвитку
4	Куриш Н. [17]	Визначає професійний розвиток через змістові компоненти та інструменти вимірювання професійної компетентності керівників	Компетентнісний підхід; інструменти оцінювання; управлінський аспект

Продовження таблиці 1.1

№	Автор / Джерело	Визначення професійного розвитку	Ключові ознаки
5	Куриш Н. [18]	Розглядає професійний розвиток як формування готовності педагогів до розвитку підприємницьких компетентностей учнів	Інтеграція нових компетентностей; практична спрямованість
6	Мартинець Л. [22]	Професійний розвиток визначається через принципи та методологічні підходи до його управління	Принциповість; методологічність; управління розвитком
7	Мірошник С. [23]	Розглядає професійний розвиток як сучасний підхід до вдосконалення особистісних і професійних якостей педагога	Сучасні концепції; особистісне зростання; професійна компетентність
8	Пахомова М. [26]	Професійний розвиток – складова державного управління неперервною освітою педагогів	Державне управління; неперервність; інституційна підтримка
9	Положення про центри професійного розвитку педагогічних працівників (Постанова КМУ №672) [27]	Визначає організаційно-правові засади діяльності центрів професійного розвитку педагогів	Інституційна інфраструктура; підтримка професійного зростання
10	Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників (Постанова КМУ №800) [28]	Регламентує процедури підвищення кваліфікації педагогічних працівників	Формалізований процес; стандартизація; підвищення кваліфікації
11	Закон України «Про освіту» [29] Закон України «Про повну загальну середню освіту» [30]	Закріплює право педагогічних працівників на безперервний професійний розвиток	Законодавчі гарантії; безперервність; професійні права
12	Професійний стандарт учителя (2024) [31]	Містить оновлені вимоги до неперервного розвитку та самоосвіти педагогів	Актуалізація стандартів; інноваційність; безперервне вдосконалення
13	Сидоренко В. [37]	Розглядає професійний розвиток у контексті формальної й неформальної освіти в НУШ	Формальна/неформальна освіта; нова українська школа; гнучкість
14	Семиченко В. [38]	Професійний розвиток тлумачиться як процес психологічного становлення педагога впродовж освіти	Психологічний аспект; становлення; поетапність

Продовження таблиці 1.1

№	Автор / Джерело	Визначення професійного розвитку	Ключові ознаки
15	Чуприна Ю. [44]	Визначає принципи професійного розвитку науково-педагогічних працівників	Принципи; цілісність; професійна спільнота
16	Яремко [49, С. 555]	Професійний розвиток учителів загальноосвітніх шкіл розглядається як неперервний процес поглиблення знань, удосконалення умінь і навичок, формування цінностей та ставлення, що розпочинається на етапі початкової підготовки вчителя й триває впродовж усієї фахової діяльності педагога, метою якого є удосконалення процесу навчання та викладання, покращення діяльності школи і професійної спільноти загалом неперервний процес поглиблення знань, удосконалення умінь і навичок, формування цінностей та ставлення, що розпочинається на етапі початкової підготовки вчителя й триває впродовж усієї фахової діяльності педагога, метою якого є удосконалення процесу навчання та викладання, покращення діяльності школи і професійної спільноти загалом	Неперервний процес, поглиблення знань, удосконалення умінь і навичок, формування цінностей та ставлення
17	Bubb & Earley [52]	Професійний розвиток – безперервний процес навчання й удосконалення на робочому місці та поза ним	Неперервність; workplace learning; рефлексія
18	Day S. [53]	Професійний розвиток – це процес перегляду цілей, оновлення знань і практик упродовж професійного життя	Життєвий цикл; рефлексивність; цінності освіти
19	Glatthorn A. [56]	Розглядає професійний розвиток як розвиток учителя у професійному контексті через досвід і аналіз діяльності	Рефлексія; досвід; професійна ідентичність
20	Scheerens J. [63]	Професійний розвиток – система різних видів діяльності, що охоплює підготовку, введення в професію та неперервне вдосконалення	Етапність; системність; розвиток компетентностей
21	Коломієць Н. [15]	Професійний розвиток розглядається як набуття працівником нових компетенцій, знань, умінь і навиків, які він використовує чи буде використовувати у своїй професійній діяльності. Це процес підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників з метою виконання нових виробничих функцій, завдань і обов’язків нових посад»	Набуття компетенцій, знінь, умінь та навичок, підвизення кваліфікації

Як видно з таблиці, науковці по-різному трактують сутність безперервного професійного розвитку педагогів, акцентуючи увагу на його процесуальному, особистісному та діяльнісному вимірах. Спільним для більшості підходів є розуміння професійного розвитку як тривалого, динамічного процесу, що охоплює формальне й неформальне навчання, самоосвіту, набуття практичного досвіду та вдосконалення професійних компетентностей упродовж усієї кар'єри.

Сутність професійного розвитку сучасні вчені розглядають через призму різноманітних наукових підходів, серед яких можна особливо виокремити системний, гуманістичний, аксіологічний, функціональний та акмеологічний.

Системний підхід розглядає професійний розвиток педагогічних працівників як цілісну систему, у якій на процес розвитку впливають різні види педагогічної діяльності, участь у взаємодії з учнями, колегами, батьками та іншими суб'єктами освітнього процесу, а також взаємодія із суспільними інституціями.

Гуманістичний підхід дозволяє аналізувати професійний розвиток крізь призму гуманістичної спрямованості педагогічної професії, підкреслюючи цінність кожної особистості.

Аксіологічний підхід акцентує увагу на ключових цінностях педагогічної професії, яким має відповідати розвиток педагога. Особистісний підхід розкриває професійний розвиток як сукупність особистісних характеристик, професійних якостей і педагогічних здібностей.

Застосування функціонального підходу дозволяє розглядати професійний розвиток як процес виконання конкретних функцій і завдань у професійній діяльності, спрямований на підвищення ефективності педагогічної роботи.

Акмеологічний підхід розглядає особистість як цілісний феномен, що об'єднує індивіда, особистість та індивідуальність. Він орієнтує людину на постійний саморозвиток і самовдосконалення, формує мотивацію до високих

досягнень та прагнення до життєвих і професійних успіхів. У контексті професійної діяльності педагогів акмеологічний підхід передбачає організацію неперервної освіти як створення умов для самореалізації творчого потенціалу. Суть цього підходу полягає у спрямуванні педагога на багатовимірний процес вдосконалення професійної діяльності – досягнення акме, тобто стану максимально повного розкриття й використання внутрішніх ресурсів у навчальній та виховній роботі, що реалізується через розвиток і саморозвиток [45].

Отже, можемо підсумувати, що у широкому розумінні професійний розвиток – це безперервний процес вдосконалення особистості фахівця, спрямований на підвищення його компетентності, ефективності та адаптації до нових умов професійної діяльності. У педагогічному контексті професійний розвиток вчителя означає цілеспрямоване особистісне і професійне зростання, яке забезпечує здатність відповідати сучасним вимогам освіти, інноваціям у навчанні та вихованні учнів. Багато дослідників ототожнюють професійний розвиток з неперервною освітою, самоосвітою, професійним самовдосконаленням, але важливо відзначити, що це поняття є ширшим: воно охоплює не лише навчання, а й зміну ціннісних орієнтацій, розвиток професійної мотивації та рефлексії.

Гармонійне поєднання особистісного зростання, професійної реалізації та позитивного соціального середовища створює підґрунтя для ефективної педагогічної діяльності та довготривалої професійної стабільності.

Ми враховуємо, що професійний розвиток педагога – це безперервний, багатогранний процес становлення та вдосконалення особистості й професійної компетентності вчителя, який забезпечує його ефективну діяльність в умовах змінної освітньої реальності. Цей процес має низку ключових характеристик, що визначають його сутність та динаміку.

1. Безперервність. Професійний розвиток триває протягом усього періоду педагогічної діяльності та охоплює різні етапи – від первинної адаптації молодого спеціаліста до досягнення високого рівня майстерності й

подальшого самовдосконалення. Він не завершується після здобуття кваліфікації, а розвивається паралельно зі змінами в освіті та суспільстві.

2. Динамічність і варіативність. Розвиток педагога не є лінійним процесом. Він залежить від зовнішніх умов (освітня політика, соціальне середовище, технологічні зміни) та внутрішніх чинників (мотивація, здібності, життєві обставини). Тому професійний шлях кожного вчителя має індивідуальний, нерівномірний і гетерохронний характер.

3. Інтегрованість особистісних і професійних змін. Професійний розвиток педагога охоплює не лише підвищення кваліфікації чи набуття нових знань, а й глибокі особистісні трансформації – формування ціннісних орієнтацій, розвиток рефлексії, зміцнення внутрішньої мотивації, самосвідомості й педагогічної ідентичності.

4. Мотиваційна зумовленість. Рушійною силою професійного зростання є внутрішня мотивація педагога – потреба в самореалізації, визнанні, досягненні результатів. Зовнішні стимули (сертифікація, матеріальні заохочення) можуть підтримувати розвиток, але не замінюють особистісного прагнення до вдосконалення.

5. Контекстуальність. Професійний розвиток відбувається в певному соціокультурному, інституційному та педагогічному контексті. Його якість значною мірою залежить від умов освітнього середовища, можливостей підвищення кваліфікації, підтримки колег та адміністрації, соціального визнання педагогічної праці.

6. Результативність. Важливою характеристикою професійного розвитку є його практична спрямованість і вимірювані результати: зростання якості викладання, ефективності навчально-виховного процесу, підвищення рівня задоволеності педагогічною діяльністю, розвиток учнів.

Отже, професійний розвиток педагогів можна визначити як процес цілеспрямованого та безперервного особистісного і професійного зростання, що забезпечує ефективність педагогічної діяльності, адаптацію до нових умов та підвищення якості освіти. Його сутність полягає у гармонійному

поєднанні професійних компетентностей, мотивації до розвитку і здатності до саморефлексії.

1.2 Динаміка та етапи професійного розвитку педагога

Як зазначають дослідники, професійний розвиток педагога є динамічним і поетапним процесом, що охоплює послідовні стадії формування особистісної та професійної компетентності, становлення педагогічної ідентичності й досягнення майстерності. Ця динаміка зумовлена як внутрішніми чинниками (мотивація, індивідуальні особливості, цінності), так і зовнішніми (вимоги суспільства, освітня політика, умови роботи, колективне середовище).

Динамічність професійного розвитку означає його постійну змінюваність, поступовий перехід від одного якісного стану до іншого. На кожному етапі педагог стикається з новими завданнями, професійними викликами та можливостями для зростання. Темп і зміст цього розвитку можуть відрізнятися залежно від індивідуального досвіду, умов роботи та освітніх тенденцій.

У наукових дослідженнях виокремлюють кілька етапів професійного розвитку, що відображають логіку становлення педагога як фахівця (Е. Гінзберг, Ф. Парсонс, Д. Сьюпер, В. Моляко та ін.)

Однією з класичних концепцій професійного розвитку є запропонована Е. Гінзбергом (E. Ginzberg) та його колегами у 1950-х роках концепція професійного вибору. В її світлі професійний розвиток базується на послідовних фазах формування професійних намірів, вибору та реалізації кар’єри. На думку Е. Гінзберга, професійний вибір проходить через кілька основних етапів:

1. Фантазійний етап (до 11 років). На цьому етапі професійні уявлення мають ігровий, нереалістичний характер. Діти мріють про майбутні професії, не зважаючи на власні здібності чи реальні вимоги. Ця стадія формує

початковий інтерес до професійної діяльності, а також уявлення про значущість праці в суспільстві.

2. Пробний етап (від 11 до 17 років). Це період активного самопізнання, дослідження різних професійних можливостей та поступового формування більш реалістичних намірів. Е. Гінзберг виокремлює в межах цього етапу чотири підстадії:

- інтересів (11–12 років) – вибір професійних орієнтирів базується на уподобаннях і захопленнях.

- Здібностей (13–14 років) – починається зіставлення інтересів із власними вміннями та потенціалом.

- Цінностей (15–16 років) – до уваги беруться соціальні, матеріальні, моральні й особистісні цінності.

- Переходу (16–17 років) – відбувається звуження вибору до реалістичних варіантів, формуються конкретні плани професійного майбутнього.

Цей етап є надзвичайно важливим для формування мотивації до педагогічної діяльності, оскільки саме в підлітковому віці виникає інтерес до соціально значущих професій, серед яких – учительська.

3. Реалістичний етап (від 17 до 25 років). Характеризується поступовим переходом від мрій до практичних рішень і реальних дій щодо побудови професійної кар’єри. В межах цього етапу визначають три стадії:

- дослідження – активне вивчення різних напрямів, здобуття інформації про вимоги професії, навчання.

- Уточнення – конкретизація вибору професії з урахуванням власних можливостей, перспектив і зовнішніх умов.

- Закріплення – прийняття остаточного рішення, здобуття професійної освіти та входження в трудову діяльність.

Для педагогів цей етап зазвичай збігається з періодом навчання у вищому закладі освіти та першими роками роботи в школі, коли відбувається

адаптація до професійного середовища та становлення професійної ідентичності.

За теорією Е. Гінзберга, після 25 років людина переходить від етапу експериментування та уточнення професійного вибору до стабільного та цілеспрямованого розвитку у вибраній професії.

Е. Гінзберг наголошував, що професійний вибір та розвиток є процесом компромісу між індивідуальними прагненнями людини (інтересами, здібностями, цінностями) та зовнішніми соціально-економічними умовами (ринок праці, доступність освіти, соціальний статус професій). Вибір професії – не одноразовий акт, а серія рішень, що приймаються у різні періоди життя й можуть коригуватися з набуттям досвіду та зміною життєвих обставин.

У контексті педагогічної діяльності ця теорія дає змогу пояснити, як формується мотивація до роботи в освіті та як змінюється професійне самовизначення вчителя на різних етапах життєвого шляху. Зокрема, на етапі входження в професію педагог здійснює реалістичний вибір, а згодом – постійно уточнює та поглиблює його через подальший розвиток компетентностей, адаптацію до змін у системі освіти, зміну ролей (від молодого вчителя до наставника чи керівника тощо) [11].

Вагомий внесок у дослідження професійного розвитку зробив американський соціолог і психолог Ф. Парсонс (F. Parsons) – засновник теорії професійного вибору. Його підхід, сформований на початку XX століття, вважається однією з найперших наукових концепцій кар'єрного розвитку. Ф. Парсонс розглядав професійний розвиток як раціональний процес прийняття рішень, заснований на відповідності між індивідуальними характеристиками людини та вимогами обраної професії [46].

На думку Ф. Парсонса, успішність професійного становлення та задоволеність працею визначаються ступенем відповідності між:

- особистісними якостями індивіда – здібностями, інтересами, цінностями, фізичними та психологічними характеристиками;

- вимогами професії – необхідними знаннями, уміннями, особистісними рисами, соціальними очікуваннями та умовами праці.

Ця відповідність створює умови для ефективної професійної діяльності, стабільності кар'єрного розвитку та внутрішнього задоволення від роботи.

Ф. Парсонс запропонував модель професійного самовизначення, яка складається з трьох послідовних етапів:

1. Самопізнання. На цьому етапі людина аналізує власні інтереси, здібності, схильності, цінності, характер та інші індивідуально-психологічні особливості. Важливо сформувати реалістичне уявлення про власний потенціал, сильні та слабкі сторони, життєві цілі. Для педагогічної професії це означає усвідомлення покликання до роботи з дітьми, комунікативних здібностей, емпатії, стресостійкості тощо.

2. Пізнання світу професій. Передбачає вивчення змісту, умов та вимог різних професій, соціального статусу, перспектив працевлаштування. Людина зіставляє власні можливості з вимогами професійного середовища. Майбутній педагог на цьому етапі має ознайомитися з особливостями освітньої системи, нормативними вимогами, специфікою роботи в школі.

3. Раціональне співвіднесення себе з професією та прийняття рішення. Завершальний етап полягає у виборі тієї професії, яка найкраще відповідає індивідуальним характеристикам людини та забезпечує умови для особистісного й професійного зростання. Це рішення ґрунтується на зважуванні власних можливостей, інтересів та реалістичних вимог професійного поля. Для майбутнього педагога – це вибір напряму підготовки, спеціальності та шляху професійного розвитку в освіті.

Хоча модель Ф. Парсонса часто розглядається як етапи вибору професії, вона також відображає динаміку подальшого професійного розвитку. Після початкового вибору професії важливим є постійне підтримання відповідності між індивідуальними якостями та змінними вимогами освітнього середовища. У процесі педагогічної діяльності відбувається:

- поглиблене самопізнання (через професійний досвід, рефлексію, розвиток компетентностей);

- актуалізація вимог професії (через освітні реформи, нові технології, соціальні зміни);

- перегляд або уточнення професійного вибору (наприклад, перехід до нових ролей — наставництво, управлінська діяльність, наукова робота).

Таким чином, професійний розвиток педагога за Ф. Парсонсом – це не разовий акт вибору, а динамічний процес постійного узгодження між особистістю вчителя та контекстом його професійної діяльності.

Для педагогів теорія Ф. Парсонса має практичне значення, оскільки:

- підкреслює важливість усвідомленого професійного вибору, що підвищує задоволеність роботою;

- вказує на необхідність рефлексивного самопізнання на всіх етапах кар'єри;

- допомагає зрозуміти причини професійних криз, коли виникає розрив між особистими можливостями та вимогами професії;

- підтримує ідею індивідуальної траєкторії розвитку педагога в умовах змін.

Д. Сьюпер (D. Super) запропонував ще одну з найвпливовіших теорій професійного розвитку, яка розглядає його як тривалий, безперервний та динамічний процес формування професійної самосвідомості людини протягом усього життя. У центрі його підходу – поняття «Я-концепції» (self-concept), яка визначає, як людина сприймає себе в професійній ролі та як ця роль еволюціонує з віком і досвідом.

Д. Сьюпер вважав, що професійний розвиток – це процес самореалізації через професію, який проходить кілька етапів і пов'язаний зі зміною соціальних ролей, життєвих обставин та уявлень про себе. Людина постійно коригує свої професійні плани відповідно до нових можливостей і обмежень, інтегруючи особисті цілі з вимогами ринку праці. Характеристика основних етапів професійного розвитку за Д. Сьюпером подана в таблиці 1.2.

Таблиця 1.2 – Основні етапи професійного розвитку за Д. Сьюпером

Етап	Віковий діапазон (орієнтовно)	Характеристика
1. Зростання (Growth)	до 14 років	Формування базових уявлень про працю, розвиток інтересів, здібностей та початкової «Я-концепції».
2. Дослідження (Exploration)	15–24 роки	Активний пошук професійної ідентичності, проба різних ролей, навчання, перші спроби працевлаштування, вибір професії.
3. Утвердження (Establishment)	25–44 роки	Закріплення у професійній ролі, розвиток кар'єри, підвищення кваліфікації, стабілізація.
4. Підтримка (Maintenance)	45–64 роки	Підтримка досягнутого статусу, вдосконалення майстерності, можливе прагнення до лідерських або експертних позицій.
5. Спад / вихід (Decline / Disengagement)	65+ років	Поступове зниження професійної активності, підготовка до виходу з професійного життя, передання досвіду.

Як видно з таблиці, за Д. Сьюпером професійний розвиток особистості проходить через послідовні етапи, що характеризують зміну пріоритетів, цілей та професійних ролей на різних вікових етапах, модель Д. Сьюпера підкреслює динамічність професійного розвитку, залежність його від віку та змін особистісних і професійних пріоритетів.

Ключовими ідеями теорії Д. Сьюпера щодо професійного розвитку, є такі:

- Професійний розвиток – це життєвий процес, який не обмежується молодістю чи вибором професії.

- Важливим чинником є професійна самосвідомість, яка змінюється під впливом досвіду та життєвих обставин.

- Людина проходить через різні соціальні ролі (учень, працівник, батько/мати, громадянин), і професійний розвиток інтегрується в ширший контекст життєвого шляху.

- Можливі повторні цикли: наприклад, при зміні професії людина знову повертається на етап дослідження або утвердження.

Таким чином, концепція Д. Сьюпера робить акцент на гнучкості, тривалості та особистісному вимірі професійного розвитку, підкреслюючи, що це не лише адаптація до професії, а й реалізація власного потенціалу впродовж життя [20].

Схожого погляду дотримувався український психолог В. Моляко, який запропонував власне бачення професійного розвитку особистості, визначаючи його критерієм кваліфікацію та здобуття професійної майстерності.

Непрофесійний рівень свідчить про те, що особистість ще не готова до виконання професійної діяльності та не володіє достатнім обсягом знань для самостійної роботи.

Допрофесійний рівень передбачає початкове оволодіння професійними уміннями та навичками. На цьому етапі людина ще не здатна виконувати роботу самостійно, але може вирішувати робочі завдання під керівництвом наставника або виконувати роль його помічника.

Професійний рівень В. Моляко поділяє на два підвиди: типовий та рівень професійної майстерності.

На типовому рівні педагог здатний самостійно виконувати професійні завдання завдяки накопиченим знанням і досвіду, проте його компетенції обмежені типовими умовами та стандартними видами роботи.

У дослідженні О. Лазаревої виділяються 4 рівні розвитку професійної діяльності вчителя: репродуктивний, адаптивний, локальномоделюючий і системно-моделюючий. Рівні розрізняються за ступенем складності п’яти загальних ознак, представлених в кожному з них: 1) цілі навчальної діяльності; 2) зміст освіти; 3) методи навчання; 4) результат навчання; 5) рефлексивні вміння учнів [42].

Рівень професійної майстерності характеризується високим розвитком професійних здібностей та творчою активністю, яка проявляється навіть у нестандартних ситуаціях, що виходять за межі типових завдань і порушують логіку звичайного алгоритму роботи [36].

Отже, професійний розвиток педагога є динамічним, безперервним процесом, що триває протягом усього трудового життя; проходить через послідовні стадії, які включають професійне самовизначення, підготовку, адаптацію, становлення майстерності та творчої самореалізації. На кожному етапі формується новий рівень знань, умінь, компетентностей та особистісних якостей, що забезпечує ефективність професійної діяльності. Досягнення високого рівня професійної майстерності та задоволеності працею відбувається через постійне самовдосконалення, творчий підхід і адаптацію до змін у професійній діяльності, залежить від певних чинників.

1.3 Чинники професійного розвитку педагога

Психологи-дослідники визначають дві основні групи чинників, які значною мірою впливають на розвиток і перебіг психічних процесів та явищ, – зовнішні та внутрішні. До зовнішніх чинників відносять різноманітні соціальні та природні умови, які формують середовище для розвитку особистості та впливають на її поведінку і діяльність. Наслідки впливу цих чинників на індивіда можуть бути як позитивними, так і негативними. Внутрішні чинники представлені психічними детермінантами, що належать до внутрішнього світу людини і формуються протягом життя та процесу виховання [34].

В. Ягупов зазначає, що професійний розвиток зумовлений сукупністю соціальних, професійно-технологічних, вікових, індивідуально-психічних і професійно важливих чинників, має відкритий, нерівномірний та гетерохронний характер [48].

Дж. Холланд (J. Holland) запропонував одну з найвідоміших концепцій професійного розвитку та вибору професії. Відповідно до цієї концепції ключовим чинником професійного розвитку є узгодження особистісних характеристик педагога з умовами професійного середовища. Чим більша

відповідність, тим ефективніша діяльність, вище задоволення роботою та швидше професійне зростання.

Аналіз філософських, педагогічних та психологічних джерел, що розкривають проблему професійного розвитку педагогів, дозволив визначити ключові його чинники:

- безперервна професійна освіта, самовиховання та реалізація професійної діяльності [9];
- професійне навчання, самовиховання та підготовка особистості;
- процес підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників для виконання нових функцій і обов'язків;
- удосконалення навичок для ефективного виконання професійних ролей, набуття знань і компетентностей для кар'єрного зростання та особистісного розвитку;
- особистісні зміни, що відбуваються в процесі освоєння та виконання професійно-освітньої діяльності [10];
- набуття фахового досвіду, вдосконалення теоретичних знань, практичних умінь та професійно важливих якостей [48];
- систематичне поглиблення власного досвіду [3];
- розвиток людини у її професійній ролі;
- оптимальний вибір і поєднання різних форм, методів та технологій навчання; професійна соціалізація [23].

Висновки до розділу 1

Професійний розвиток педагогів є багатовимірним та динамічним процесом, що включає формування професійних знань, умінь, навичок, цінностей і мотивації. З психологічної точки зору він передбачає безперервне самовдосконалення особистості педагога, здатність до адаптації, рефлексії та творчої діяльності. Професійний розвиток є невід'ємною складовою соціалізації педагога та реалізації його потенціалу в професійній діяльності.

Професійний розвиток відбувається поетапно та має певну динаміку, що охоплює вибір професії, первинну підготовку, професійну адаптацію, поглиблення компетентностей та досягнення високого рівня майстерності. Зарубіжні та вітчизняні дослідники, зокрема Е. Гінзберг, Ф. Парсонс, Д. Сьюпер і Дж. Холланд, В. Моляко підкреслюють важливість відповідності професійних вимог індивідуальним здібностям; формування компетентностей і творчої самореалізації на кожному етапі.

Професійний розвиток визначається поєднанням внутрішніх (мотивація, професійні інтереси, самооцінка, самоефективність) та зовнішніх чинників (професійна освіта, умови праці, соціалізація, організаційна підтримка).

Одним із важливих чинників є задоволеність працею, яка стимулює активне професійне зростання, підвищує мотивацію до вдосконалення компетентностей і сприяє формуванню інноваційних підходів у педагогічній діяльності.

Розуміння сутності, етапів та чинників професійного розвитку є підґрунтям для організації ефективних програм підвищення кваліфікації та підтримки педагогів у процесі їхньої професійної самореалізації.

РОЗДІЛ 2
ЗАДОВОЛЕННЯ ПРАЦЕЮ ЯК ПСИХОЛОГІЧНИЙ ЧИННИК ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІВ

2.1 Поняття «задоволеність працею» в психології та педагогіці

В умовах стрімкого, динамічного розвитку світової економіки, питання управління мотивацією та формування дієвої організаційної системи перетворилися на одні з найважливіших завдань для сучасних роботодавців. Не дивно, що проблема підвищення ефективності використання трудового потенціалу та, як наслідок, збільшення продуктивності праці, залишається однією з найбільш актуальних та перспективних тем і в системі освіти.

Ключовий вплив на результативність професійної діяльності педагогів має, серед інших показників, задоволеність працею. Це більше, ніж просто робочий показник: задоволеність працею наповнює життя людини сенсом, значно впливає на її внутрішній стан і створює той самий психологічний комфорт, необхідний для нормальної взаємодії зі світом. Якщо ж людина незадоволена своєю роботою, цей негативний стан неминуче проєктується на оточуючих, соціальних партнерів, що провокує конфлікти та формує вкрай негативне ставлення до всієї системи освіти.

Важливість вивчення питання задоволеності працею педагогів вигялає особливо актуальним, якщо взяти до уваги численні негативні наслідки незадоволеності роботою, такі як брак лояльності до організації, значний відтік та старішання кадрів, що в найближчий перспективі призведе до суттєвої нестачі педагогічних кадрів.

Пауль Спектор в своїй роботі звертає увагу на три ключові аспекти, які підкреслюють важливість вивчення рівня задоволеності працею. По-перше, гумністична цінність цього показника (організації мають керуватися людськими цінностями, що передбачають справедливе та шанобливе

ставлення до працівників). В цьому випадку оцінка задоволеності слугує хорошим індикатором емоційного та психічного стану працівників та їхньої ефективності. По-друге, вплив на поведінку найманого працівника. Рівень задоволеності працівників впливає на функціонування та діяльність організації. Задоволеність призводить до позитивної поведінки, тоді як незадоволеність роботою – до негативної поведінки (уникнення відповідальності, часті лікарняні тощо). По-третє, це індикатор організаційних процесів: визначення рівня задоволеності працею дозволяє спланувати та провести зміни для підвищення ефективності та результативності робочих процесів [60].

Чому так важливо створювати умови, за яких сучасний педагог задоволений своєю роботою? В освітній сфері це особливо критично, оскільки учні отримують перше враження від процесу отримання освіти саме через особисте спілкування та контакт з педагогом. Це може як мотивувати здобувачів освіти, так і демотивувати їх в процесі навчання. Саме тому для адміністрацій закладів освіти украй актуальною є проблема психологічного аналізу чинників, що впливають на рівень задоволеності працею педагогів.

Таким чином, в умовах реформування системи освіти в України розуміння та задоволення потреб вчителів стає запорукою успіху як впровадження самої ідеї нової української школи [24], так і рівень підготовки наших здобувачів освіті до дорослого життя. Задоволеність працею ми можемо розглядати як цінний ресурс для організаційного розвитку закладів освіти.

Задоволеність професійною діяльністю – це наукова категорія, яку тривалий час досліджували психологи та соціологи переважно в контексті організаційної поведінки. Вона являє собою сукупність психологічних установок людини щодо своєї роботи. Тут важливу роль відіграє трудова мотивація, яка лежить в основі вибору професії та активної участі у ній.

Цікавим є питання взаємозв’язку між задоволеністю роботою та загальним задоволенням життям. Деякі дослідження, зокрема дослідження

Харта, показують, що з часом загальна задоволеність життям починає сильніше впливати на задоволеність роботою, а чинники поза роботою можуть виявитися вагомішими. Втім, сильний взаємозв'язок між цими сферами залишається беззаперечним.

Проте є й протилежна думка. В. Квінн стверджував, що саме задоволеність роботою є необхідною складовою загального задоволення життям, і що ступінь нашої задоволеності професійною сферою впливає на всі аспекти ставлення до життя. Крім того, відсутність задоволеності працею може мати серйозні наслідки для здоров'я [47].

Проблемою задоволеності та мотивації багато займалися класики менеджменту та психології, серед яких А. Маслоу, Ф. Тейлор, Ф. Херцберг, Д. Мак-Грегор, К. Альдерфер, У. Врум, У. Демінг, Е. Лоулер, Д. МакКлелланд, Е. Мейо, Л. Портер, А. Файоль, Г. Форд. Хоча їхні теорії та практичні рекомендації нерідко суперечать одна одній.

Загалом, задоволеність працею досліджували як вітчизняні (Л. Бахмутова [2], А. Василик, Т. Вонберг, М. Дорош [4], Н. Гура [6; 7], Л. Єременко [12], М. Ткалич [41], О. Шатілова [46], І. Щербакова [47] тощо), так і зарубіжні вчені (B. Aziri [51], S. Bubb [52], A. Thangaswamy, D.Thiyagaraj [54], A.Glatthorn [56], M. Rajyalaxmi [59], L. Meier Laurenz, Paul E. Spector [60], E. Locke, F. Tentama [61] та багатьох інших).

Різні погляди на сутність поняття «задоволеність працею» було загальнено тапредставлено в роботі Batrak Genadiy та Giliuviene Virginja [50], яку ми доопрацювали та доповнили (табл. 2.1).

Таблиця 2.1 – Трактування поняття «задоволеність працею»

1935	Р. Хоппок (R. Hoppock)	Будь-яка комбінація психологічних, фізіологічних та екологічних (середовищних) умов, яка дозволяє людині цілком справедливо стверджувати, що вона задоволена своєю роботою
1964	В. Х. Врум (V. H. Vroom)	Емоційна реакція людини на ролі, які вона наразі виконує
1985	К. Девіс (K. Davis), Дж. В. Нестром (J. W. Nestrom)	Це поєднання позитивних і негативних почуттів, які працівник відчуває на роботі

Продовження таблиці 2.1

1997	П. Е. Спектор (P. E. Spector) [63].	Задоволеність роботою пов'язана з тим, що люди відчувають щодо своєї роботи та її різних аспектів. Це залежить від того, наскільки людині подобається чи не подобається її робота. Отже, задоволеність чи незадоволеність роботою може виникнути в будь-якій робочій ситуації
1997	Дубрін (Dubrin) [59, С.111]	Задоволеність працею розглядається як міра задоволення або вдоволеності, пов'язана з роботою
1999	Сийєн і Ван Вік (Syeyen and Van Wyk) [59, С.111]	Задоволеність працею ―це відчуття насолоди, що є результатом сприйняття людиною своєї роботи
2002	А. Занковський [7, С. 37]	Задоволеність працею – це специфічний атитюд, пов'язаний з працею і організацією. Людина з високим рівнем задоволеності залучена до праці, незадоволений працівник ставиться до роботи негативно. Це важлива характеристика сучасної організації, щосприяє не тільки ефективності праці та розвиткові організації, але в цілому забезпечує соціальну стабільність. Водночас, чим вище рівень професіоналізму й продуктивності працівника, тим меншою мірою задоволеність працею може служити предиктором його тривалої лояльності організації
2004	Д. Статт (D. Statt)	Можна визначити як вигоди (переваги), які отримує працівник під час роботи (зокрема, завдяки внутрішній мотивації)
2005	Дж. Л. Маллінз (J. L. Mullins)	Складне та багатогранне поняття, яке може означати різні речі для різних людей. Задоволеність роботою зазвичай пов'язана з мотивацією, але природа цих взаємозв'язків не є чіткою. Задоволеність не є тим самим, що мотив. Задоволеність роботою є скоріше установкою, внутрішнім станом. Наприклад, це може бути пов'язано з відчуттям особистих досягнень: кількісних чи якісних
2006	М. Армстронг (M. Armstrong)	Означає установку та почуття щодо роботи. Позитивна та сприятлива установка щодо роботи свідчить про задоволеність нею. Негативна та несприятлива установка щодо роботи свідчить про незадоволеність нею
2007	Б. С. Каліскі (B. S. Kaliski)	Досягнення та успіх працівника на роботі
2008	Дж. М. Джордж (J. M. George), Г. Р. Джонс (G. R. Jones)	Сукупність почуттів і переконань людей, пов'язаних з їхньою роботою
2008	Б. Азірі (B. Aziri)	Почуття, що виникає від усвідомлення матеріальних і психологічних переваг роботи
2011	Б. Азірі (B. Aziri)	Стабільна, стійка характеристика, яка не стільки залежна від характеристик самої роботи, скільки пов'язана з емоційно-ціннісними складовими

Продовження таблиці 2.1

2015	І. Щербакова [47]	Задоволеність професійною діяльністю часто визначається через співвідношення між рівнем домагань, характером моти-вів та реальним успіхом, ефективністю фахівця
2017	Дж. Ньюстром (John Newstrom)	Задоволеність працею як сукупність сприятливих або несприятливих почуттів та емоцій, з якими працівники ставляться до своєї роботи
2020	Кара (Kara) [55]	Задоволеність працею вважається ключовим концептом у виробничій та організаційній психології, яка пов'язана з низкою позитивних змінних, таких як трудова мотивація, виконання роботи, поведінка організаційного громадянства та задоволеність життям

Отже, ці визначення демонструють як концепція задоволеності працею еволюціонувала з часом, охоплюючи як емоційні та психологічні стани, так і умови праці, установки та усвідомлення вигод (переваг).

2.2 Теорії та моделі задоволеності працею

Основні підходи до інтерпретації задоволеності працею залежать від того, як науковці тлумачать поняття «праця» та які чинники вважають головними: внутрішні потреби особистості, чинники організаційного середовища або диспозиційні (особистісні) характеристики.

Існує достньо велика кількість теорій та моделей задоволеності працею, які можна об'єднати в певні групи.

Перша група: задоволення працею як задоволення потреб людини або мотивація. Значна увага дослідників у визначенні сутності поняття «задоволення працею» пов'язує її з робочою мотивацію. Джахід Хасан, Махеді Хасан, Мд. Ашфакур Рахман та Уджал Хоссейн пропонують теорій задоволеності працею, що пояснюють робочу мотивацію, об'єднати в змістовні (content theories) та процесуальні (process theories) [57]. Звертаємо на це увагу, бо ці теорії допомагають науковцям визначити чинники, які визначають рівень задоволеності працею педагогів, що буде розглянуто далі.

Змістовні теорії зосереджені на ідентифікації того, ЩО саме мотивує людей. Вони ґрунтуються на визначенні та пріоритезації потреб, мотивів та стимулів/цілей індивіда, які необхідні для досягнення задоволеності та ефективної діяльності. Дослідники класифікують ці потреби (біологічні, психологічні, соціальні та вищі) на первинні, вторинні та вищі рівні, задоволення яких є ключовим для мотивації. До таких теорій належать: Теорія ієрархії потреб А. Маслоу, двофакторна теорія Ф. Герцберга, Теорія X та Теорія Y Дугласа Мак-Грегора, Теорія потреб / досягнень Девіда МакКлелланда, Теорія ERG Клейтона П. Альдерфера (табл. 2.2).

Таблиця 2.2 – З**містовні теорії задоволеності працею**

Автор	Назва теорії	Сутність теорії
Абрахам Маслоу	Теорія ієрархії потреб	Мотиваційні потреби людини розташовані в ієрархічному порядку [57]. Ключовий принцип полягає в тому, що задоволена потреба перестає бути мотивуючою, і для подальшого задоволення має бути активований наступний, вищий рівень потреби. Ця теорія стала першою основою для розробки подальших концепцій задоволеності працею
Фредерік Герцберг	Двофакторна теорія	Задоволеність та незадоволеність викликаються різними, незалежними факторами. Мотиватори (satisfiers) пов'язані зі змістом роботи (job content) і активно викликають задоволення. До них належать: досягнення, визнання, сама робота, відповідальність та просування по службі (кар'єрний ріст). Гігієнічні фактори (hygiene factors) пов'язані з контекстом роботи (job context) і запобігають незадоволенню. До них належать: політика компанії, адміністрування, нагляд, заробітна плата, міжособистісні відносини та умови праці.
Дуглас Мак-Грегор	Теорія X та Теорія Y	Припускається, що стиль управління визначається поглядом менеджера на природу людини. Теорія X відображає негативний, авторитарний погляд, стверджуючи, що людина не любить роботу, уникає відповідальності і її потрібно примушувати та контролювати. Теорія Y відображає позитивний, партисипативний погляд, стверджуючи, що робота є природною, людина здатна до самоконтролю і прагне відповідальності [9].
Девіда МакКлелланд	Теорія потреб / досягнень	Робітники, які досягають високих результатів, прагнуть особистого успіху і віддають перевагу складній роботі. Модель включає три взаємопов'язані потреби: потреба в досягненні, потреба у владі та потреба у приналежності

Продовження таблиці 2.2

Клейтон П. Альдерфер	Теорія ERG	Перероблена Теорія ієрархії потреб А.Маслоу. Згруповано потреби у три категорії (ERG): - існування (E) (фізіологічні та безпека), -взаємозв'язок (R) (соціальні та повага) - зростання (G) (самоактуалізація). Вважається, що потреба вищого рівня може активуватися до задоволення нижчих, а фрустрація може призвести до регресії

Тепер опишемо процесуальні теорії, які досліджують ЯК саме відбувається мотивація, фокусуючись на когнітивних процесах. Ключову роль тут відіграє концепція «очікування» (табл. 2.3).

Таблиця 2.3 – Процесуальні теорій задоволеності працею

Автор	Назва теорії	Сутність теорії
Джон Стейсі Адамс	Теорія справедливості	Працівники порівнюють співвідношення: вхід (зусилля, навички) – вихід (винагорода, визнання). Справедливість веде до стабільної продуктивності, тоді як нерівність викликає незадоволеність, зниження продуктивності або звільнення
Віктор Врум	Теорія очікувань	Мотивація є добутком трьох факторів: валентність (цінність результату) очікування (імовірність того, що зусилля призведуть до виконання) та інструментальність (імовірність того, що виконання призведе до бажаної винагороди)
Лайман Портер, Едвард Лоулер	Модель очікувань	Зусилля модеровані «здібностями та рисами» і «сприйняттям ролі» перед тим, як перетворитися на виконання. Задоволеність визначається справедливістю сприйнятої винагороди, а не лише виконанням

Особливу увагу привертає Теорія характеристик, представлена в роботі Річарда Гекмана та Грега Олдхема (1975-76), яка містить модель задовленності працею. Автори стверджують, що на результати перепроєктування роботи впливають модератори, зокрема, ступінь, до якого працівники прагнуть особистого чи психологічного розвитку. За цією теорією характеристиками роботи є аспекти посади та завдання, які формують сприйняття індивідом своєї ролі. Чіткість завдань веде до більшої задоволеності, відданості та залученості працівників. Модель деталізує п'ять

основних характеристик роботи (різноманітність навичок, ідентичність завдання, значущість завдання, автономія та зворотний зв'язок), які впливають на три критичні психологічні стани (пережита значущість, пережита відповідальність за результати та знання фактичних результатів). Це, своєю чергою, впливає на результати роботи (задоволеність працею, мотивація, рівень прогулів тощо) [58].

Розглянемо також Теорію розбіжності Джона Лока. За нею задоволеність розглядається як різниця між отриманим рівнем результату та бажаним рівнем результату. Якщо отриманий рівень нижчий за бажаний, виникає незадоволеність. Автор припустив, що важлива саме сприйнята розбіжність, і задоволеність визначається різницею між тим, що люди хочуть, тим, що вони отримують/сприймають, і тим, що вони очікують отримати.

Друга група, об'єднує теорії, які розглядають задоволеність працею як задоволеність соціальним статусом. Це показник міри адаптації працівника до соціальної реальності. До них відносяться теорія соціального обміну та порівняння, а також теорія справедливості (R. Huseman, J. Hatfield, E. Miles), яка фокусується на моделях поведінкової реакції на ситуації справедливості чи нерівності.

Теорія соціального обміну ґрунтується на концепції соціальної взаємодії як процесу обміну, кожен учасник якого отримує вигоду в результаті дій інших учасників і, у свою чергу, робить дії, що приносять їм зиск. Як вигоди розглядаються як матеріальні блага, так і нематеріальні, символічні блага – знаки поваги, престижу, позитивні емоції тощо. Теорію розвивали найбільш інтенсивно американські соціологи Джордж Хоманс та Пітер Блау.

Так, Джордж Каспар Хоманс сформулював шість положень, що пояснюють індивідуальну поведінку прагненням підтримки соціального обміну:

1. Чим частіше окрема дія індивіда винагороджується, тим частіше він (вона) прагне вчиняти цю дію.

1. Якщо будь-який стимул призвів до дії, яке було винагороджено, то при повторенні такого стимулу індивід буде прагнути повторити відповідну дію.

2. Чим більш цінним є для індивіда певний результат дії, тим сильнішим він (вона) буде прагнути вчинити дію, спрямовану на досягнення цього результату.

3. Чим частіше у минулому індивід отримував певну винагороду, тим менш цінним буде для неї (ні) повторення такої винагороди

4. Якщо індивід не отримує очікуваного винагороди, він (вона) прагне зробити демонстративно агресивну дію, і результат такої дії стає йому(ніше) більш цінним, ніж неотримане винагороду.

5. Якщо індивід отримує винагороду понад очікуване, то він (вона) прагне зробити демонстративно лояльну дію, і результат такої дії стає для нього більш цінним.

Послідовником Хомана був Пітер Мікаел Блау. На відміну від Дж. Хоманса, він сконцентрував увагу не на вивченні психологічних мотивів міжособистісної поведінки, а на соціологічних аспектах взаємодії у різних типах соціальних структур. Обмін П. Блау визначав як дії, що залежать від одержуваних одними людьми від інших винагород і припиняються із закінченням цих винагород [43].

Третя група об’єднує теорії, які фокусуються на внутрішньому стані та особистісних рисах людини. Ці теорії розглядають задоволеність як емоційний стан або індивідуальну характеристику. До них відноситься Теорія впливу (E. A. Locke), яка трактує задоволеність працею як приємний або позитивний емоційний стан людини, що настає в результаті визнання її роботи. А також Диспозиційний підхід, який розглядає задоволеність працею як індивідуальну рису наприклад рівень невротизму або екстравертність. Це підхід стверджує, що схильність до задоволеності може бути частково спадковою.

Задоволеність працею розглядається і як інтегральна характеристика, що відбиває задоволеність різними аспектами трудової діяльності та елементами виробничої ситуації.

Таким чином, задоволеність працею розглядається в різних площинах: від оцінки насичення потреб (мотиваційні теорії) до оцінки свого місця у суспільній системі (соціальні теорії) та суб'єктивного емоційного стану (диспозиційний підхід).

2.3 Чинники, що визначають рівень задоволеності працею педагогів

Задоволеність працею розглядається як один із головних показників ставлення до праці, який визначає, чи сприймає людина роботу як соціальну цінність, чи лише як засіб існування. Вона є показником успішності трудової діяльності та критерієм ефективної поведінки працівника в організації.

Задоволеність працею формується під впливом низки чинників. Загалом, існують три основні підходи щодо потенційних чинників задоволеності працею: диспозиційний підхід (особа), ситуаційний підхід (середовище) та інтеракціоністський підхід (взаємодія та відповідність особистості та середовища) [62].

Перший підхід – диспозиційний – виходить з припущення, що деякі люди є більш задоволеними, ніж інші, через їхню диспозицію (схильність). Велика роль в цьому підході відаодіться генетиці та особистісним чинникам. Значна частина цього ефекту пояснюється не лише індивідуальними відмінностями у негативній та позитивній афективності, але й відмінностями у вимірах п'ятифакторної моделі особистості, а саме: нейротизмі, екстраверсії, відкритості до досвіду, привітності та сумлінності. Інші риси, такі як локус контроль, самоефективність, самоповага, які разом із нейротизмом об'єднані під терміном основні самооцінки, також пов'язані із задоволеністю працею.

Задоволеність працею не є незмінною. Метааналітичні дані свідчать, що задоволеність працею є більш стабільною з часом, коли люди залишаються на тій самій роботі, ніж коли вони змінюють її. Це підтверджує вплив умов праці на задоволеність (Dormann and Zapf, 2001) [60]. Більше того, щоденникові дослідження з амбулаторними оцінками показали, що стан задоволеності може змінюватися навіть протягом дуже коротких періодів (наприклад, годин), залежно від пережитих робочих подій. Саме це є основою ситуаційного підходу, який задоволеність праці пов'язує з характеристиками роботи (різноманітність навичок, ідентичність завдань, значущість завдань, зворотний зв'язок щодо виконаних завдань та автономія), наявними робочими стресорами (робоче навантаження, організаційні обмеження, міжособистісні конфлікти та несправедливість) та соціальна підтримка.

Інтеракціоністський підход щодо потенційних чинників задоволеності працею звертає увагу на те, що однакові умови праці не на всіх впливатимуть однаково. Низка дослідників припускає, що різні люди віддають перевагу різним особливостям роботи. Отже, задоволеність працею буде найвищою тоді, коли існує хороша відповідність між особою та роботою. Відповідно до цього підходу, чим менша розбіжність між «мати» та «хотіти», тим вища задоволеність працею (Verquer, Beehr, and Wagner, 2003) [60].

Підсумовуючи, дослідження свідчать, що як диспозиційні (особистісні) та ситуаційні (пов'язані з роботою) чинники, так і їхня взаємодія мають вплив на задоволеність працею.

Задля розуміння факторів, які зумовлюють задоволеність працею та професійною діяльністю, доцільно звернутися до аналізу двохфакторної теорії Ф. Герцберга, який виокремив дві групи факторів: гігієнічні фактори й фактори-мотиватори. Перша група – гігієнічні фактори (гігієнічні у значенні

запобіжні, випереджаючі). Виходячи з етимологічного значення їх назви, вони не є факторами, що безпосередньо зумовлюють задоволеність працею чи професійною діяльністю. Самі по собі ці фактори не викликають

задоволеності, але їх погіршення породжує незадоволеність працею. У цьому розумінні вони мають обернений зв'язок із задоволеністю. До гігієнічних факторів належать: стосунки з колегами, керівництвом і підлеглими; психологічний клімат; рівень корпоративної культури; винагороди (в разі фіксованої зарплати); здібності керівника; умови праці; стабільність робочого місця (останнє, при зростанні політики скорочення працюючих, має для суб'єктів праці в умовах соціально-економічної кризи найбільше значення). До другої групи належать мотиватори, які безпосередньо викликають задоволеність працею, високий рівень мотивації і трудових досягнень. Вони є своєрідними стимуляторами ефективної праці. До них належать: досягнення цілей; визнання; цікавий зміст праці; самостійність і відповідальність; професійно-посадове зростання (кар'єрний ріст); особистісна самореалізація [47].

Фахівці розглядають задоволеність на різних рівнях: афективне (емоційне), когнітивне (пізнавальне), а також поведінкове задоволення працею [2].

Когнітивне задоволення працею є найбільш об'єктивною і логічною оцінкою різних аспектів роботи. Воно може бути: *одновимірним*, якщо включає оцінку лише одного аспекту роботи, наприклад, оплати праці або відпустки, та *багатомірним*, якщо одночасно оцінюються два чи більше аспекти роботи. Когнітивне задоволення від роботи не оцінює ступінь задоволення або щастя, яке виникає внаслідок конкретних аспектів роботи, проте оцінює ступінь задоволення відносно намічених цілей чи інших робочих місць.

Афективне задоволення працею відображає ступінь задоволення від виконуваної роботи в цілому. Хоч когнітивне задоволення від роботи може допомогти досягти афективного задоволення від роботи, проте ці дві конструкції є різними, не завжди пов'язаними, і мають різні предмети і наслідки.

Поведінкові компоненти задоволеності працею більш докладно вивчалися «Теорією справедливості», де запропоновано три моделі поведінкової реакції на ситуації справедливості чи нерівності (R. Huseman, J. Hatfield, E. Miles (1987)): доброзичливе ставлення; висока чутливість; нейтральне ставлення. Рівень кожного типу, на думку авторів, впливає на мотивацію, задоволеність роботою та її ефективність [2].

Задоволеність працею, певною мірою, є індивідуальною рисою. З позиції диспозиційного підходу був визначений взаємозв'язок між особистісними рисами людини і задоволеністю життям та роботою. Виявлено, що задоволеність різними аспектами життя може бути спадковою, про що свідчить позитивна кореляція щастя з екстраверсією та альтруїзмом і негативна – з невротизмом. Дослідження також вказують на те, що ідентичні близнюки, вирощені окремо, мають однаковий рівень задоволеності роботою і життям.

Інші науковці об'єднують основні фактори впливу на задоволеність працею в дві групи: внутрішні та зовнішні. До внутрішніх відносять: розумові здібності, емоційна стабільність, схильність до швидкої адаптації, освіта, цінності переконання, вік, стать, сімейний стан, мобільність. До зовнішніх: зміст праці, соціально-психологічний клімат, можливості кар'єрного зростання, оплата праці, розміри компанії, умови праці, стиль керівництва [4].

Розглянувши існуючі наукові теорії і моделі, Л. Бахмутова виділила дві групи чинників задоволеності працею: соціальні (структурно-функціональні параметри колективу чи групи, їх соціально-психологічні характеристики, мотиваційні компоненти) та особистісні (рівень відповідності трудової діяльності особистісним очікуванням; індивідуально-психологічні риси (екстраверсія, інтроверсія, нейротизм, психотизм); когнітивні, афективні та поведінкові компоненти задоволеності працею; рівень самооцінки; самоефективність та локус контроль [2].

Розглянемо соціальні чинники. Вони стосуються безпосередньо робочого середовища та політики компанії. До них відносяться?

1. Система винагород, яка включає оплату праці (заробітну плату), просування по службі (кар'єра) та інші винагороди. Для більшості людей справедливість у функціонуванні системи винагород є вкрай важливою величиною.

2. Зміст та організація праці: важливий сам зміст праці, інтерес до роботи, її функціональний зміст, а також те, наскільки робота є різноманітною, цікавою, потребує знань і кмітливості.

3. Керівництво та відносини: сприймана якість керівництва – ступінь впевненості працівників у тому, що їхні керівники компетентні, піклуються про їхні інтереси та поводяться шанобливо. Сюди ж входить психологічний клімат, відносини з колегами та дружелюбність.

4. Умови праці та безпека: санітарно-гігієнічні та естетичні умови виробництва, а також гарна техніка безпеки. Задоволеність умовами праці може бути високою навіть за умов активного характеру роботи, якщо такий режим роботи усвідомлено обирався самим працівником.

5. Участь та розвиток: ступінь участі людей у прийнятті важливих рішень (що дає відчуття причетності до організації) та можливість подальшого зростання і розвитку працівника (посадового та кваліфікаційного).

Особистісні чинники (суб'єктивні) є внутрішніми та індивідуальними, вони впливають на те, як людина сприймає зовнішні умови. Розглянемо їх детальніше [6].

1. Індивідуально-психологічні риси (екстраверсія, інтроверсія, нейротизм, психотизм). Так, низький рівень нейротизму приводить до більш високого рівня задоволеності роботою. Працівники приходять на робоче місце вже як сформовані особистості з набором індивідуальних характеристик та початковою схильністю до задоволення життям або незадоволення ним. Схильність до задоволеності проявляється у високій самоефективності та внутрішньому комфорті.

2. Самооцінка та ефективність: високі рівні самооцінки, загальної самоефективності (віра у власну компетентність) та наявність внутрішнього локус контролю призводять до більш високого рівня задоволеності роботою. І навпаки, низька самооцінка, нервозність, дратівливість, невпевненість у собі виражають схильність до незадоволеності.

3. Рівень відповідності трудової діяльності особистісним очікуванням та ступінь відповідності роботи інтересам самої людини. Рівень запитів працівника до змісту та умов праці. Міра власних зусиль суб'єкта в досягненні бажаних умов праці.

4. Задоволеність життям загалом, який може мати сильний вплив на задоволеність працею.

5. Статус та стаж: задоволеність пов'язана зі статусом і стажем роботи. Чим вищий статус людини в закладі і чим довше вона перебуває на цій роботі, тим більше її задоволеність.

6. Відповідність інтересам: чим більший ступінь відповідності роботи інтересам людини, тим вища її задоволеність.

Значна частина цих особистісних факторів знаходиться поза зоною контролю управління підприємства.

Таким чином, задоволеність працею – це складний процес, що формується шляхом співвідношення суб'єктивних запитів працівника щодо умов праці та реального стану цих факторів в закладі. Вона є важливою не тільки для емоційного задоволення працівників, а й для реалізації цілей підприємства та підвищення якості життя населення загалом.

Протягом пів століття вже напрацьована низка методик вимірювання задоволеності персоналу працею з власними шкалами: Organization Commiment Scale (OCS) (три субшкали: залученість до роботи, лояльність до професії, задоволеність роботою), Organization Commiment Questionnare (OCQ), SmartSatisfaction Monitorsng (SSM) (взаємовідносини з колегами і керівництвом, зміст і характер роботи, оплата праці і пільги, навчання і розвиток, зміни та інновації, цінності і корпоративна культура) [19],

Співвідношення внутрішньої та мотивації за К. Замфіром) (грошовий заробіток, прагнення до просування по роботі, прагнення уникнути критики з боку колег і керівника, прагнення уникнути можливих покарань і неприємностей, орієнтація на престиж і повагу з боку інших людей, задоволення від добре виконаної роботи, суспільна корисність праці), Корнельський трудовий дискрептивний індекс (JDI) (оплатапраці, кар'єра, психологічний клімат, відносини з керівництвом, безпосередньо робота), Метод сегментів (питання анкети згруповані в інформаційні сегменти про зміст роботи, умови праці, відносини з керівництвом, підлеглими, колегами, про моральний клімат в колективі, про справедливість оплати та дієвість системи винагороди та ін.), Методика дослідження мотивації управлінської праці, Job Satisfaction Survey (Paul E. Spector) (оплата праці, просування по службі, супервізія, додаткові переваги, умовні винагороди, зміст праці, стосунки з колегами по роботі, характер роботи, загальна задоволеність працею) тощо.

Дискусійним на даний момент залишається питання аналізу чинників, щовпливають на задоволеність працею саме педагогів як представників типу професії «людина-людина». Необхідно враховувати, що педагоги мають обмежені можливості кар'єрного зростання (в переважній більшості людина протягом професійного життя займає одну посаду – «вчитель», а змінною є кваліфікаційна категорія), обмежені можливості збільшення розміру заробітної плати (посадовий оклад, чітко визначений чинним законодавством) тощо. тощо. Для педагога є важливим почуття причетності, залученості до великих та важливих справ, можливість реально допомагати іншим людям своїми професійними діями. Важливою складовою педагогічної діяльності виступає безперервний професійний розвиток. Припускаємо, що саме рівень задоволеності працею педагогів є його чинником.

Виходячи з вищезазначеного, ми схиляємося до думки, що для діагностики рівня задоволеності працею педагогів варто використовувати або Опитувальник задоволеності роботою (автори: Н. Гура, О. Вельдбрехт), або методику «Інтегральна задоволеність працею» (А. Батрашева).

Так, в Опитувальнику передбачені наступні шкали: ресурсність середовища, баланс роботи і життя, організованість праці, соціальна цінність праці, простір професійної самореалізації, загальний показник задоволеності роботою [6].

В другій методиці – інтерес до роботи, задоволеність досягненнями в роботі, задоволеність взаєминами зі співробітниками, задоволеність взаєминами з керівництвом, рівень домагань у професійній діяльності, перевага виконуваної роботи надвисоким заробітком, задоволеність умовами праці, професійна відповідальність, загальна задоволеність працею [33]. Це дозволить врахувати особливості професійної діяльності педагогів.

2.4 Взаємозв'язок між задоволенням працею та професійним розвитком педагогів

Одним із важливих чинників професійного розвитку педагога науковці обґрунтовано вважають задоволеність працею. Цей аспект розглядається у психологічних, педагогічних та соціологічних дослідженнях як ключовий мотивуючий фактор, що впливає на якість професійної діяльності, готовність до самовдосконалення та стійкість до професійного вигорання.

Ф. Герцберг (Herzberg, 1966) у двофакторній теорії мотивації показав, що саме внутрішні мотиваційні чинники (зміст роботи, можливості досягнень, визнання та зростання) породжують справжню задоволеність працею, яка у свою чергу стимулює працівників до розвитку та підвищення кваліфікації.

А. Бандура (Bandura, 1986) наголошував на важливості рівня самоефективності, відповідно, педагоги, які вірять у власні професійні здібності та відчувають вплив на результати навчання, мають задоволення від праці, мають вищу мотивацію до професійного розвитку.

К. Роджерс (Rogers, 1961) розглядав позитивне ставлення до власної діяльності як важливу умову особистісного зростання. Задоволеність

педагогічною працею, відповідно до його поглядів, сприяє відкритості до змін та розвитку професійного «Я».

В українських дослідженнях питання чинників професійного розвитку педагога вивчають В. Семиченко (2001), С. Мірошник (2016), М. Пахомова (2018). Задоволеність працею визначають як базову умову сталого професійного зростання та психологічного благополуччя вчителя, що стимулює рефлексію та саморозвиток педагогів; впливає на активність педагогів у неперервній освіті та підвищенні кваліфікації.

Таким чином, задоволеність працею постає не просто емоційною реакцією на умови діяльності, а психологічним чинником, який підтримує та стимулює професійний розвиток педагога, впливаючи на його активність, мотивацію, ефективність і готовність до інновацій.

Систематизуючи різноманітні підходи сучасних вчених до чинників професійного розвитку, визначимо декілька груп таких чинників: особистісні, професійні, соціальні та організаційні.

1. Особистісні чинники.

Мотивація та професійні цінності – прагнення до саморозвитку, бажання реалізувати себе в педагогічній діяльності, інтерес до навчання і виховання учнів.

Психологічні особливості – темперамент, емоційна стабільність, стресостійкість, здатність до саморефлексії.

Індивідуальні здібності та компетентності – аналітичні, комунікативні, творчі та педагогічні вміння.

Самоактуалізація – прагнення до постійного вдосконалення власного потенціалу та професійної майстерності.

2. Професійні чинники.

Освітній та методичний рівень підготовки – якість професійної освіти, володіння сучасними методиками викладання.

Професійний досвід – тривалість і різноманітність педагогічної практики, участь у проектах та експериментальній діяльності.

Професійні компетентності та навички – здатність планувати, організовувати навчальний процес, використовувати інноваційні технології.

3. Соціальні чинники.

Взаємодія з колегами та наставництво – обмін досвідом, участь у методичних об’єднаннях, співпраця у педагогічних проектах.

Підтримка сім’ї та соціального оточення – моральна підтримка, розуміння і стимулювання професійних прагнень.

Очікування та вимоги суспільства – стандарти якості освіти, соціальний престиж професії, вплив громадської думки.

4. Організаційні та зовнішні чинники.

Умови праці – матеріально-технічне забезпечення, оснащення кабінетів, наявність ресурсів.

Організаційна культура закладу – підтримка інновацій, атмосфера довіри, колегіальність і стимулювання професійного зростання.

Освітня політика та нормативно-правові чинники – державні стандарти, програми підвищення кваліфікації, можливості для науково-методичної діяльності.

Можна узагальнити, що задоволеність працею виступає таким чинником, що лежить на перетині інших чинників, поєднуючи внутрішні та зовнішні чинники.

Слід зазначити, що чинники професійного розвитку взаємопов’язані: особистісні ресурси педагога активізуються або пригнічуються соціальними та організаційними умовами. Оптимальна комбінація факторів створює умови для ефективного самовдосконалення, формування професійної майстерності та задоволеності працею. Недостатність будь-якого з чинників може уповільнювати професійний розвиток або знижувати рівень задоволеності педагогічною діяльністю.

Після визначення основних чинників, що впливають на професійний розвиток педагогів – таких як освіта, професійна підготовка, самоосвіта,

практичний досвід, соціальна взаємодія та особистісні характеристики – постає питання оцінювання рівня сформованості цих компетентностей.

Знання чинників розвитку дозволяє зрозуміти, які умови та ресурси необхідні для росту професійної майстерності, але для практичної оцінки ефективності професійного розвитку потрібна система критеріїв та рівнів.

Відтак, у психологічні науці прийнято виділяти певні рівні професійного розвитку вчителя, які відображають ступінь сформованості його знань, умінь, навичок та особистісних якостей. Визначення цих рівнів дає змогу не лише оцінити досягнутий рівень компетентності педагога, а й планувати подальші етапи професійного зростання, коригувати навчально-методичну діяльність і стимулювати творче самовдосконалення.

На основі класифікацій, запропонованих В. Безпальком, Н. Клокар, М. Сідун, Т. Сорочан та іншими [40], Л. Мартинець виокремила чотири рівні професійного розвитку вчителів: репродуктивний, репродуктивно-коригувальний, конструкторський, творчий (включає створення авторської методичної системи).

На її думку, творчий рівень характеризується високим усвідомленням значущості педагогічної діяльності, розвиненими знаннями, уміннями та навичками, здатністю до творчості, самоконтролю, інноваційної діяльності та наставництва.

Конструкторський рівень передбачає систематизовані знання, застосування їх у педагогічних ситуаціях, формування власного досвіду, професійну майстерність і часткову здатність до творчості.

Репродуктивно-коригувальний рівень характеризується обмеженим усвідомленням професійних мотивів, середнім рівнем знань і умінь, частковою готовністю до самостійної та творчої діяльності.

Репродуктивний рівень проявляється недостатнім інтересом до педагогічної діяльності, низьким рівнем професійних знань і умінь та мінімальною готовністю до самовдосконалення [22].

Окрім етапів та рівнів професійного розвитку, важливим аспектом дослідження проблеми є його психологічні показники. Як доводить В. Ягупов, основними психологічними показниками професіоналізму фахівця, які дозволяють йому успішно працювати, є такі: суб'єктна компетентність як фахівця та представника певного професійного середовища; професійна компетентність як представника конкретного виду професійної діяльності; фахова компетентність як представника конкретного фаху, тобто спеціалізація в конкретній професії; розвиненість особистісних і професійно важливих якостей і рис як фахівця конкретного виду діяльності (наявність об'єктивної Я-концепції як фахівця та професіонала, внутрішньої мотивації професійної діяльності, стійкість, організованість, працездатність, професійна мобільність, відповідальність, професійна та особистісна зрілість, практичне мислення як конкретного фахівця, професійна суб'єктність тощо); чітке формулювання професійно важливих цілей професійної діяльності та їх цілеспрямована реалізація; володіння сучасними технологіями, методиками та засобами вирішення посадових компетенцій; низький рівень залежності в процесі реалізації посадових компетенцій від зовнішніх чинників; успішність, продуктивність та ефективність професійної діяльності [48].

Отже, з психологічної точки зору, професійний розвиток педагога є не лише процесом набуття нових компетентностей, а й глибоким особистісним зростанням, що охоплює мотиваційну, ціннісну, емоційно-вольову та рефлексивну сфери. Важливим аспектом цього процесу є внутрішня залученість фахівця до професії, його самореалізація та відчуття значущості власної діяльності.

У цьому контексті задоволеність працею виступає одним із ключових психологічних чинників, що впливають на темп, глибину та стабільність професійного розвитку. Вона сприяє підвищенню мотивації до самовдосконалення, підтримує емоційне благополуччя, стимулює ініціативність та готовність до інновацій. Саме тому доцільно розглянути

феномен задоволеності працею як важливий чинник, що визначає ефективність і якість професійного становлення педагога.

Висновки до розділу 2

Задоволеність працею – це складний, динамічний, психосоціальний процес, що формується внаслідок співвідношення суб'єктивних очікувань працівника та реального стану чинників робочого середовища, і є основою для професійного зростання та ефективної поведінки в організації.

Погоджуючись з думкою дослідниці А. Василик, ми розглядаємо задоволеність працею як внутрішній стан працівника, який характеризує його загальну позитивну оцінку своєї трудової діяльності в організації, а також позитивне ставлення до часткових її елементів – змісту та умов праці,організаційного забезпечення, мотиваційних факторів, соціального середовища, психологічних аспектів ділових та особистих взаємин у колективі тощо [4].

Задоволеність працею є інтегральним показником ставлення людини до своєї діяльності, що відображає, наскільки робота сприймається як соціальна цінність та засіб самореалізації, а не лише як джерело існування. Вона виступає критерієм успішності трудової діяльності та ефективності поведінки працівника в організації. Формування задоволеності працею пояснюють три основні підходи: диспозиційний, ситуаційний та інтеракціоністський.

У випадку педагогів (професія типу «людина-людина»), на перший план виходять не стільки традиційні зовнішні фактори (оскільки можливості кар'єрного росту та збільшення зарплати законодавчо обмежені), скільки внутрішні мотиватори та соціально-психологічні чинники: соціальна рначущість (почуття причетності та залученості до великих справ, можливість реально допомагати іншим людям), зміст праці (безперервний професійний розвиток та самореалізація стають критично важливими).

Для оцінки задоволеності працею педагогів доцільно використовувати методики, які враховують ці аспекти (наприклад, шкали «соціальна цінність праці» та «простір професійної самореалізації»).

Професійний розвиток педагога – це глибоке особистісне зростання, що охоплює мотиваційну, ціннісну та рефлексивну сфери. Задоволеність працею виступає як інтегруючий та рушійний чинник, що визначає темп, глибину та стабільність цього розвитку, підтримує емоційне благополуччя та стимулює готовність до інновацій.

Отже, створення умов для підвищення задоволеності педагогів працею є стратегічною умовою для забезпечення якості освітнього процесу. Професійний розвиток педагога є результатом взаємодії чотирьох основних груп чинників, причому задоволеність працею лежить на їхньому перетині: особистісні (мотивація, цінності, стресостійкість, здібності та прагнення до самоактуалізації), професійні **(**освітній рівень, досвід, володіння методиками та інноваційними технологіями), соціальні (взаємодія з колегами, наставництво, підтримка оточення та очікування суспільства) та організаційні (умови праці, організаційна культура (підтримка інновацій, довіра) та освітня політика. Оптимальна комбінація цих чинників створює підґрунтя для ефективного професійного зростання та високої задоволеності працею.

РОЗДІЛ 3
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ЗАДОВОЛЕННЯ ПРАЦЕЮ ТА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІВ

3.1 Організація та методи дослідження

На етапі підготовки та проведення виконано наступні завдання дослідження:

1. Визначено спосіб формування вибірки для проведення опитування.
2. Підібрані методики для визначення рівня задоволення роботою та оцінки професійного розвитку педагогів.
3. Проведено опитування респондентів за обраними методиками; зібрані емпіричні дані.
4. Здійснено аналіз отриманих даних для встановлення прямого лінійного кореляційного зв'язку між рівне задоволення роботою та професійним розвитком педагогів.
5. Описано результати дослідження, зроблено висновки щодо підтвердження висунутої гіпотези.

В основу наукової розвідки покладено сукупність теоретичних (аналіз, синтез, порівняння) та емпіричних (тестування, кількісний аналіз результатів) методів. Основним методом дослідження є онлайн-тестування, яке проведено на засадах добровільності та анонімності у квітні-травні 2025 р.

На даний момент залишається дискусійним питання аналізу шкал, що впливають на задоволеність працею саме вчителів. Необхідно враховувати, що педагоги мають обмежені можливості кар'єрного зростання (в переважній більшості людина протягом професійного життя займає одну посаду – «вчитель», а змінною є кваліфікаційна категорія), можливості збільшення розміру заробітної плати (посадовий оклад, чітко визначений чинним законодавством) тощо. Тому припускаємо, що для педагога є важливим

почуття причетності, залученості до великих та важливих справ, можливість реально допомагати іншим людям своїми професійними діями. Враховуючи вищезазначене, для визначення рівня задоволення працею педагогів та оцінки їхнього професійного розвитку було використано наступні методики:

1. Опитувальник задоволеності роботою (автори: Н. Гура, О. Вельдбрехт (Додаток А) [6].

2. Методика «Інегральна задоволеність працею» (автор: А. Батаршев) (Додаток Б) [33].

3. Опитувальник «Оцінка реалізації потреб педагогів у розвитку та саморозвитку» [32] (Додаток В). Можливості проведення дослідження за даним опитувальником описано С. Олексенко та Оленою Хоменко [25].

Коротко розглянемо особливості їх використання та процедуру опрацювання результатів за ними.

Опитувальник задоволеності роботою за авторства Н. Гури та О. Вельдбрехт.

Мета опитувальника: діагностика загального рівня задоволення роботою та її складових відповідно до шкал. Тип тесту: вербальний.

Опитувальник містить перелік 38 складових професійної сфери, які складаються з п’ять діагностичних шкал: ресурсність середовища, баланс роботи і життя, організованість праці, соціальна цінність праці, простір професійної самореалізації.

Респонденти до кожного із складових професійної сфери обирають один варіант відповіді, що відображає їхнє ставлення до твердження, за 5-бальною шкалою від «повністю задоволений» до «абсолютно незадоволений».

Оскільки субшкали опитувальника мають різну кількість питань, при інтерпретації результатів авторами методики рекомендовано користуватись середньоарифметичним балом (тобто розділити суму оцінок на кількість питань в субшкалі). Середні оцінки прямо відображають ступінь задоволеності роботою або її певним аспектом за шкалою від 1 (крайній

ступінь незадоволення) до 5 (крайній ступінь задоволення) та дозволяють будувати групові та індивідуальні профілі. Також рекомендовано визначати загальний рівень задоволеності роботою. Окрім оцінок субшкал та загального показника задоволеності, розглядаються отримані оцінки кожного пункту, що дозволяє виділити індивідуальні «точки болю» та найбільш значимі потреби. В свою чергу, це дозволяє намітити конкуренті шляхи підвищення благополуччя на робочому місці.

Методика «Інегральна задоволеність працею» (А. Батаршева). Мета опитувальника: діагностика загальної і парціальної задоволеності працею й її складових. Тип тесту: вербальний.

Інтегративний показник, що відображає добробут / неблагополуччя особистості в трудовому колективі, є задоволеність працею, яка містить оцінки інтересу до виконуваної роботи, задоволеності взаємовідносинами з співробітниками і керівництвом, рівень домагань у професійній діяльності, задоволеності умовами, організацією праці та ін.

Шкали: інтерес до роботи, задоволеність досягненнями в роботі, задоволеність взаєминами зі співробітниками, задоволеність взаєминами з керівництвом, рівень домагань у професійній діяльності, перевага виконуваної роботи надвисоким заробітком, задоволеність умовами праці, професійна відповідальність.

Загалом опитувальник містить 18 тверджень. Респонденти мають оцінити, наскільки вони є вірними для них. Міститься три варіанти відповіді: «так», «частково» (з різними варіаціями: «не завжди», «час від часу», «щось середнє») та «ні». Для отримання загальної оцінки задоволеності працею і її складниками потрібно відповіді перевести в бали за допомогою наданої таблиці.

Судження про загальну й парціальну задоволеність працею проводиться на основі зіставлення отриманих балів із максимальними показниками, наведеними в ключі обробки. Передбачено, що середній рівень задоволеності працею визначається в 45–55 %-му діапазоні від загальної

суми балів, низький рівень характеризується діапазоном 1–44 %, а високий – вище від 56 %.

Методика «Оцінка реалізації потреб педагогів у розвитку та саморозвитку»

Мета опитувальника: самодіагностика професійного розвитку та саморозвитку педагогів. Тип тесту: вербальний.

Опитувальник містить 15 тверджень. Педагоги мають оцінити наскільки погоджуються з ними за 5-бальною шкалою від «дане твердження повністю відповідає» до «не відповідає». Обробка результатів складається з двох етапів. На першому етапі визначається загальна кількість балів з наступною інтерпретацією: 55 і більше балів – високий рівень професійного саморозвитку, від 36 до 54 балів – середній (відсутня чітка система саморозвитку, яких є епізодичним та хаотичним), від 15 до 35 балів – стадія призупинки професійного саморозвитку. На другому етапі обробки результатів опитування обчислюється коефіцієнт розвитку (Кр) за формулою: Кр = Кфакт. **:** Кmax, де Кфакт. – сума балів, проставлених в анкетах, а Кmax – максимально можлива кількість балів в анкетах.

3.2 Характеристика вибірки дослідження

Для перевірки гіпотези було проведено діагностику рівня задоволеності роботою/працею та самооцінки професійного розвитку 145 педагогів методом випадкової вибірки.

Географія дослідження: вся Україна. Слід зауважити, що більшість представлена педагогами Запорізької області, частка яких становить 61%. Також у дослідження взяли участь педагоги Сумської, Харківської, Полтавської, Вінницької, Волинської, Донецької (вчителі релакованих закладів освіти, які працюють в дистанційному режимі), Житомирської, Київської та Львівської областей. Отже, серед педагогів, які взяли участь в дослідженні, є представники областей, які знаходяться в різних регіонах України (півдня, півночі, сходу та заходу).

Загальна характеристика вибірки. В опитуванні взяли участь 119 (82,8% від загальної кількості) жінок та 26 (17,4 %) чоловіків.

Пропорційний розподіл учасників дослідження в розрізі статі, педагогічної категорії, стажу педагогічної діяльності, свідчить про їхню відносну відповідність наявним загальнодержавними статистичними даним, розміщеним у вільному доступі [5; 21] (табл. 3.1). Відмінність спостерігається в позиції щодо типу населеного пункту місця розміщення закладу освіти, в якому працюють працівники. Так, в нашому дослідженні взяли участь 60% вчителів, які працюють в закладах освіти, які розміщені в міській місцевості і 40 % — в сільській. Загальноукраїнські показники є протилежними: 33% та 67 % відповідно.

Таблиця 3.1 – Співвідношення показників вибірки дослідження до загальноукраїнських показників розподілу педагогів за статтю, кваліфікаційною категорією та стажем роботи

Страта	Категорія	по Україні	Вибірка дослідження
За статтю	чоловіки	86	82,8
	жінки	14	17,4
За кваліфікаційною категорією	спеціаліст вищої категорії	47,63	59
	спеціаліст першої категорії	24,92	14
	спеціаліст першої категорії	22,1	22
	спеціаліст	14	5
За стажем роботи	до 3-х років	8,9	2,1
	4-10 років	14,43	7,6
	11-20 років	21,47	21,4
	21 та більше років	55,68	69

За предметом, який викладають, педагоги-респонденти розподіляються наступним чином: вчителі початкових класів становлять 6,2%, мовно-літературної освітньої галузі – 20%, громадянської та історичної – 53 %, математичної – 6,2%, природничої – 15,9%, технологічної – 4,1%, інформатичної – 5,5%, мистецької – 6,2 % та соціальної і здоров'язбережувальної —16,6%. Отже, серед респондентів представлені вчителі всіх освітніх галузей.

Процедура проведення дослідження передбачала опитування респондентів за обраними методиками протягом двох місяців. Обробка отриманих результатів тривала протягом двох тижнів з моменту отримання всіх результатів опитування. Для аналізу результатів, отриманих під час проведення опитування, використано методи табличного відображення, якісного та кількісного опису, кореляційного аналізу, синтезу й аналізу, порівняння, узагальнення.

3.3 Рівень професійного розвитку педагогів (результати дослідження)

Проведенню аналізу та формулюванню висновків за результатами емпіричного дослідження передує їхня оцінка відповідності закону нормального розподілення даних, що дозволяє або не дозволяє дослідникові робити висновки на їхній основі.

Результати аналізу методом описової статистики свідчать, що вибірка результатів оцінки професійного розвитку педагогів відповідають закону нормального розподілення даних: 1) співвідношення середнього значення, моди та медіани, які є близькими за значенням один до одного; 2) знаходження коефіцієнтів ексесу та асиметрії в діапазоні .від -1 до +1. Показник дисперсії становить 0,015, а діапазон 70% результатів від 0,64 до 0,88, що свідчить про однорідність вибірки (таб. 3.2).

Таблиця 3.2 – Результати описової статистики рівня професійного розвитку педагогів

Показник	Рівень професійного розвитку
Середнє значення	0,763534196
Стандартна похибка	0,010447948
Медіана	0,76
Мода	0,853333333
Стандартне відхилення	0,122290092
Дисперсія вибірки	0,014954867
Ексцес	0,250599538
Асиметрія	-0,692144115

Продовження таблиці 3.1

Показник	Рівень професійного розвитку
Діапазон	0,693333333
Діапазон 70% результатів:	0,64-0,88
Мінімум	0,306666667
Максимум	1

Загальні результати демонструють, що переважна більшість опитаних педагогів мають високий рівень професійного розвитку, у третини – середній (відсутня чітка система розвитку), і лише кожен двадцять сьомий продемонстрував низький рівень та знаходиться на стадії його призупинення (рис. 3.1).

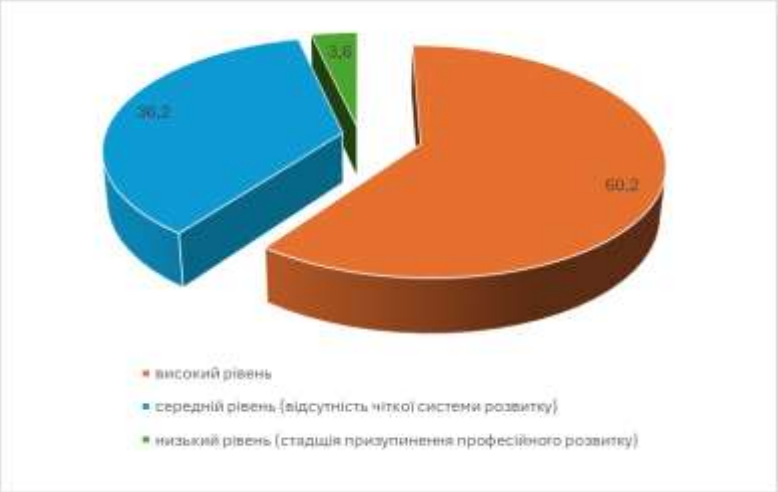


Рисунок 3.1 – Оцінка рівня професійного розвитку педагогів

В розрізі статі та кваліфікаційної категорії відзначаються несуттєві відмінності. Він є вищим у жінок в порівнянні з чоловіками та найвищим у педагогів з вищою кваліфікаційною категорією (табл. 3.3).

Таблиця 3.3 – Показники співвідношення середнього балу до максимально можливого балу

Показник	Стать		Кваліфікаційна категорія		
	чоловіки	жінки	Спеціаліст, спеціаліст II кат.	Спеціаліст I кат.	Спеціаліст вищої категорії
Рівень професійного саморозвитку	0,75	0,79	0,77	0,73	0,8

Статтею 59 Закону України «Про освіту» визначено, що «Професійний розвиток педагогічних і науково-педагогічних працівників передбачає постійну самоосвіту, участь у програмах підвищення кваліфікації та будь-які інші види і форми професійного зростання» [28]. Під час проведення дослідження педагоги надали відповідь стосовно режиму, форми та кількості годин підвищення кваліфікації протягом останнього року.

Так, чотири п'ятих педагогів, а саме 84%, проходять підвищення кваліфікації в дистанційному режимі, а 16% респондентів намагаються проходити навчання в очному. Це корелюється з показниками режиму роботи вчителів: кожен другий (50%) опитаний педагог працює в дистанційному, кожен третій (35,5%) — у змішаному і лише кожен сьомий (14,5 %) в очному. Передбачаємо, що надання переваги дистанційному режиму підвищення кваліфікації пов'язаний з можливістю займатися самоосвітою у вільний час без відриву від виробництва. Ще однією причиною є широкий вибір тематики дистанційних курсів, тренінгів, вебінарів, що дозволяють задовольнити самоосвітні потреби педагогів.

Щодо форм підвищення кваліфікації: педагоги надають перевагу проходженню вебінарів, курсів та тренінгів (рис. 3.2).

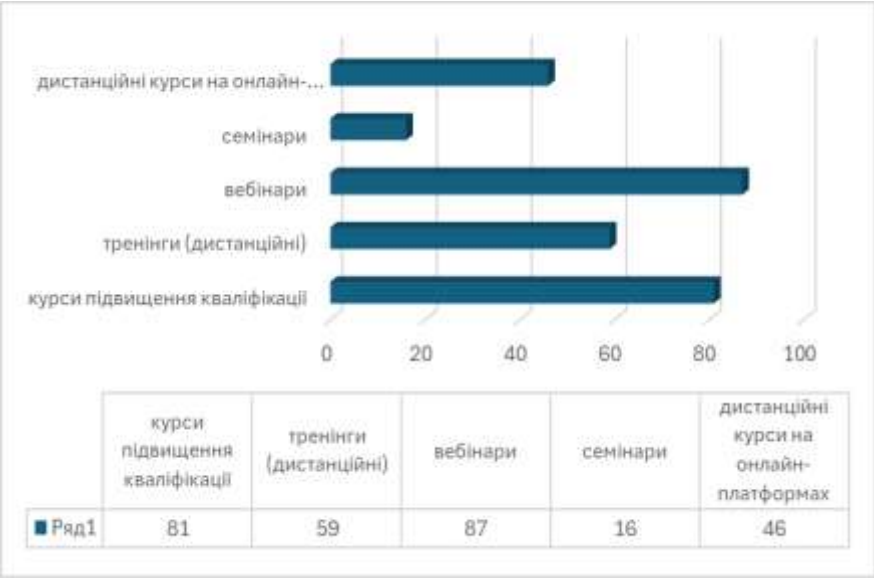


Рисунок 3.2 – Форми підвищення кваліфікації педагогів

Три п’ятих педагогів (62%) мають позитивне ставлення до необхідності підвищення кваліфікації, 20% – нейтральне, погоджуючись із вищезазначеними вимогами чинного законодавства, і 18 % – негативне, бо це займає багато часу.

Ставлення педагога до підвищення кваліфікації має помірний зв’язок з емоційним станом під час самоосвітньої діяльності. Радість, захоплення та задоволення відчувають 42% вчителів, спокійно-споглядовий настрій – 50%, а занепокоєння, роздратування, гнів, нервозність – 8 %. Коефіцієнт кореляції Пірсона вибірки результатів ставлення та емоційного стану становить 0,61.

Загальний обсяг підвищення кваліфікації педагогічного або науково-педагогічного працівника закладу загальної середньої, професійної (професійно-технічної) освіти не може бути менше ніж 150 годин на п’ять років [27]. В середньому це становить 30 годин.

Середнє значення кількості годин підвищення кваліфікації за минулий рік становить 105 год., що втричі перевищує визначений державою мінімальний поріг. Варто зазначити, що вибірка кількості годин підвищення кваліфікації за попередній рік є неоднорідною з великим розмахом варіацій. Найчастіше зустрічається показник саме в 30 год. В той же час середина ряду припадає на 81 год. 70 % вибірки знаходиться в діапазоні від 27 до 182 год.

Зв’язок між кількістю годин підвищення кваліфікації та ставленням до нього з боку педагога відсутній (табл. 3.4). Про це також свідчить коефіцієнт кореляції Пірсона, який становить 0,13.

На думку педагогів до професійного росту їх спонукає система внутрішніх (отримання задоволення від самоосвіти, інтерес до роботи) та зовнішніх (сприятливі умови праці, новизна в діяльності – впровадження нової української школи, можливість отримання визнання серед колег, зростаюча відповідальність за результати роботи, спонукання з боку адміністрації, навчання на курсах підвищення кваліфікації) мотивів (рис. 3.3).

Таблиця 3.4 – Результати описової статистики вибірки кількості годин підвищення кваліфікації (в розрізі ставлення до необхідності професійного розвитку)

Показник	Години підвищення кваліфікації	Позитивне ставлення	Нейтральне ставлення	Негативне ставлення
Середнє значення	105,4559	115,476190	70,75	103,24
Стандартна похибка	6,705482	8,67966735	10,7739673	14,8682301
Медіана	81	90	60	100
Мода	30	30	30	100
Стандартне відхилення	78,19869	79,5504653	57,0104766	74,3411505
Дисперсія вибірки	6115,035	6328,27653	3250,19444	5526,60666
Ексцес	0,378023	0,01667128	1,83777390	1,57656648
Асиметрія	1,030064	0,89786260	1,35305478	1,16462880
Діапазон	350	350	240	300
Діапазон 70% результатів:	27-182	36-194	13-127	29-177
Мінімум	0	0	0	0
Максимум	350	350	240	300

До найсильніших демотиваторів педагоги відносять рівень оплати праці, нестача часу, відсутність балансу робота-родина, складні життєві обставини, обмеженість ресурсів і, як вважаємо, наслідок – стан здоров'я (рис. 3.4).

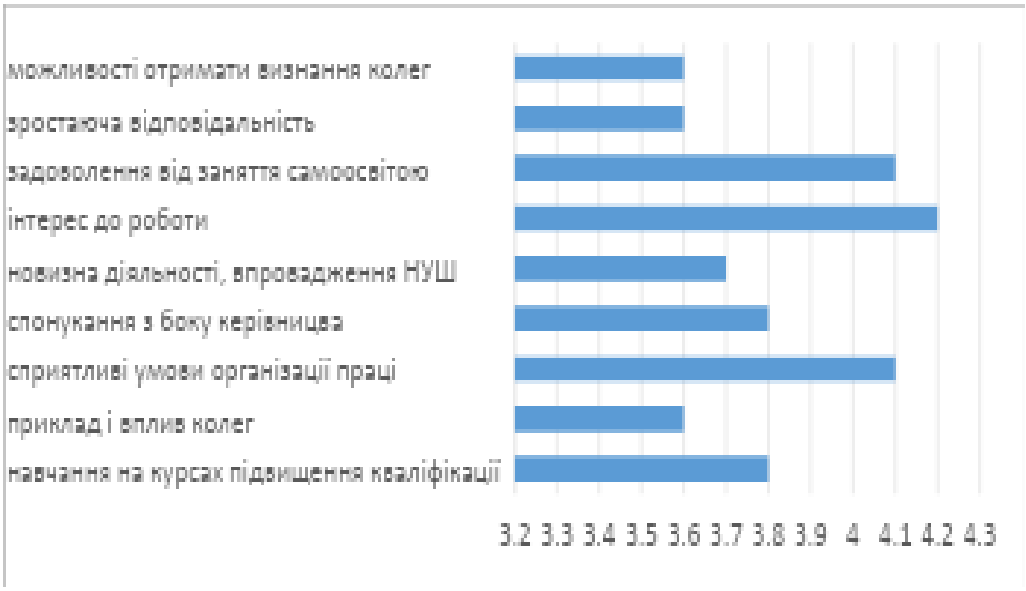


Рисунок 3.3 – Мотиватори професійного розвитку



Рисунок 3.4 – Демотиватори професійного розвитку педагогів

3.4 Особливості задоволеності працею педагогів (результати дослідження)

Результати описової статистики рівнів загальної задоволеності працею (за Н. Гурою та О. Вольтбрехт) та інтегральної задоволеності роботою (за Б. Батаршев) свідчать, що вони відповідають закону нормального розподілення даних, вибірки є однорідними (табл. 3.5).

Таблиця 3.5 – Результати описової статистики рівнів загальної задоволеності працею (за Н. Гурою та О. Вольтбрехт), інтегральної задоволеності роботою (за Б. Батаршев) та самооцінки власного професійного саморозвитку

Показник	Загальний рівень задоволеності роботою (Н. Гура, О. Вольтбрехт)	Інегральна задоволеність працею» (А. Батаршева)
Середнє значення	0,748627002	0,699275
Стандартна похибка	0,01221937	0,010894
Медіана	0,75	0,722222
Мода	0,642105263	0,722222
Стандартне відхилення	0,143545094	0,127974
Дисперсія вибірки	0,020605194	0,016377
Ексцес	-0,051387651	-0,35501
Асиметрія	-0,418725298	-0,52671
Діапазон	0,736842105	0,583333
Діапазон 70% результатів:	0,7-0,84	0,57-0,84
Мінімум	0,257894737	0,333333
Максимум	0,994736842	0,916667

Коефіцієнт кореляції (Пірсона) результатів дослідження інтегрального задоволення працею (за А. Батрашевим) та загального задоволення працею (за Н. Гурою та О. Вельдбрехт) становить 0,92 (t табл. > t розр .при (Р=0,01)), що свідчить про високий рівень їхньої узгодженості з рівнем детермінації 82%. Розбіжність показників знаходиться в межах статистичної похибки.

Загальні результати: кожен другий респондент продемонстрував високий рівень задоволення, дві п'ятих – середній і лише кожен сімнадцятий – низький (рис. 3.5)

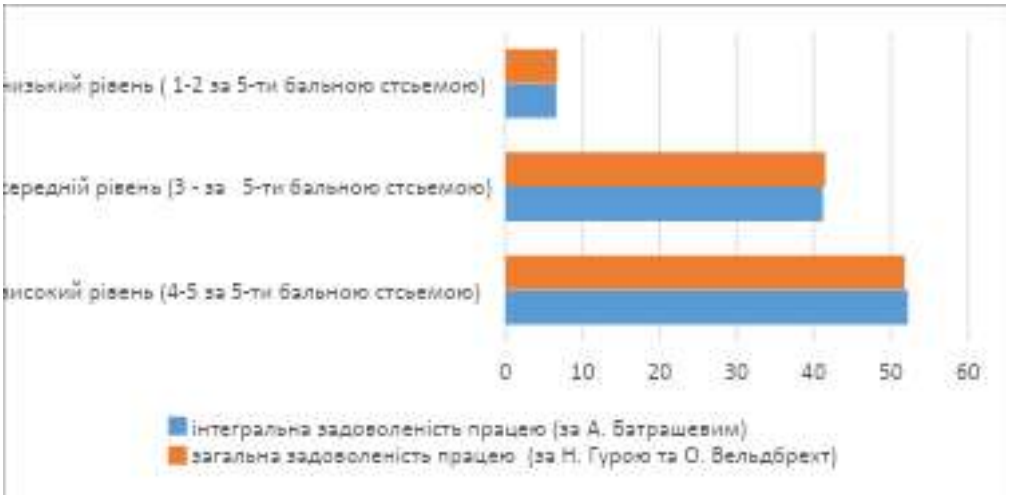


Рисунок 3.5 – Рівні загальної задоволеності працею (за Н. Гурой та О. Вольтбрехт) та інтегральної задоволеності роботою (за А. Барташевим)

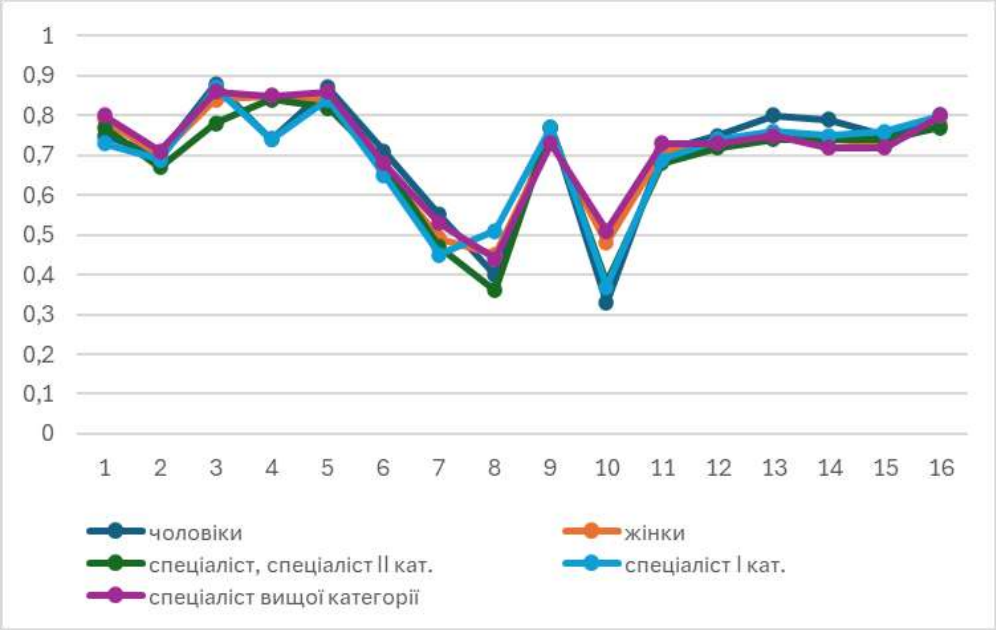
Аналіз коефіцієнтів загальної задоволеності працею та інтегральної задоволеності в розрізі статі та кваліфікаційної категорії свідчить про їхню відносну однорідність (таблиця 3.6).

Відзначається одностайність оцінки педагогів щодо шкал: задоволеність умовами праці, задоволеність взаєминами з керівництвом та співробітниками, ресурсність середовища, соціальна цінність праці та простір професійного розвитку та саморозвитку. В той же час спостерігаються відхилення в межах 0,5 балів за 5-ти бальною оцінкою наступних шкал: інтерес до роботи, задоволеність досягненнями в роботі, рівень домагань в професійній діяльності, переваги виконуваної роботи над

високим заробітком, професійна відповідальність та баланс життя-робота (рис. 3.6).

Таблиця 3.6 – Показники співвідношення середнього балу до максимально можливого балу

Показник	Стать		Кваліфікаційна категорія		
	чоловіки	жінки	Спеціаліст, спеціаліст II кат.	Спеціаліст I кат.	Спеціаліст вищої категорії
Інтегральна задоволеність працею (за А. Батрашевим)	0,7	0,7	0,67	0,69	0,71
Інтерес до роботи	0,88	0,84	0,78	0,87	0,86
Задоволеність досягненнями в роботі	0,74	0,85	0,84	0,74	0,85
Задоволеність взаєминами зі співробітниками	0,87	0,84	0,82	0,84	0,86
Задоволеність взаєминами з керівництвом	0,71	0,67	0,68	0,65	0,68
Рівень домагань в професійній діяльності	0,55	0,49	0,47	0,45	0,53
Перевага виконуваної роботи над високим заробітком	0,4	0,45	0,36	0,51	0,44
Задоволеність умовами праці	0,77	0,74	0,77	0,77	0,73
Професійна відповідальність	0,33	0,48	0,38	0,37	0,51
Загальна задоволеність працею (за Н. Гурою та О. Вельдбрехт)	0.71	0,71	0,68	0,69	0,73
Ресурсність середовища	0,75	0,73	0,72	0,74	0,73
Організованість праці	0,8	0,76	0,74	0,76	0,75
Баланс життя - робота	0,79	0,72	0,74	0,75	0,72
Соціальна цінність праці	0,75	0,73	0,74	0,76	0,72
Простір професійного росту та самореалізації	0,8	0,78	0,77	0,8	0,8



1 **Самооцінка рівня професійного розвитку**
2 **Інтегральна задоволеність працею (за А. Батрашевим)**
3 Інтерес до роботи
4 Задоволеність досягненнями в роботі
5 Задоволеність взаєминами зі співробітниками
6 Задоволеність взаєминами з керівництвом
7 Рівень домагань в професійній діяльності
8 Перевага виконуваної роботи над високим заробітком
9 Задоволеність умовами праці
10 Професійна відповідальність
11 **Загальна задоволеність працею (за Н. Гурою та та О. Вольтбрехт)**
12 Ресурсність середовища
13 Організованість праці
14 Баланс життя - робота
15 Соціальна цінність праці
16 Простір професійного розвитку та саморозвитку

Рисунок 3.6 – Графік розподілу коефіцієнтів загальної задоволеності працею та інтегральної задоволеності роботою

На фоні високих показників по більшості шкал опитувальників відзначається їхнє стрімке зниження щодо рівня домагань в професійній діяльності, професійній відповідальності та переваг виконуваної роботи над високим заробітком. Вважаємо це «точками болю», на які варто звернути увагу керівників закладів освіти. На нашу думку, вони компенсуються рівнем інтересу до роботи, соціальної цінності праці та задоволеності відносин з співпрацівниками. Однак, за зниження авторитету педагога в соціумі є

великий ризик відтоку кадрів. Особливо це стосується молодих фахівців, які мають кваліфікаційну категорію «спеціаліст». Їхні показники за шкалами інтерес до роботи, рівень домагань в професійній сфері, професійна відповідальність та переваги виконуваної роботи над високим заробітком є суттєво нижчими, ніж у педагогів вищої та першої кваліфікаційної категорії.

Чоловіки у порівнянні з жінками менше задоволені власними досягненнями на роботі (65% та 81% відповідно), а кожен другий вважає, що становище на роботі не відповідає його здібностям (на відміну від жінок, серед яких з таким твердження погоджується кожна третя). Спостерігається, що рівень інтересу до роботи, задоволеності взаєминами з керівництвом та співробітниками, рівень домагань в професії, баланс життя-робота вищий у чоловіків, а рівень досягнень в роботі, переваги виконуваної роботи над високим заробітком – у жінок.

В розрізі кваліфікаційних категорій варто звернути увагу на нижчий рівень задоволення досягненнями у роботі у педагогів першої освітньої категорії. У цієї ж категорії педагогів найвищий показник щодо переваги виконуваної роботи над високим заробітком.

3.5 Кореляційний аналіз взаємозв'язку між задоволеністю працею та професійним розвитком

Для підтвердження гіпотези дослідження проведено кореляційний аналіз взаємозв'язку між задоволеністю працею та професійним розвитком. Крім того, до опитувальнику було додано запитання: «На мій професійний розвиток впливає відчуття, наскільки задоволений своєю роботою».

Лише один з десяти педагогів не вбачає взаємозв'язку між рівнем їхнього задоволення роботою та власним професійним саморозвитком. В той час, як сім з десяти погоджуються з цим твердженням (рис. 3.7).

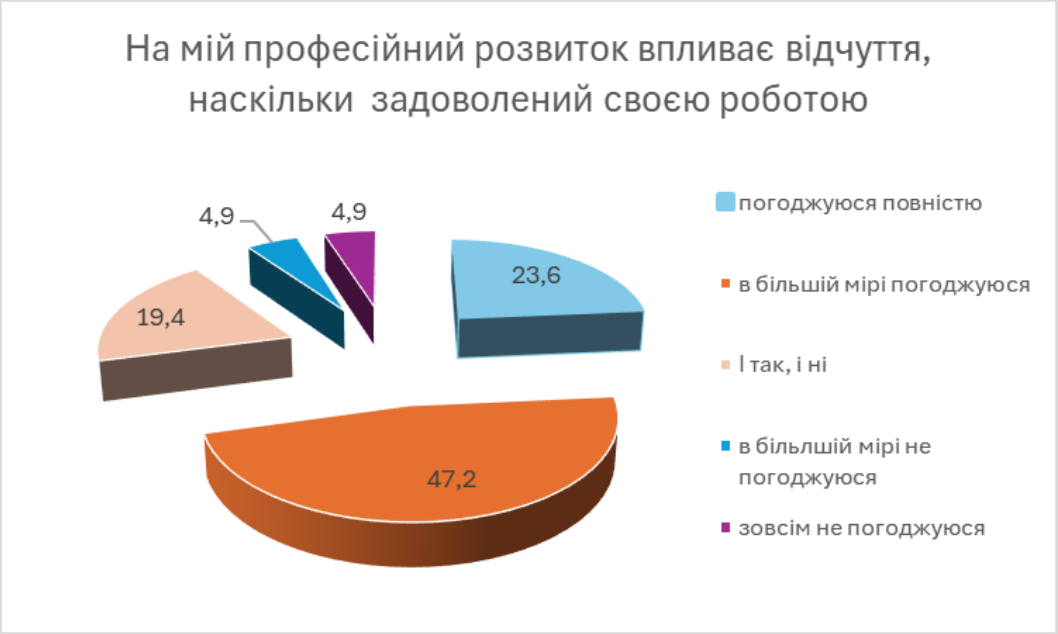


Рисунок 3.7 – Результати відповіді на твердження «На мій професійний розвиток впливає відчуття, наскільки задоволений своєю роботою»

Лінійний кореляційний аналіз отриманих статистичних даних свідчать, що існує помірний прямий зв'язок між професійним розвитком та задоволеністю працею педагогів. Задоволеність працею —не єдиний чинник, який впливає на професійний розвиток педагогів, однак він суттєвий. В той же час відзначається, що сила кореляційного зв'язку різниться у педагогів різних кваліфікаційних категорій та різної статі (таблиця 3.7).

Отже, сильним такий зв'язок є для педагогів-чоловіків, середнім для молодих спеціалістів, спеціалістів ІІ кваліфікаційної категорії та спеціалістів вищої категорії та помірним для педагогів-жінок та спеціалістів І кваліфікаційної категорії.

В розрізі шкал, які характеризують задоволеність працею, найсуттєвішими як чинники професійного розвитку педагогів виявилися: інтерес до роботи, соціальна цінність праці, задоволеність взаєминами з керівництвом, професійна відповідальність, та наявність простору для росту та саморозвитку. З'ясовано, що для педагогів-чоловіків досить важливими є ресурсність середовища, рівень організації праці та баланс життя-роботи.

Прямий кореляційний зв’язок професійного розвитку та задоволеністю досягненнями в роботі є слабким.

Таблиця 3.7 – Коефіцієнт кореляції між професійним розвитком педагогів та задоволеністю працею (в розрізі статі та кваліфікаційної категорії

Показник	Стать		Кваліфікаційна категорія		
	чоловіки	жінки	Спеціаліст, спеціаліст ІІ кат.	Спеціаліст І кат.	Спеціаліст вищої категорії
Інтегральна задоволеність працею (за А. Батрашевим)	0,7	0,35	0,6	0,33	0,59
Загальний показник задоволеності працею (за А. Батрашевим)	0,6	0,42	0,63	0,31	0,62
Інтерес до роботи	0,63	0,44	0,49	0,4	0,49
Задоволеність досягненнями в роботі	0,27	0,26	0,33	0,11	0,34
Задоволеність взаєминами зі співробітниками	0,41	0,12	- 0,03	0.11	-0,03
Задоволеність взаєминами з керівництвом	0,44	0,25	0,33	0,29	0,33
Рівень домагань в професійній діяльності	0,1	-0,05	0,1	-0,08	0,1
Перевага виконуваної роботи над високим заробітком	0,35	0,31	0,46	0,45	0,46
Задоволеність умовами праці	0,32	0,1	0,16	0,18	0,16
Професійна відповідальність	0,52	0,31	0,6	0,36	0,6
Загальний показник задоволеністю працею (за Н. Гурою та О. Вельдбрехт)	0,53	0,3	0,35	0,4	0,38
Ресурсність середовища	0,46	0,23	0,31	0,38	0,32
Організованість праці	0,8	0,23	0,34	0,5	0,34
Баланс життя - робота	0,44	0,2	0,31	0,15	0,32
Соціальна цінність праці	0,63	0,45	0,55	0,63	0,54
Простір професійного росту та самореалізації	0,53	0,33	0,35	0,5	0,34

Також реперною точкою незадоволеності педагогів залишається рівень заробітної плати. Кожен другий опитаний педагог не задоволений її розміром, кожен п’ятий задоволений частково і лише кожен третій задоволений. Аналогічними є результати щодо задоволеності забезпеченості педагогів нематеріальними ресурсами (медичні послуги, страхування, корпоративний відпочинок, соціальний захист та ін.).

Виходячи з вищезазначеного, ми можемо стверджувати, що задоволеність працею педагогів є одним з чинників їхнього професійного розвитку (із підвищенням рівня задоволеності працею відбувається підвищення рівня мотивації до професійного розвитку педагогів).

Висновки до розділу 3

На основі проведеного емпіричного дослідження кореляційного зв’язку між задоволеністю працею та професійним розвитком педагогів можна зробити наступні ключові висновки.

Переважна більшість опитаних педагогів демонструють високий або середній рівень професійного розвитку. Кожен другий респондент має високий рівень загальної задоволеності працею, що підтверджується високою узгодженістю використаних методик.

Встановлено помірний прямий лінійний кореляційний зв’язок між задоволеністю працею та професійним розвитком педагогів. Це означає, що задоволеність є суттєвим, але не єдиним чинником, який стимулює їхнє професійне зростання.

Найбільш значущими мотиваторами професійного розвитку є внутрішні чинники: соціальна цінність праці та інтерес до роботи, наявність простору для росту і самореалізації та задоволеність взаєминами з керівництвом. Педагоги найбільше задоволені соціальною цінністю своєї праці, взаєминами з колегами та керівництвом та можливостями професійного розвитку.

Встановлено, що внутрішні, ідейні мотиватори (соціальна цінність, інтерес) компенсують незадоволеність зовнішніми, матеріальними аспектами.

Найнижчі показники задоволеності стосуються: рівня домагань у професійній діяльності, професійної відповідальності (як фактора задоволеності) та переваги виконуваної роботи над високим заробітком (низька оцінка матеріального стимулювання).

Управлінські рішення повинні бути спрямовані на усунення «точок болю» та використання внутрішньої мотивації: покращення стимулювання (хоча б часткове покращення матеріального стимулювання та визнання досягнень, підвищення рівня домагань та простору для самореалізації для запобігання професійному застою, особливо серед молодих вчителів).

ВИСНОВКИ

Теоретичний аналіз проблеми професійного розвитку педагогів та задоволеності працею підтвердив їхню багатовимірну та динамічну сутність. Професійний розвиток визначено як системний, безперервний, цілеспрямований процес самовдосконалення, що включає етапи від вибору професії до досягнення майстерності та охоплює формування знань, умінь, цінностей і рефлексивної здатності особистості.

Задоволеність працею трактується як складний інтегральний психосоціальний стан, що відображає позитивну оцінку працівником своєї діяльності та є наслідком співвідношення суб'єктивних очікувань та реальних чинників робочого середовища.

Встановлено, що задоволеність працею виступає інтегруючим та рушійним психологічним чинником професійного розвитку педагогів. Вона стимулює активне професійне зростання, підвищує мотивацію до самовдосконалення та сприяє формуванню інноваційних підходів у педагогічній діяльності, підтримуючи емоційне благополуччя.

У професії типу «людина-людина» (педагоги) критично важливими є внутрішні мотиватори та соціально-психологічні чинники (соціальна значущість, зміст праці, простір для самореалізації), які є основою для високої задоволеності та, відповідно, для інтенсивного професійного розвитку.

Професійний розвиток та задоволеність працею є результатом взаємодії чотирьох основних груп чинників, які були систематизовані в роботі: особистісні (мотивація, самооцінка, здібності), професійні (освітній рівень, володіння методиками), соціальні (взаємодія, підтримка оточення) та організаційні (умови праці, організаційна культура). Задоволеність працею знаходиться на перетині цих чинників, виступаючи індикатором успішності їхньої оптимальної комбінації.

Проведено дослідження, яке має чітко структурований емпіричний характер із застосуванням кількісного аналізу. Основна мета дослідження полягає у встановлені прямого лінійного кореляційного зв'язку між рівнем задоволеності роботою та професійним розвитком педагогів.

При виборі методик дослідження була врахована обмеженість зовнішніх мотиваторів (кар'єрне зростання, фіксована оплата праці) у професії вчителя. Акцент зроблено на внутрішніх чинниках, таких як соціальна цінність праці та простір самореалізації.

Дослідження базується на даних 145 педагогів з різних регіонів України. Для обробки даних використовується комплекс аналітичних методів: табличне відображення, якісний та кількісний опис, порівняння та кореляційний аналіз для встановлення взаємозв'язку між змінними.

На основі представлених результатів описової статистики, аналізу задоволеності працею та кореляційного аналізу взаємозв'язку із професійним розвитком педагогів, можна сформулювати наступні ключові висновки.

Результати оцінки професійного розвитку педагогів відповідають закону нормального розподілення даних. Перева;на більшість опитаних педагогів демонструють високий або середній рівень професійного розвитку. Лише незначна частка знаходиться на стадії його призупинення.

Загальні показники свідчать про те, що кожен другий респондент має високий рівень загальної та інтегральної задоволеності працею. Коефіцієнт кореляції Пірсона (0,92) підтверджує високу узгодженість обох використаних методик.

Педагоги виявляють високу та одностайну задоволеність взаєминами з колегами та керівництвом, соціальною цінністю праці та простором професійного розвитку. Найбільш проблемними зонами є рівень домагань у професійній діяльності, професійна відповідальність (як фактор задоволеності) та перевага виконуваної роботи над високим заробітком. Це свідчить про компенсаційний механізм: внутрішні, ідейні мотиватори (інтерес, соціальна цінність) компенсують низьке матеріальне та статусне

задоволення. Чоловіки менше задоволені власними досягненнями та частіше вважають, що становище на роботі не відповідає їхнім здібностям. Молоді спеціалісти (кваліфікаційна категорія «спеціаліст») демонструють суттєво нижчі показники за шкалами інтересу до роботи, рівня домагань та переваги роботи над заробітком, що створює ризик відтоку кадрів з цієї категорії.

Висновки дослідження підтверджують висунуту гіпотезу: існує помірний прямий лінійний кореляційний зв’язок між задоволеністю працею та професійним розвитком педагогів. Найсуттєвішими чинниками, що впливають на професійний розвиток, є соціальна цінність праці, інтерес до роботи, задоволеність взаєминами з керівництвом та простір для росту і самореалізації. Для чоловіків також важливі ресурсність середовища та баланс життя-робота.

Задоволеність працею є суттєвим, хоча й не єдиним, чинником професійного розвитку педагогів. Вона виконує підтримуючу функцію, компенсуючи незадоволеність матеріальними та статусними аспектами праці (рівень оплати, обмеженість кар’єри). Професійний розвиток мотивований внутрішніми потребами (соціальна значущість та інтерес) і самореалізацією. Управління освітніми закладами має зосередитися на підвищенні рівня домагань, визнанні досягнень та покращенні матеріального стимулювання, щоб усунути «точки болю» та запобігти відтоку кадрів, особливо серед молодих фахівців.

На основі отриманих результатів обґрунтовано практичні рекомендації, спрямовані на створення в освітніх закладах умов, що сприяють підвищенню внутрішньої задоволеності педагогів (через підтримку інновацій, делегування повноважень та визнання соціальної значущості їхньої праці). Створення таких умов є стратегічною умовою для забезпечення якості освітнього процесу та стійкого кадрового потенціалу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бабак К. В. Психологічні засади професійного розвитку студентів. *Наука і освіта. Науково-практичний журнал Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К.Д. Ушинського.* 2009. Вип. 1–2. С. 4–6. URL : https://surl.li/tecngb (дата звернення: 24.10.2025).

2. Бахмутова Л. М. Дослідження задоволеності працею як вагомого чинника в умовах довготривалих полярних експедицій. *Організаційна психологія. Економічна психологія.* 2019. № 2–3 (17). С. 7–19.

3. Бельмаз Я. Особливості професійного розвитку викладачів вищої школи у Великій Британії та США. *Studies in Comparative Education.* 2011. № 3–4. URL : http://pps.udpu.edu.ua/article/view/18624 (дата звернення: 24.10.2025).

4. Василик А.В., Вонберг Т. В., Дорош М. О. Фактори та заходи забезпечення задоволеності працею в сучасних умовах. *Електронне наукове фахове видання з економічних наук «Modern Economics»*. 2020. № 21. С. 30–36.

5. Вчителі України: кадровий потенціал. Тенденції та моделювання потреб до 2030 / З. Литвин та ін. Громадська спілка «Освіторія», 2024. 109 с.

6. Гура Н. А., Вельдбрехт О. О. Опитувальник задоволеності роботою: факторна структура та психометричні властивості. *Psychological Journal*. 2021. Т. 7, № 6 (50). С. 7–20.

7. Гура Н. А. Задоволеність кар'єрою як фактор кар'єрного розвитку та соціально-професійної мобільності. *Організаційна психологія. Економічна психологія.* 2019. № 2–3 (17). С. 35–47.

8. Державна національна програма «Освіта» (Україна XXI століття) : постанова Кабінету Міністрів України від 3 листопада 1993 р. № 896. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/896-93-%D0%BF#Text

9. Енциклопедія освіти / головний ред. В. Г. Кремень. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.

10. Жигло О. О. Розвиток інформаційної культури викладача. URL : http://eprints.kname.edu.ua/31237/1/25.pdf (дата звернення: 24.10.2025).

11. Звіт про науково-дослідну роботу «Психологічні умови становлення професійної ідентичності особистості» (заключний). Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2014. URL : http://psychology-naes-ua.institute/files/pdf/zvit2_1427366782.pdf (дата звернення: 24.10.2025).

12. Єременко Л. В. Фактори задоволеності працею і мотивації професійної діяльності. *Теорія і практика сучасної психології.* 2018. № 1. С. 146–149. URL : http://www.tpsp-journal.kpu.zp.ua/archive/1_2018/30.pdf (дата звернення: 24.10.2025).

13. Ілляхова М. Безперервний професійний розвиток науково-педагогічних працівників у контексті розвитку європейського освітнього простору. *Вісник Національного університету «Чернігівський колегіум» ім. Т.Г. Шевченка. Педагогічні науки*. 2019. Вип. 1. С. 55–60. URL : https://visnyk.chnpu.edu.ua/download/vs157/13.pdf. (дата зверненнння: 23.10.2025).

14. Каденко І. М., Щетініна А. С. Феномен професійного розвитку в сучасному освітньому середовищі. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах.* 2019. № 67. Т. 2. С. 24–30. URL : http://www.pedagogy-journal.kpu.zp.ua/archive/2019/67/part_2/7.pdf (дата зверненнння: 23.10.2025)

15. Коломієць Н. Особистісно-професійний розвиток педагога: поняття і зміст. *Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету.* 2021. Вип. 4. С. 72–79. URL : https://library.udpu.edu.ua/library_files/zbirnuk_nayk_praz/2021/4/11.pdf

16. Куриш Н. К. Моделювання професійного розвитку педагогічних працівників у системі післядипломної педагогічної освіти. *Viae Educationios: Studies of Education and Didactics.* 2022. Vol. 1, № 1. С. 65-73. DOI: https://doi.org/10.15804/ve.2022.01.08.

17. Куриш Н. К. Професійний розвиток керівника закладу освіти: змістова складова та інструменти вимірювання. *Індивідуальна освітня траєкторія формування професійної компетентності керівника закладу освіти в умовах змін та технології її впровадження:* матеріали всеукр. наук.-практ. конф. (м. Луцьк, 27 трав. 2024 р.). Луцьк, 2024. С.99–107.

18. Куриш Н. К. Роль післядипломної педагогічної освіти у формуванні готовності вчителів природничих спеціальностей до розвитку підприємницької компетентності старшокласників. *Вісник післядипломної освіти. Педагогічні науки*. 2020. Вип. 12 (41). С. 128–144.

19. Ладзь. Ю. Оцінка рівня задоволеності працівників як фактор ефективності підприємства. І*нноваційні процеси економічного та соціально-культурного розвитку: вітчизняний та зарубіжний досвід* : тези доп. XIV Міжнар. наук.-практ. конф. молод. учених і студ. (м. Тернопіль, 14-15 квіт. 2021 р.). Тернопіль, 2021. С. 99–100. URL : https://surl.li/nzigyz (дата звернення: 24.10.2025).

20. Лобанов Д. О. Центри розвитку кар'єри у складі закладів вищої освіти України як інститутційний механізм адаптації студентів до вимог ринку праці: місія, виклики, проблеми та перспективи : дис. … д-ра філософії : 054, Харків, 2025. 283 с.

21. Ляшенко О. Скільки вчителів в Україні станом на 2024-2025 рр. : актуальні дані, зміни та прогнози. URL : https://justclass.com.ua/blog/skilky-vchyteliv-v-ukrayini-stanom-na-2024-2025-rr-aktualni-dani-zminy-ta-prognozy/ (дата звернення: 24.10.2025).

22. Мартинець Л. А. Методологічні підходи та принципи управління професійним розвитком учителів. *Педагогічна освіта: теорія і практика. Психологія. Педагогіка*. 2016. № 26. С. 77–82. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Potip_2016_26_15 (дата звернення: 24.10.2025).

23. Мірошник С. І. Професійний розвиток педагога: сучасні підходи. *Народна освіта.*. 2016. № 2 (29). URL : https://surl.li/fqtfrv (дата звернеенння: 23.10.2025).

24. Нова українська школа. Концептуальні засади реформування середньої школи. URL : https://surl.lu/iznvhv (дата звернення: 23.10.2025)

25. Олексенко С., Хоменко О. Реалзація потреби в професійному розвитку вчителів суспільствознавчих дисциплін в умовах кризи. *The level of development of science and technology in the XXI century: Economics, Management and Marketing, Tourism, Education, Psychology, Geography, Philology, History, Art History.* Monographic series «European Science». Book 22. Part 2. 2023. С. 113-124.

26. Пахомова М. В. Удосконалення механізмів державного управління професійним розвитком педагогічних працівників в системі неперервної освіти : дис. .. канд. наук з держ. упр. : 25.00.02. Київ, 2018. 244 с.

27. Положення про центри професійного розвитку педагогічних працівників : постанова Кабінету Міністрів України від 29 липня 2020 р. № 672. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/672-2020-%D0%BF#Text (дата звернення: 24.10.2025).

28. Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників : постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800 із змінами від 24.12.2019 № 1133. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text (дата звернення: 24.10.2025).

29. 29. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. № 2145–VIII. Дата оновлення: 06.06.2019 № 2745-VIII URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show /2145-19 (дата звернення: 23.10.2025).

30. Про повну загальну середню освіту : Закон України від 16.01.2020 р. № 463-IX. Редакція від 12.09.2025, підстава 4574–IX URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text (дата звернення: 23.10.2025).

31. Професійний стандарт «Вчитель закладу загальної середньої освіти» : наказ МОН України № 1225 від 29 серпня 2024 р. URL : https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/646-ilovepdf_merged.pdf (дата звернення: 23.10.2025).

32. Педагогічна діагностика : методичні рекомендації / укл. В. Уруський. Тернопіль, 2012. 129 с.

33. Психічне здоров’я працівників державних установ / за заг. ред. Л. В. Засєкіної, А. В. Кульчицької. Луцьк : Вежа-Друк, 2018. 148 с.

34. Психологічна енциклопедія / автор-упоряд. О. М. Степанов. Київ : Академвидав, 2006. 424 с.

35. Пуховська Л. Теоретичні засади професійного розвитку педагогів: рух до концептуальної карти. *Порівняльна професійна педагогіка.* 2011. Вип. 1. С. 97–106.

36. Резвих Є. Стадії професійного становлення особистості у дорослому віці. *InterConf.* 2022. № 95. С. 331–336. DOI : https://doi.org/10.51582/interconf.19-20.01.2022.034.

37. Сидоренко В. В. Безперервний професійний розвиток педагога Нової української школи в умовах формальної і неформальної освіти. *Психолого-педагогічний супровід професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців в умовах трансформації освіти* : матеріали III Всеукр. наук.-практ. конф. (з міжнар. участю) (м. Київ, 25 трав. 2018 р.). Київ, 2018. URL : http://surl.li/tnvtss (дата звернеенння: 23.10.2025).

38. Семиченко В. А. Психологічні аспекти професійної підготовки і післядипломної освіти педагогічних кадрів. *Післядипломна освіта в Україні.* 2001. № 1. С.54–57.

39. Словник-довідник з професійної педагогіки / за ред. А. В. Семенової. Одеса : Пальміра, 2006. 221 с. URL : https://www.pedagogic-master.com.ua/public/semenova/slovnik.pdf (дата звернення: 24.10.2025).

40. Сорочан Т. М., Данильєв А. О., Дьяченко Б. А., Рудіна О. М. Професійний розвиток керівників і педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів у післядипломній педагогічній освіті регіонального рівня (за матеріалами Луганського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти). Луганськ : СПД Рєзніков В.С., 2013. 524 с.

41. Ткалич М. Г., Дубяга Я. І. Задоволеність працею в контексті професійної самореалізації персоналу: результати емпіричного дослідження. *Проблеми сучасної психології.* 2021. № 2 (21). С. 97–105.

42. Управління професійним розвитком учителів : навч.-метод. посіб. / уклад. Л. А. Мартинець. Вінниця : ДонНУ, 2016. 87 с.

43. Хмара С. В., Корнієнко В. О. Теорія соціального обміну як основа комунікативного процесу. *Матеріали LI науково-технічної конференції підрозділів Вінницького національного технічного університету (НТКП ВНТУ–2022).* Вінниця, 2022. С. 2248-2250.

44. Чуприна Ю. А. Принципи професійного розвитку науково-педагогічних працівників. *Право та інноваційне суспільство.* 2019. № 1 (12). С. 99–103. URL : https://openarchive.nure.ua/entities/publication/a343126b-f2cb-4ec1-a629-a2b0e12bd427 (дата звернення: 24.10.2025).

45. Шанскова Т. І. Професійний розвиток педагогічних працівників закладів дошкільної освіти у процесі методичної роботи. *Педагогіка формування творчої особистості у вищих і загальноосвітніх школах.* 2020. Вип. 70, т. 4. С. 45–50.

46. 46. Шатілова О.С. Західні теорії кар'єрного розвитку. *Теорія і практика сучасної психології.* 2019. № 4, т. 2. С. 151–158.

47. Щербакова І. М. Задоволеність професійною діяльністю як індикатор нейротизму суб'єктів праці. *Педагогічні науки : теорія, історія, інноваційні технології.* 2015. № 1 (45). С. 186–192.

48. Ягупов В. В. Професійний розвиток особистості фахівця: поняття, зміст та особливості. *Наукові записки. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота.* 2015. Т. 175. С. 22–28.

49. Яремко Г. В. Теоретичні засади професійного розвитку педагогів. *Молодий вчений.* 2016. № 12 (39) С. 554–558. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2016_12_135 (дата звернення: 24.10.2025).

50. Batrak Genadiy, Giliuviene Virginja. Theoretical aspects of employee job satisfaction. *Гуманітарний вісник ЗДІА.* 2018. Вип. 73. С. 157–168.

51. Brikend Aziri Job satisfaction: a literature review. *Management research and practice*. 2011. Vol. 3, № 4. P. 77–86.

52. Bubb S., Earley P. Leading and Managing Continuing Professional Development. London : SAGE Publications, 2007. 188 p. DOI: 10.4135/9781446216637.

53. Day, S. Developing Teachers: The Challenge of Lifelong Learning. London : Falmer Press, 1999. 239 p.

54. Dr. A. Thangaswamy, D.Thiyagaraj Theoretical concept of job satisfaction – a study. *Thangaswamy et. a*l.. 2017. Vol.5, №.6. P. 464–470.

55. Dr Belur Baxi, Dipalee Atre Job Satisfaction : Understanding the meaning, Importance, and Dimensions *JOURNAL OF MANAGEMENT & ENTREPRENEURSHIP*. 2024. Vol. 18, № 2. P. 34–40.

56. Glatthorn, A. Teacher development: international Encyclopedia of Teaching and Teacher Education ed. / by L. Anderson. London : Pergamon Press, 1995. 198 p.

57. Hasan Jahid, Hasan Mahedi, Md. ob Satisfaction Theories: A Literature Review. *Journal on Business & Technology. 2024.* Vol. 8(1). P. 17.

58. Hackman Ricard, Oldham Grec R. Organizational behavior and human performance. URL: https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Group_Performance/Hackman_et_al_1976_Motivation_thru_the_design_of_work.pdf(дата звернення: 24.10.2025).

59. Rajyalaxmi M. Employee job satisfaction. *International Journal of Novel Research and Development*. 2023. Vol. 8, № 10. P. 110–117.

60. Laurenz L. Meier, Paul E. Spector (2015). Job Satisfaction. *Wiley Encyclopedia of Management.* DOI : https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom050093.

61. Locke, E. A. The Nature and Causes of Job Satisfaction. In: Dunnette, M.D., Ed., *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1976. Vol. 1. P. 1297–1343.

62. Mounica K., Dr. Nirmal Dayanand Raj. A study on employee job satisfaction. *Journal of Engineering Sciences.* 2023. Vol. 14, № 05. P. 535–543.

63. Scheerens, J. Teachers' professional development. Europe in international comparison. An analysis of teachers' professional development based on the OECD's Teaching and Learning International Survey (TALIS). Luxembourgh : Office for Official Publications of the European Union, 2010. 204 p.

ДОДАТКИ

Додаток А

Опитувальник задоволеності роботою (автори: Н. Гура, О. Вельдбрехт)

Ім’я:

Вік:

Стаж роботи на останньому місці:

Професія, посада:

Просимо вас оцінити ряд важливих аспектів Вашої роботи. Це дозволить визначити чинники, що впливають на якість Вашої праці, а також на Ваше загальне здоров’я та благополуччя. Відповідайте швидко та відверто. Тут не існує правильних або неправильних відповідей – важливе саме Ваше ставлення і Ваш професійний досвід. Певні чинники із переліку можуть бути відсутні у поточній професійній ситуації – в такому випадку пам’ятайте, що питання стосується лише Вашої задоволеності або незадоволеності таким станом речей. Опитування виключно конфіденційне: отримані результати будуть зберігатися у зашифрованому вигляді та можуть бути оприлюднені лише у вигляді наукових узагальнень.

Вам пропонується перелік різних складових професійного життя. Стосовно кожного пункту оберіть один варіант відповіді, що відповідає вашому ставленню, відмітьте відповідну оцінку у бланку.

Використовуйте наступну шкалу:

Абсолютно незадоволений(а)	Переважно незадоволений(а)	Важко сказати, і так, і ні	Переважно задо-волений(а)	Задоволений(а)
1	2	3	4	5

Будьте уважні, не пропускайте жодного пункту. Після цього вас чекають ще два завдання.

№ п.п.	Чи задоволені ви наступними чинниками вашої поточної професійної діяльності?	1	2	3	4	5
1	взаємини з колегами					
2	взаємини з керівництвом					
3	люди (клієнти, пацієнти, учні та інші), з якими спілкуюся по роботі					
4	моя посада і статус в організації					
5	моя неформальна роль в колективі					
6	психологічна атмосфера на роботі					
7	матеріальна нагорода за працю (рівень оплати)					
8	нематеріальні ресурси та можливості, що надає організація (медичні послуги, страхування, корпоративний відпочинок, соціальний захист та баг. ін.)					
9	справедливість призначення нагород або покарань					
10	загальна організація роботи, налагодженість робочих процесів					
11	чіткість та ясність правил, встановлених у компанії					
12	розумний розподіл функцій та обов'язків співробітників					
13	швидкість і точність обміну інформацією, якість взаємодії у вирішенні робочих завдань					
14	облаштованість і комфортність власного робочого місця					
15	матеріально-технічне забезпеченість робочих процесів					
16	інформаційна підтримка: доступ до поради майстра/керівника, методичних матеріалів, навчальних і професійних видань тощо					
17	розклад і режим роботи					
18	можливість брати відпустку, відгул, лікарняний, коли потрібно					
19	відчуття стабільності, захищеності та безпеки на роботі					
20	вплив роботи на моє самопочуття, психічне та фізичне здоров'я					
21	вплив роботи на особисте життя					
22	можливість проводити час з родиною або друзями					
23	можливість повноцінного відпочинку та відновлення (хобі, спорт, культурні заходи, подорожі, тощо)					
24	відповідність роботи моєму характеру та темпераменту					
25	відповідність роботи моїм цінностям та інтересам					
26	повага до моєї професії у суспільстві					
27	корисність моєї праці для суспільства або природи					
28	можливість реально допомагати людям своїми діями					
29	відчуття причетності, залученості у щось велике та важливе					
30	соціальний імідж (престиж, авторитет) організації, в якій я працюю					

31	складність і цікавість професійних завдань					
32	можливість отримання досвіду та підвищення власної кваліфікації					
33	можливість саморозвитку та вдосконалення як особистості					
34	можливість кар'єрного просування					
35	можливість проявити себе, свої здібності					
36	можливість проявити себе, свої здібності					
37	самостійність у прийнятті рішень					
38	можливість впливати на події, умови та процеси в організації, де працюю					

2. Тепер, будь ласка, оберіть у списку три-п'ять найважливіших особисто для Вас позитивних складових, що змушують «триматися» за цю роботу. Обведіть їхні номери або поставте поряд знак «+».

Якщо таких немає у списку, напишіть тут: _____.

3. Оберіть три-п'ять негативних складових вашої роботи, що найбільше дратують і спричиняють дискомфорт. Викресліть їх у списку або поставте поряд знак «–».

Якщо таких немає у списку, напишіть тут_____

4. Чи відвідує вас бажання звільнитись або змінити роботу (підкресліть): так, часто / іноді / ні ?

Обробка даних

Оскільки субшкали опитувальника мають різну кількість питань, при інтерпретації результатів зручно користуватись середньоарифметичним балом (тобто розділити суму оцінок на кількість питань в субшкалі). Середні оцінки прямо відображують ступінь задоволеність роботою або її певним аспектом за шкалою від 1 (крайній ступінь незадоволеності) до 5 (крайній ступінь задоволеності), дозволяють будувати групові та індивідуальні профілі.

Групові норми представлені у наступній таблиці, але при діагностиці колективів та груп рекомендується керуватися власними нормативними інтервалами.

Шкали	Номери пунктів	Кількість питань
Ресурсність середовища	з 1 по 8	8
Організованість праці	з 9 по 16	8
Баланс роботи і життя	з 17 по 24	8
Соціальна цінність праці	з 25 по 30	6
Простір професійного росту та самореалізації	з 31 по 38	8
Загальний показник задоволеності роботою	Сума оцінок всіх пунктів	38

Окрім оцінок субшкал та загального показника задоволеності, важливо розглянути отримані оцінки кожного пункту – виділити індивідуальні «точки болю» та найбільш значимі потреби. Це дозволяє намітити конкуренті шляхи підвищення благополуччя на робочому місці.

Додаток Б

Методика «Інегральна задоволеність працею» (автор: А. Батаршев)

Шкали: інтерес до роботи, задоволеність досягненнями в роботі, задоволеність взаєминами зі співробітниками, задоволеність взаєминами з керівництвом, рівень домагань у професійній діяльності, перевага виконуваної роботи надвисоким заробітком, задоволеність умовами праці, професійна відповідальність, загальна задоволеність працею.

Призначення тесту. Інтегративним показником, що відображає добробут/неблагополуччя особистості в трудовому колективі, є задоволеність працею, яка містить оцінки інтересу до виконуваної роботи, задоволеності відносинами зі співробітниками й керівництвом, рівень домагань у професійній діяльності, задоволеність умовами, організацією праці та ін. Ця методика дає змогу оцінити не лише загальну задоволеність своєю працею, а й оцінити її складові частини.

Інструкція до тесту. Прочитайте кожне із запропонованих тверджень й оцініть, наскільки воно правильне для Вас. Обведіть кружечком номер твердження вибраної вами відповіді.

Тестовий матеріал

1. Те, чим я займаюся на роботі, мене цікавить: 1) так; 2) частково; 3) ні.

2. За останні роки я домігся успіхів у своїй професії: 1) так; 2) частково; 3) ні.

3. У мене склалися хороші стосунки з членами нашого колективу: 1) так; 2) не з усіма; 3) ні.

4. Задоволення, що отримується від роботи, важливіше, ніж високий заробіток: 1) так; 2) не завжди; 3) ні.

5. Службове становище, яке я займаю, не відповідає моїм здібностям: 1) так; 2) частково; 3) ні.

6. У роботі мене насамперед приваблює можливість дізнаватися щось нове: 1) так; 2) час від часу; 3) ні.

7. Із кожним роком я відчуваю, як ростуть мої професійні знання: 1) так; 2) не впевнений (а); 3) ні.

8. Люди, із якими я працюю, поважають мене: 1) так; 2) щось середнє; 3) ні.

9. У житті часто бувають ситуації, коли не вдається виконати всю покладену на вас роботу: 1) так; 2) середнє; 3) ні.

10. Останнім часом керівництво не раз висловлювало задоволення з приводу моєї роботи: 1) так; 2) рідко; 3) ні.

11. Роботу, яку я виконую, не може виконати людина з більш низькою кваліфікацією: 1) так; 2) середнє; 3) ні.

12. Процес роботи приносить мені задоволення: 1) так; 2) час від часу; 3) ні.

13. Мене не влаштовує організація праці в нашому колективі: 1) так; 2) не зовсім; 3) ні.

14. У мене часто бувають розбіжності з товаришами по роботі: 1) так; 2) іноді; 3) ні.

15. Мене рідко заохочують за роботу: 1) так; 2) іноді; 3) ні.

16. Навіть якби мені запропонували більш високий заробіток, я б не змінив місце роботи: 1) так; 2) можливо; 3) ні.

17. Мій безпосередній керівник часто не розуміє або не хоче зрозуміти мене: 1) так; 2) іноді; 3) ні.

18. У нашому колективі створено сприятливі умови для праці: 1) так; 2) не зовсім; 3) ні.

Ключ до тесту.

Складові задоволеності працею	**Твердження**	**Максимальний бал**
Інтерес до роботи	1, 6, 12	6
Задоволеність досягнення в роботі	2, 7	4
Задоволеність взаєминами зі співробітниками	3, 8, 14	6
Задоволеність взаєминами з керівництвом	10, 15, 17	6
Рівень домагань у професійній діяльності	5, 11	4

Перевага виконуваної роботи над високим заробітком	4, 16	4
Задоволеність умовами праці	13, 18	4
Професійна відповідальність	9	2
Загальна задоволеність працею	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	28

Дешифратор до ключа. Для отримання загальної оцінки задоволеності своєю працею і її складниками потрібно відповіді перевести в бали за допомогою такої таблиці:

Твердження	**Варіанти відповідей**			**Твердження**	**Варіанти відповідей**		
	a	***b***	***c***		***a***	***b***	***c***
1	2	1	0	***10***	2	1	0
2	2	1	0	***11***	2	1	0
3	2	1	0	***12***	0	1	2
4	2	1	0	***13***	0	1	2
5	2	1	0	***14***	0	1	2
6	2	1	0	***15***	0	1	2
7	2	1	0	***16***	2	1	0
8	2	1	0	***17***	0	1	2
9	0	1	2	***18***	2	1	0

Судження про загальну й парціальну задоволеність працею (ЗП) проводиться на основі зіставлення отриманих балів із максимальними показниками, наведеними в ключі обробки.

Високий – вище від 56%.

Середній рівень ЗП визначається в 45–55%-му діапазоні від загальної суми балів.

Низький рівень ЗП характеризується діапазоном 1–44%.

Додаток В

Опитувальник «Оцінка реалізації потреб педагогів у розвитку та саморозвитку»

Відповідаючи на запитання анкети, поставте бали, які відповідають Вашій думці:

5 - якщо дане твердження повністю відповідає дійсності;

4 - скоріше відповідає, ніж ні;

3 - і так, і ні;

2 - скоріше не відповідає;

1 - не відповідає.

Опитувальник.

1. Я прагну вивчити себе.

2. Я залишаю час для розвитку, як би не був завантажений справами.

3. Виникаючі перешкоди стимулюють мою активність.

4. Я шукаю зворотній зв’язок, оскільки це допомагає мені пізнати і оцінити себе.

5. Я рефлексую свою діяльність, виділяючи для цього спеціальний час.

6. Я аналізую свої почуття і досвід.

7. Я багато читаю.

8. Я широко дискутую з питань, які мене цікавлять.

9. Я вірю в свої можливості.

10. Я прагну бути якомога більше відкритою людиною.

11. Я усвідомлюю той вплив, який здійснюють на мене оточуючі люди.

12. Я керую своїм професійним розвитком і отримую позитивні результати.

13. Я отримую задоволення від засвоєння нового.

14. Зростаюча відповідальність не лякає мене.

15. Я позитивно ставлюсь до просування по службі.

Підрахуйте загальну кількість балів, якщо Ви набрали 55 і більше балів – це означає, що Ви активно реалізуєте свої потреби в саморозвитку; набравши від 36 до 54 балів, Вам доведеться визнати, що у Вас відсутня чітка система саморозвитку; нарахувавши від 15 до 35 балів, Ви повинні зрозуміти, що перебуваєте в стадії призупиненого саморозвитку.

Анкета № 2

Мета анкетування: виявити фактори, які стимулюють і перешкоджають навчанню, розвитку і саморозвитку вчителів.

Оцініть перечисленні нижче фактори за 5-бальною шкалою:

5 - так (перешкоджають чи стимулюють);

4 - скоріше так, ніж ні;

3 - і так, і ні;

2 - скоріше ні;

1 - ні.

Перешкоджаючі фактори:

1. Власна інерція.

2. Розчарування в результаті невдач, які мали місце раніше.

3. Відсутність підтримки і допомоги від керівників.

4. Ворожість оточуючих (заздрощі, ревнощі і т.п.), які погано сприймають Ваші зміни і прагнення до кращого.

5. Неадекватний зворотній зв’язок з членами колективу і керівниками, відсутність об’єктивної інформації про себе.

6. Стан здоров’я.

7. Нестача часу.

8. Обмежені ресурси, складні життєві обставини.

Стимулюючі фактори:

1. Шкільна методична робота.

2. Навчання на курсах.

3. Приклад і вплив колег.

4. Приклад і вплив керівників.

5. Організація праці в школі.

6. Увага до даної проблеми керівників.

7. Довіра.

8. Новизна діяльності, умови роботи і можливість експериментування.

9. Заняття самоосвітою.

10. Інтерес до роботи.

11. Зростаюча відповідальність.

12. Можливість отримання визнання в колективі.

Коефіцієнт розвитку (Кр) обчислюється за формулою: Кр = Кфакт. : Кmax, де Кфакт. – сума балів, проставлених в анкетах, а Кmax – максимально можлива кількість балів в анкетах.