МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: МОТИВАЦІЯ ДОСЯГНЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ

Виконав: студент 2 курсу, групи 8.0532
спеціальності 053– Психологія
Радіонова Дар’я Вячеславівна
Керівник: д.психол.н., доц. Скрипаченко Т.В.
Рецензент: к.психол.н., професор Шевченко Н.Ф.

Запоріжжя – 2023

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

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

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____

к.психол.н., доцент. Н.О. Губа

«____»_____2023 р.

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Радіоновій Дар'ї Вячеславівні

Тема роботи Мотивація досягнення педагогічних працівників загальноосвітнього навчального закладу в умовах дистанційного навчання

керівник роботи Скрипаченко Т.В. д.психол.н., доц.

затверджені наказом ЗНУ від «26» 09 2023 року № 1505-с

2. Строк подання студентом роботи _____

3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: опрацювати наукову літературу щодо мотивації досягнення педагогічних працівників загальноосвітнього навчального закладу; провести емпіричне дослідження мотивації досягнення педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання; Розробити рекомендації та програму підвищення мотивації досягнень для педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання.

5. Перелік графічного матеріалу: 6 таблиць, 4 рисунка.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання Видав	Завдання прийняв
Вступ	Скрипаченко Т.В, доцент		
Розділ 1	Скрипаченко Т.В, доцент		
Розділ 2	Скрипаченко Т.В, доцент		
Розділ 3	Скрипаченко Т.В, доцент		
Висновки	Скрипаченко Т.В, доцент		

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	січень –лютий 2023 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2023 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	квітень-травень 2023 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	липень 2023 р.	Виконано
5	Робота над третім розділом	червень -серпень 2023 р.	Виконано
6	Написання висновків	вересень 2023 р.	Виконано
7	Передзахист	жовтень 2023 р.	Виконано
8	Нормоконтроль	листопад 2023 р.	Виконано

Студент _____ Д.В. Радіонова

Керівник роботи _____ Т.В. Скрипаченко

Нормоконтроль пройдено
Нормоконтролер _____ О. М. Гредінарова

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 75 сторінки, 6 таблиць, 4 рисунка, 4 додатка, 35 джерел.

Мета роботи полягає у теоретичному та емпіричному дослідженні основних особливостей мотивації досягнення педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів в умовах дистанційного навчання.

Об'єкт дослідження – характеристика мотиваційної сфери працівників загальноосвітнього навчального закладу.

Предмет – психологічні особливості мотивації досягнення працівників загальноосвітнього навчального закладу в умовах дистанційного навчання.

В основу дослідження покладено припущення про те, що існує взаємозв'язок між мотивацією досягнення і ступенем задоволеності основних потреб, зокрема потреби в безпеці і матеріального стимулювання, домінування яких обумовлено саме специфікою дистанційної форми роботи.

Методи дослідження. У роботі застосовувались теоретичні методи (теоретико-порівняльний аналіз психолого-педагогічної літератури з досліджуваної проблеми) та емпіричні (психологічний експеримент).

Наукова новизна дослідження полягає у:

- уточненні змісту основних категорій щодо мотивації досягнення педагогічних працівників в загальноосвітніх навчальних закладах в умовах дистанційного навчання;

– вдосконалення сутності мотивації досягнення педагогічних працівників;

– розробленій програмі підвищення мотивації досягнення педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання.

МОТИВАЦІЯ ДОСЯГНЕННЯ, МОТИВ, МОТИВАЦІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ, ПОТРЕБИ, ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК.

SUMMARY

Radionova D. Achievement motivation of pedagogical workers of a comprehensive educational institution in the conditions of distance learning.

Master's thesis: 75 pages, 6 tables, 4 figures, 4 appendices, 35 sources.

The purpose of the work is the theoretical and empirical study of the main features of the motivation of the achievement of pedagogical workers of general educational institutions in the conditions of distance learning.

The object of the study is the characteristic of the motivational sphere of employees of a comprehensive educational institution.

The subject is the psychological features of the achievement motivation of employees of a comprehensive educational institution in the conditions of distance learning.

The study is based on the assumption that there is a relationship between the motivation to achieve and the degree of satisfaction of basic needs, in particular the need for safety and material stimulation, the dominance of which is due to the specifics of the remote form of work.

Research methods:

theoretical:

- analysis;
- comparison;
- generalization of philosophical;
- psychological;
- pedagogical literature;
- systematization for the purpose of conceptualizing the main provisions of the study;

empirical:

- questionnaire method;
- method of diagnosing the degree of satisfaction of basic needs;
- projective methods.

The scientific novelty of the study consists in:

- clarification of the content of the main categories regarding the motivation of the achievement of pedagogical workers;

– improvement of the essence of the motivation for the achievement of pedagogical workers;

– the developed program for increasing the motivation of pedagogical workers in the conditions of distance learning.

ACHIEVEMENT MOTIVATION, MOTIVE, MOTIVATION COMPETENCE, NEEDS, PROFESSIONAL DEVELOPMENT.

ЗМІСТ

ВСТУП 8
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ 11
1.1. Сутність мотивації досягнення педагогічних працівників загальноосвітнього навчального закладу 11
1.2. Види мотивів досягнень педагогічних працівників загальноосвітнього навчального закладу 19
1.3. Мотиваційна роль оцінювання педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання 33
РОЗДІЛ 2 ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ 40
2.1. Вплив потреб на мотив досягнення та задоволеність роботою педагогічних працівників 40
2.2. Психологічні чинники мотивації досягнень педагогічних працівників 45
2.3. Проблемні питання та напрями формування мотиваційної компетентності педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання 48
РОЗДІЛ 3 ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ 52
3.1. Організація і методи дослідження 52
3.2. Аналіз результатів дослідження мотивації досягнення педагогічних працівників 55
3.3. Рекомендації з підвищення мотивації досягнення педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання 61
ВИСНОВКИ 68
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 71
ДОДАТКИ 76

ВСТУП

У сучасних умовах нестабільної соціально-економічної та соціально-політичної ситуації в Україні актуальною стає проблема мотивації досягнення педагогічних працівників загальноосвітнього навчального закладу в умовах дистанційного навчання. Адже важливим елементом освітнього процесу є професійна діяльність педагогічних працівників оскільки саме вони відповідальні за отримані знання учнів. Мотиваційний аспект педагогічної діяльності набуває особливого значенні в системі освітнього менеджменту відповідно останнім тенденціям розвитку системи дистанційної навчання в Україні. Отримання максимального результату учнями від освітнього процесу не можливо без високої компетентності педагогічних працівників, від рівня сформованості їхньої мотивації. Доведеним є той факт, що нерідко приблизно однакові за ресурсними можливостями педагогічні колективи мають різний рівень успішності педагогічної діяльності. Тому очевидним і закономірним є підвищення уваги науковців до проблеми розвитку мотивації досягнення педагогічних працівників загальноосвітнього навчального закладу в умовах дистанційного навчання.

Практика управлінської діяльності доводить, що професійні вміння педагога тільки тоді принесуть загальноосвітньому навчальному закладу бажаний результат, коли сам педагог буде зацікавлений у результаті та коли цей результат задовольнятиме його потреби. У цьому контексті питання мотивації досягнення педагогічних працівників набуває особливого значення, оскільки наявність кваліфікованих і вмотивованих педагогічних працівників в закладах освіти є одним із найважливіших чинників, які забезпечують якість освіти. Крім того, мотивації досягнення педагогічних працівників загальноосвітнього навчального закладу в умовах дистанційного навчання набуває сьогодні вагомого значення, оскільки людський ресурс – це основа освітнього процесу та високих навчальних результатів учнів.

Питання мотивації досягнення педагогічних працівників загальноосвітнього навчального закладу в умовах дистанційного навчання досліджували різні науковці, серед яких особливо слід виділити: Кертис Н.В., Ковальчук В. І., Кравчинська О.С., Лукіянчук А.М., Пастух Л.В., Русин Н.М., Сиско Н.М., Цогла О.О., Яковенко О.О. тощо.

Об'єкт дослідження: характеристика мотиваційної сфери працівників загальноосвітнього навчального закладу.

Предмет дослідження: психологічні особливості мотивації досягнення працівників загальноосвітнього навчального закладу в умовах дистанційного навчання.

Мета: на основі теоретичного аналізу та емпіричного вивчення визначити основні особливості мотивації досягнення педагогічних працівників загальноосвітнього навчального закладу в умовах дистанційного навчання.

Для досягнення мети дослідження було визначено такі завдання:

1. Опрацювання наукової літератури щодо мотивації досягнення педагогічних працівників загальноосвітнього навчального закладу.

2. Провести емпіричне дослідження мотивації досягнення педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання.

3. Розробити рекомендації та програму підвищення мотивації досягнень для педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання.

Гіпотеза дослідження: існує взаємозв'язок між мотивацією досягнення і ступенем задоволеності основних потреб, зокрема потреби в безпеці і матеріального стимулювання, домінування яких обумовлено саме специфікою дистанційної форми роботи.

Теоретичну основу дослідження склали методологічні положення про мотивацію досягнення педагогічних працівників загальноосвітнього навчального закладу в умовах дистанційного навчання, нормативно-правові акти, періодичні видання, наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених.

На різних етапах наукового пошуку застосовувались такі методи дослідження: теоретичні: аналіз, порівняння, узагальнення філософської, психологічної, педагогічної літератури (для з'ясування змісту базових понять дослідження); систематизація з метою концептуалізації основних положень дослідження.

Практичне значення дослідження полягає в можливості використання розробленої програми підвищення мотивації досягнення педагогічних працівників в різних загальноосвітніх навчальних закладах в умовах дистанційного навчання.

Наукова новизна роботи полягає в:

– уточненні змісту основних категорій щодо мотивації досягнення педагогічних працівників в загальноосвітніх навчальних закладах в умовах дистанційного навчання;

– вдосконалення сутності мотивації досягнення педагогічних працівників;

– розробленій програмі підвищення мотивації досягнення педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання.

Структура роботи. Робота включає вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел, додатки.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ

1.1. Сутність мотивації досягнення педагогічних працівників загальноосвітнього навчального закладу

Процеси модернізації, що тривають в українській системі освіти, та необхідність реалізації концепції Нової української школи посилюють вимоги до здійснення освітньої діяльності та забезпечення ефективного освітнього процесу, зокрема в умовах дистанційного навчання. Що вимагає не лише професійних знань, а й уміння швидко реагувати на зміни, що відбуваються, мотивувати учнів на кінцеві результати, через ефективну та творчу виховну діяльність педагогічного колективу загальноосвітнього навчального закладу. Відповідно, виникає необхідність досліджувати мотивацію досягнення педагогічних працівників загальноосвітнього навчального закладу.

Мотивація досягнень педагогічного працівника загальноосвітнього навчального закладу – явище досить складне, недостатньо вивчене, особливо в умовах дистанційної освіти, незважаючи на те, що реальна мотивація педагогічного працівника значно впливає на навчальний процес, мотивацію здобувачів освіти, і навіть впровадження освітніх реформ.

Проблема мотивації досягнення педагогічних працівників сьогодні має велике значення, оскільки людські ресурси є основою будь-якої організації і в сучасних умовах є найбільш доступними. А практика управлінської діяльності доводить, що професійна майстерність вчителя принесе закладу бажаний результат лише тоді, коли сам учитель зацікавлений у результаті і цей результат задовольнить його потреби. У цьому контексті особливого значення набуває питання мотивації досягнення діяльності педагогічних працівників, оскільки

наявність у навчальних закладах кваліфікованих і мотивованих педагогічних працівників є одним із найважливіших факторів, що забезпечують якість освіти [1].

Термін «мотивація» вживається в сучасній психології в двох значеннях: як система факторів, що детермінують поведінку (потреби, мотиви, цілі, наміри, прагнення тощо), і як характеристика процесу, що стимулює і підтримує поведінкову діяльність на певному рівні.

Мотивація – це функція управління, яка за допомогою засобів мотивації активізує працівника, спрямовує його на досягнення цілей організації, розвиває трудовий потенціал і використовує його для досягнення цілей організації. Якщо розглядати мотивацію крізь призму управління освітою, то можна сказати, що вона є основною функцією освітнього менеджменту, здатною спонукати педагогічного працівника до ефективної, самовідданої та творчої діяльності, до розкриття та використання свого трудового потенціалу, можливості зацікавити вчителя до тривалої та сумлінної праці [5].

Мотивація педагогічної діяльності трактується по-різному, наприклад, як професійно значуща якість, що займає центральне місце в структурі особистості вчителя і визначає його індивідуально-типову своєрідність. При цьому пропонується розглядати мотивацію навчальної діяльності як певну сукупність мотивацій, які є її структурними компонентами [6].

Мотивація праці до певного виду професійної діяльності – це складний і постійно мінливий взаємозв'язок різноманітних мотивацій: професійного покликання, професійних намірів, потреби в професійній праці, ціннісних орієнтацій, мотивів і стимулів професійної діяльності, мотивації, професійних установок людини, налаштування на роботу, підготовка до професійної діяльності тощо.

Питання мотивації професійної діяльності педагогічних працівників регламентовані та закріплені в законодавчих та стратегічних державних нормативно-правових актах, зокрема в Законах України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про повну загальну середню освіту» [2], «Про дошкільну

освіту», «Про затвердження Базового компонента дошкільної освіти», у Національній доктрині розвитку освіти України у XXI столітті, у Державній національній програмі «Освіта» («Україна XXI століття») та ін.

Успіх навчальної діяльності залежить не тільки від здібностей і знань, а й від мотивації, бажання самоствердитися, досягти високих результатів. Чим вищий рівень мотивації, тим більше спонукань до дії, тим більше зусиль особистість прагне докласти. У структурі особистості мотивація займає особливе місце. Питання про сили, які спонукають людину до вчинків, дій, що визначають, спрямовують і регулюють її поведінку та діяльність, завжди цікавило людей [29].

Великий інтерес представляє розуміння сутності поняття «мотивація досягнення», яке пов'язане з потребами суб'єкта в досягненні успіху у виконанні завдань будь-якої діяльності.

Вперше це поняття ввів американський психолог Генрі Мюррей (1893-1988) у книзі «Дослідження особистості» (1938) серед великої кількості базових потреб, які він розділив на дві групи – первинні (живі), які пов’язані з фізичним задоволенням, і вторинні (психогенні), пов’язані з розумовим або емоційним задоволенням.

До первинних потреб вчений відносив потреби: кисень, вода, їжа, секс, лактація, сечовипускання, уникнення пошкоджень, того, що отруює, переохолодження, відчуття; вторинні потреби: придбання, захист, порядок, підтримання, будівництво, переваги (успіх, визнання), демонстрація, недоторканність (безчестя, захист, протидія), домінування, повага, асиміляція, автономія, протиріччя, агресія, приниження, уникнення провини, приналежність, нехтування, заступництво, підтримка, гра, пізнання, вираження. Х. Мюррей розумів потребу в досягненнях як стійку потребу в досягненні результатів у роботі, як прагнення долати перешкоди; розвиток сили; намагаючись зробити щось складне якнайкраще і якомога швидше [1].

Перші дослідження цього типу мотивації були проведені в 1950-х роках американським вченим Девідом Макклелландом.

Спираючись на концепцію потреби досягнення Х. Мюррея, він вивчав мотивацію досягнення на основі лабораторних експериментів і статистичних показників економічного добробуту націй. Основна ідея полягала в тому, що люди встановлюють цілі та рухаються до них, тому що вони мають потребу в досягненнях як мотивацію зробити щось якомога краще, не заради схвалення чи винагороди, а заради самого результату. Це дуже стійка тенденція, яка проявляється в багатьох життєвих ситуаціях. Д. Макклелланд зазначав, що на розвиток мотивації досягнення впливають зовнішні умови. Зокрема, важливу роль відіграють батьки, які можуть створити сприятливі умови для формування цієї форми мотивації. Він проаналізував прагнення до успіху представників різних культур на основі процесів соціалізації та методів виховання, характерних для цієї культури, і дійшов висновку, що в країнах, де заохочуються самовпевненість і особистий успіх, економічний розвиток є швидшим.

Американський психолог Джон Вільям Аткінсон (1923 р.н.), фахівець із психології мотивації, зазначав, що в мотивації досягнення є дві тенденції: бажання досягти успіху та бажання уникнути невдачі. При домінуванні першого суб'єкт здійснює певні дії, при домінуванні другого – прагне нічого не робити. Крім того, ці дві тенденції взаємодіють із очікуваннями та цінностями. Таким чином, незалежно від того, чи є очікування успіху високими чи низькими, мотиваційна цінність дії є незначною. А саме, якщо суб'єкт не вірить у свій успіх, то йому не потрібно докладати ніяких зусиль, а якщо успіх гарантований, то і пробувати нема чого. Це ж правило стосується і бажання уникнути невдачі. Якщо очікування невдачі високе, то є причини уникати виконання завдання, інакше, оскільки невдача у виконанні легкого завдання є дуже принизливою, суб’єктом якого є потреба уникнути невдачі, як правило, відмовляється вирішувати легкі завдання.

Під мотивацією досягнення В.М. Заіка та Р.О. Басенко розуміє мотивацію, спрямовану на найкраще досягнення результату, діяльність орієнтовану на отримання результату, який може бути реалізований у сферах

навчання чи професійної діяльності [13].

Завірюха В.В. зазначає, що в основі мотивації досягнення лежать емоційні переживання, пов'язані з суспільним прийняттям досягнутих особистістю успіхів. Мотивом успіху є бажання розвивати свої здібності та навички та підтримувати їх на якомога вищому рівні (Г. Хекхаузен). Тому, знаючи мотиви, які спонукають людину до активності, можна свідомо впливати на організацію її діяльності та поведінки [17].

Мотивація досягнення визначається, з одного боку, як рушійна сила діяльності, а з іншого – як необхідна умова успіху. Від цього залежить інтенсивність і наполегливість діяльності, її мета. Успіх у навчальній і професійній діяльності залежить не лише від умінь і навичок особистості, а й від її мотивації до успіху [12].

Найбільш яскраво мотивація проявляється в рівні енергійності поведінки індивідів, а також в інтенсивності їх включеності в діяльність. Мотивація – це динамічна система, зумовлена вольовими та емоційними процесами, потребами, установками та ціннісними орієнтаціями особистості, а також життєвими обставинами. У дослідженнях О. П. Венгера, Т. П. Гусєвої, Ю. І. Мисули, Л. М. Саса, О. Є. Смашної, В. С. Білоуса, О. О. Люти та Ю. М. Несторовича встановлено, що мотивація досягнення у студентів має позитивну динаміку (підвищується) на 2 курсі навчання до 4 курсу, що трактується як ознака сформованості внутрішньої мотивації до ефективного оволодіння спеціальністю [3].

Мотивацію досягнення, безумовно, можна розглядати в позитивному ключі, як перевагу для особистості. Могадам М. та його колеги наводять емпіричні дані про те, що зі збільшенням мотивації досягнення академічне вигорання особистості зменшується [14].

За дослідженнями Большакової Т.В. та Большакової А.М., чим вища мотивація особистості, тим позитивніші її професійні очікування. Тобто навіть на етапі оволодіння професією вона відчуває більше задоволення від реалізації професійного потенціалу, більшу професійну вимогливість, професійну

компетентність порівняно з особою, яка прагне «уникати невдач» [15].

Різні автори по-різному розглядають взаємозв'язок між прагненням до успіху і бажанням уникнути невдачі. Деякі вважають (наприклад, Д. Аткінсон), що це взаємовиключні полюси на шкалі «мотиву успіху», і якщо суб'єкт орієнтований на успіх, то він не відчуває страху невдачі (і навпаки, якщо орієнтований на уникнення невдачі, то у нього слабо виражене прагнення до успіху). Інші доводять, що чітко виражене прагнення до успіху цілком може поєднуватися з настільки ж сильним страхом невдачі, особливо якщо це пов'язано з серйозними наслідками для суб'єкта. Дійсно, є докази того, що може існувати позитивна кореляція між інтенсивністю прагнення до успіху та бажанням уникнути невдачі. Тому, швидше за все, мова йде про переважання прагнення до успіху або уникнення невдачі того чи іншого суб'єкта при наявності того й іншого. Крім того, це переважання може знаходитися як на високому, так і на низькому рівні вираження двох прагнень.

Люди, мотивовані досягненнями, віддають перевагу завданням середньої або трохи вище середньої складності. Вони впевнені в успіху задуманого, їм властиві пошук інформації для відображення своїх успіхів, рішучість у невизначених ситуаціях, схильність розумно ризикувати, готовність брати на себе відповідальність, велика наполегливість у прагненні до мети, середній рівень адекватного домагання, який зростає після успіху та знижується після невдачі. Дуже легкі завдання не приносять їм відчуття задоволення і справжнього успіху, а при виборі дуже складних завдань висока ймовірність невдачі; тому вони не обирають ні те, ні інше.

При виборі завдань середньої складності успіх і невдача стають рівноймовірними і результат максимально залежить від власних зусиль особистості. У змагальних ситуаціях і тестах на здібності вони не втрачаються. Суб'єкти з тенденцією уникати невдачі шукають інформацію про можливість невдачі, коли вони досягають результату. Вони беруться як за дуже легкі завдання (коли вони впевнені в успіху на 100%), так і за дуже складні (коли невдача не сприймається як особиста).

У дослідженнях Д. Макклелланда достовірно зафіксовано, що студенти, мотивовані успіхом, через кілька років після закінчення навчання мали значно більші професійні досягнення (в економіці та політиці), ніж ті, які мотивовані уникненням невдач. У людини основні типи поведінки, спрямовані на досягнення успіху, формуються досить рано – між 3 і 13 роками життя і формуються як під впливом батьків, особливо матері, так і під впливом оточення. Зокрема, доведено, що в ранньому віці (3–5 років) розвивається мотивація досягнення, якщо досягнення заохочуються похвалою батьків. Рівень індивідуальної мотивації тісно пов’язаний з груповою динамікою.

Так, зокрема, дослідження показують, що, з одного боку, якщо соціальні умови групового життя забезпечують високий рівень мотивації досягнення, то вони благотворно впливають як на розвиток особистості, так і на формування самої групи; по-друге, наявність лідерів, які знають, як організувати групу для вирішення сумісних проблем і які мають високу мотивацію досягнення важливих групових цілей, сприяє активній рефлексії щодо формування групової спрямованості.

Суб'єкт з сильною мотивацією досягнення характеризується наполегливістю в досягненні мети, схильністю ставити віддалені цілі, не задоволений отриманим результатом, простими завданнями і легко досяжними цілями, для нього найважливіше в житті – відчувати радість успіху в результаті досягнення високих результатів [2].

Суб'єктивна цінність і привабливість успіху в педагогічній діяльності є важливим чинником, що визначає мотивацію досягнення. Від того, яке значення надає педагогічний працівник загальноосвітнього навчального закладу досягненням педагогічної діяльності, залежить, з якою інтенсивністю він працюватиме для досягнення успіху в цій галузі. Формувати мотивацію успіху в педагогічній діяльності необхідно шляхом навчання поведінці, властивій особистості з високорозвиненою мотивацією досягнення, а саме обранню цілей середньої складності та уникання як надто легких, так і надто складних, ситуацій, що передбачають особисту відповідальність за успіх

бізнесу переважає, вивчаючи конкретні приклади з їх повсякденного життя та людей, які мають високу мотивацію до успіху тощо.

Мотивом досягнення є прагнення людини досягти успіху в діяльності та спілкуванні. Мотив уникнення невдач – це відносно стійке прагнення людини уникнути невдач у життєвих ситуаціях, пов'язаних з оцінкою результатів її діяльності іншими людьми. Мотивація досягнення також пов’язана з особистісними характеристиками, такими як локус контролю. Локус контролю – якість, що характеризує схильність людини приписувати відповідальність за результати своєї діяльності зовнішнім факторам і обставинам (екстернальний локус) або власним зусиллям і здібностям (інтернальний локус). Схильність до зовнішнього локусу контролю характерна для людей невпевнених у своїх силах, неврівноважених, малосамостійних у прийнятті рішень і часто безвідповідальних. Люди з внутрішнім локусом контролю злагоджені, наполегливі в досягненні мети, впевнені в собі, врівноважені, незалежні, схильні до інтроспекції та критичної самооцінки [10].

Педагогічні працівники традиційно орієнтуються на підвищення кваліфікації, а особливістю мотивації досягнення є постійна потреба в здобутті та розширенні професійних знань, що передбачає здійснення наукової та науково-педагогічної діяльності. Сприяння її безперервності вимагає розробки ефективної системи мотивації з використанням комплексу матеріальних і нематеріальних стимулів [19].

Таким чином, мотивація досягнення – важливий вид мотивації професійної діяльності педагогічних працівників загальноосвітнього навчального закладу, який пояснює поведінку людини, спрямовану на саморозвиток і самовдосконалення та значною мірою визначає її спрямованість на успішну професійну діяльність.

1.2. Види мотивів досягнень педагогічних працівників загальноосвітнього навчального закладу

Основою всіх індивідуальних дій є мотивація, спрямована на задоволення потреби, інтересу або установки. Мотив – це внутрішнє спонукання індивіда до того чи іншого прояву активності (діяльності, спілкування, поведінки), пов’язаного із задоволенням певної потреби. В якості мотивації можуть виступати ідеали, інтереси, переконання, соціальні установки та цінності. Але водночас за всіма переліченими причинами ховаються потреби особистості в усій їх різноманітності (від фундаментальних, життєвих, біологічних до вищих і соціальних) [9].

Питання про мотивацію поведінки та діяльності широко розглядали в окремих теоретичних та експериментальних дослідженнях. У зв'язку зі складністю предмета дослідження і певними відмінностями в розумінні змісту основних понять з'явилися різні підходи до аналізу проблеми мотивів досягнень педагогічних працівників загальноосвітнього навчального закладу.

Початкове значення слова «мотив» визначається його латинським коренем «movere», що означає «рухати», «штовхати». У психолого-педагогічних словниках цей термін тлумачиться по-різному:

Поняття «мотив» розкривається так:

1) заохочення діяльності, пов'язаної із задоволенням певних потреб суб'єкта;

2) сукупність зовнішніх або внутрішніх умов, що викликають активність суб'єкта і визначають її спрямованість;

3) предмет, матеріальний або ідеальний, який спонукає і визначає вибір напрямку діяльності;

4) усвідомлена причина, що лежить в основі вибору індивідом дій і вчинків [9].

У сучасній психології існує два підходи до розуміння сутності мотиву: моністичний та інтегральний. Відповідно до моністичного підходу мотив

розглядається як специфічне психологічне явище. Поширені такі погляди на мотив: як потребу, як мету, як спонуку, як намір, як властивість особистості (особистісні диспозиції), як стан. Крім того, існує розуміння мотиву як формулювання і як задоволення [30].

Розглянемо більш детально згадані моністичні концепції, які проливають світло на сучасний стан проблеми мотиву.

Мотив як потреба. Найбільш поширеною є думка, що людину спонукає усвідомлена потреба бути активною (Л.І. Божович, В.О. Іванников, О.Г. Ковальов, К.К. Платонов, С.Л. Рубінштейн та ін.). Однак це твердження має кілька застережень:

а) необхідність не повністю пояснює вчинок;

б) прийняття потреби як мотиву викликає те, що називається задоволенням мотиву, що є неправильним;

в) внаслідок цього діяльність стає нецілеспрямованою;

г) мотивації починають ділити на спадкові та набуті, що є помилкою [30].

Мотив як мета (предмет задоволення потреби). Адже мотивом є не переживання потреби, а мета діяльності, тобто об'єкт. Однак мотиватором є не сам об'єкт, а його значення для суб'єкта. На думку Л.І. Божович, предметом задоволення потреби особистості є не мотив, а стимул, що актуалізує потребу [30].

Мотив як спонукання. Стимулами (причинами, або цілями) дії чи вчинку можуть бути не тільки бажання і прагнення людини, а й зовнішні фактори (стимули). Тому все більше психологів (В.К. Вілюнас, В.І. Ковальов, М.Ш. Магомед-Емінов, Дж. Наттен, Г. Олпорт та ін.) схиляються до висновку, що мотив – це внутрішньо усвідомлюване спонукання, яке відображає волю людини до діяльність. Проте мотивація, відіграючи енергетичну роль, не розкриває повною мірою значущу сторону мотиву [30].

Мотив як намір. Наміри як мотивацію поведінки необхідно розглядати в тих випадках, коли функція останньої виконується прийнятими рішеннями. Відзначимо свідомо-вольовий характер спонуки до діяльності та поведінки, яка,

зберігаючись тривалий час, є для людини вектором діяльності, спрямованої на задоволення цієї потреби [2].

Тому наміри відіграють роль мотиваційної інструкції. Однак, знаючи наміри людини, можна лише відповісти на питання про те, що саме людина хоче зробити (планує), чого намагається досягти (ставить перед собою мету), але ви не можете отримати прямі відповіді на питання, чому людина діє так чи інакше.

Мотив як стійка характеристика особистості (особистісна диспозиція). У публікаціях мотиви розглядаються як риси особистості та риси характеру. Це можна розглядати як продовження існуючої в західній психології орієнтації, яка розрізняє диспозиційні, постійні та змінні фактори особистості. Представники цього напрямку (Дж. Аткінсон, Б. В. Зейгарник, В. С. Мерлін, Х. Мюррей, Р. С. Немов, К. К. Платонов та ін.) прагнуть показати, що стійкі характеристики особистості визначають поведінку і діяльність, а також зовнішні стимули. Однак повністю вирішити проблему поки що не вдалося: багато особистих схильностей є потребами, а не мотиваціями; вони не дозволяють відповісти на питання, чому проводиться певна дія.

Мотив як стан. Прихильники цього підходу (Дж. Гілфорд, Р. О. Пілоян, Е. Р. Хілгард та ін.) стверджують, що мотив – це особливий стан людини, який зобов’язує її діяти чи не діяти [30].

Загалом не викликає заперечень думка про те, що необхідність діяти може бути зумовлена появою певного стану. Водночас звести мотив тільки до стану так само неправомірно, як прийняти за мотив нестаток.

Мотив як формулювання. Таке розуміння мотиву пропонує польський психолог і психотерапевт К. Обухівський. Під мотивом він розуміє формулювання мети і засоби її досягнення. Формулювання допомагає людині зрозуміти мету дії та прийняти рішення щодо її початку. Проте не зрозуміло, чому формулювання та вербалізація мети та засобів її досягнення дозволяє особі ініціювати дію, тобто тлумачення мотиву цим вченим не дає відповіді на питання про причини дій та вчинків.

Мотив як задоволення (В.Г. Асєєв, А.Г. Ковальов, П.М. Якобсон та ін.). П.М.Якобсон вживає термін «задоволення», який, в той же час, суттєво змінює суть питання, оскільки задоволення – це результат досягнення мети (задоволення потреби), емоційний стан, що виникає внаслідок реалізації мотиву.

Тому задоволення не може бути ні мотивом, ні фактором, що впливає на його формування, оскільки наслідок не може бути причиною самого себе. Таким чином, аналіз моністичних підходів до розуміння сутності мотиву засвідчив, що «намагатися знайти одну детермінанту при визначенні мотиву є тупиковою, оскільки поведінка як системне утворення визначається системою детермінант». Тому, незважаючи на те, що в кожному з моністичних підходів є щось раціональне, жоден з них не є виправданим.

Відповідно до інтегрального підходу (Є. П. Ільїн, В. Г. Леонтьєв, М. Ш. Магомед-Емінов, Д. М. Узнадзе та ін.) мотив по праву можна вважати складним багатокомпонентним психологічним утворенням, оскільки детермінація поведінки і його діяльності визначається сукупність факторів, кожен з яких виконує свої функції в цілісному процесі детермінації.

Мотив – це інтегральний, тобто цілісний спосіб організації діяльності людини, який поєднує пізнавальну, потребнісну та регулятивно-виконавчу функції, які можна визначити як її структурні компоненти. Усі зазначені психологічні явища (потреба, мета, намір, стан тощо) можуть впливати на формування конкретного мотиву, але жоден із них не може замінити мотив у цілому, оскільки є лише складовими. Іншими словами, мотив особистості – це потреба, мета, намір, мотивація, властивості особистості, які визначають поведінку людини. В кожному конкретному випадку в основу дії чи вчинку може бути покладений різний набір компонентів, у результаті чого «народжується» новий мотив [30].

Розглянувши та проаналізувавши погляди науковців на природу мотиву, можна дійти висновку, що мотив – це внутрішнє спонукання особистості до певного виду діяльності (діяльності, спілкування, поведінки), пов’язане із

задоволенням певної потреби. Мотивами можуть бути ідеали, інтереси, прагнення, соціальні установки, цінності. Однак за всіма перерахованими причинами все ж стоять індивідуальні потреби (базові, життєві, біологічні, а також вищі, соціальні).

Вся діяльність людини визначається певними мотивами, тому що мотиви є причиною здійснення діяльності. Таким чином, мотивація – це сукупність спонукальних факторів, що визначають активність особистості; до них належать мотивації, потреби, стимули, ситуативні фактори, що визначають поведінку людини [10].

Завірюха В. В. вважає, що мотив досягнення – це загальна і відносно стійка риса особистості, яка складається з двох протилежних мотиваційних тенденцій: прагнення до успіху та уникнення невдач. Високий рівень мотивації досягнення означає наявність у людини сильного бажання досягти успіху; низький рівень мотивації свідчить навпаки про те, що домінує прагнення уникнути невдачі [17].

Мотив досягнення є відносно стійкою властивістю особистості. Однак він також є динамічним утворенням і починає діяти у взаємодії з ситуативними факторами, такими як цінність і ймовірність успіху в певній сфері діяльності.

Мотив досягнення педагогічних працівників – це прагнення людини досягти значних результатів, досягти успіху та оволодіти педагогічною діяльністю. Рівень мотивації досягнень у майбутньому дуже важливий, адже успіх у педагогічній діяльності залежить не лише від здібностей і знань, а й від мотивації.

Мотивація досягнення розглядається як структурне утворення, мотив якого полягає в досягненні успіху та уникненні невдач, та включає наступні елементи: потребу в досягненні мети та її передбачення, інструментальну діяльність, афективний стан, результат діяльності та ставлення до нього оточуючих [20].

Потреба в досягненні характеризується такими елементами: здатність здійснити щось складне; керувати, маніпулювати, організовувати – стосовно

фізичних об’єктів, людей чи ідей; зробити це максимально швидко і самостійно; подолання перешкод і досягнення високої результативності; поліпшити; змагатися і випереджати інших; реалізувати таланти і таким чином підвищити самооцінку.

Ситуація, в якій актуалізується мотив досягнення в педагогічній діяльності, характеризується наступним чином:

– визначено стандарти якості освіти, яких треба дотримуватися;

– результат розв'язання задачі оцінюється за цими стандартами;

– результат рішення може бути успішним чи ні;

– людина розуміє свою відповідальність за наслідки своєї діяльності.

У такій ситуації актуалізуються мотиви прагнення до успіху та уникнення невдачі. Люди, мотивовані на успіх, демонструють такі характеристики:

– ситуація успіху як особистісний фактор;

– впевненість у позитивному результаті;

– активний пошук інформації для оцінки своїх успіхів;

– готовність брати відповідальність і рішучість у невизначених ситуаціях;

– велика інтенсивність пошуку мети;

– отримання підвищеного задоволення від цікавих завдань;

– бажання виконувати роботу більш-менш складну, але досяжну;

– відсутність ентузіазму до вирішення простих або нескладних проблем;

– уміння не розгубитися в ситуації змагання чи перевірки навичок;

– бажання йти на розумний ризик;

– середній і реалістичний рівень домагань;

– велика наполегливість у разі виникнення перешкод;

– підвищення рівня домагань після успіху та зниження після невдачі [20].

Люди, які хочуть уникнути невдачі, прагнуть шукати інформацію про можливість невдачі в успішних ситуаціях. Вони виконують дуже складні або прості завдання. На відміну від людей, які прагнуть до успіху, причиною невдачі вважають недостатність власних здібностей, а успіх пояснюють зовнішніми обставинами. Мотивація, спрямована на уникнення невдачі, як

показують дослідження, має менш позитивний вплив на результати індивіда в різних сферах його життя.

Мотивацію досягнення педагогічних працівників загальноосвітнього навчального закладу можна визначити як намагання максимально підвищити або зберегти здібності працівника до всіх видів педагогічної діяльності, до яких можуть бути застосовані критерії успішності і де виконання подібної діяльності може, привести або до успіху, або до невдачі. Мотивація досягнення спрямована на певний кінцевий результат, отриманий завдяки власним характеристикам індивіда, а саме досягнення успіху або уникнення невдачі. Мотивація на успіх характеризується постійним переглядом цілей.

Мотивація досягнення охоплює не тільки мотивацію досягнення, але й ситуаційні фактори (цінність, ймовірність успіху, складність завдання тощо). Тому мотив досягнення є лише одним із компонентів мотивації досягнення. Мотивація досягнення визначається стійкими властивостями особистості (мотив успіху) і ситуативними факторами (шанси успіху, цінність діяльності тощо) [4].

Від впевненості людини в успіху залежить мотивація діяльності. Чим більше людина сподівається на успіх, чим більше зусиль вона намагається докладати, тим сильнішою буде її мотивація досягнення. Серед факторів, що впливають на очікування успіху, важливе місце займають: уявлення про здібності (суб'єктивна оцінка своїх здібностей), яке формується на основі минулих успіхів і невдач; суб'єктивна складність завдання (оцінка сприятливості ситуації). Наприклад, розвиток власних можливостей може підвищити впевненість в ефективності власної діяльності. Коли людина усвідомлює, що вона володіє здібностями, які можуть забезпечити успіх, це позитивно впливає на її впевненість в успішності власних дій [17].

Суб'єктивна цінність і привабливість успіху в педагогічній діяльності є ще одним важливим чинником мотивації успіху (успішних зусиль) педагогічного працівника. Одним із факторів невдачі може бути необґрунтований оптимізм у прийнятті рішень. Люди занадто часто

переоцінюють власні шанси на досягнення своїх цілей. Таким чином суб'єкт підвищує мотивацію до сміливих ризикованих дій, але при цьому блокує раціональну оцінку можливостей і об'єктивних умов. Врахування умов – це не тільки аналіз того, що відбувається зараз, але й прогноз ситуацій, які можуть виникнути в майбутньому. Уміння передбачити те, що може статися, оцінити ймовірність досягнення мети – ось запорука успіху [17].

Реакція людей на невдачу більш різноманітна, ніж реакція на успіх. Вони можуть бути конструктивними і деструктивними, раціональними і емоційними, нормальними і патологічними. Конструктивна реакція на невдачу передбачає, що невдача не знижує мотивацію, а навпаки підвищує її. Психологічний захист у відповідь на невдачу, звичайно, захищає психіку від перевантажень і зайвих хвилювань, підтримує самооцінку на належному рівні. Але цей вихід із невдачі не є конструктивним вирішенням проблеми. Захисні механізми зміцнюють почуття самооцінки, у деяких людей вони можуть навіть підтримувати мотивацію на належному рівні, але їх роль обмежена і часто негативна (А. Фрейд). Недостатньо ефективною формою реакції на невдачу є також захисні реакції (витіснення, раціоналізація тощо). Замість того, щоб усвідомити причини поразки, свої слабкі сторони, людина захищає власне «Я» [4].

Учені, досліджуючи мотиви педагогічної діяльності, об’єднали все їх різноманіття в три групи:

– мотиви обов’язку;

– мотиви зацікавленості і захопленості предметом, що викладається;

– мотиви захопленості спілкуванням із учнями – так звана «любов до молоді».

Науковці відзначають, що для вчителів, схильних до авторитаризму, характерно переважання першого мотиву, для ліберальних – мотив спілкування, а також відсутність домінування того чи іншого мотиву, для вчителів, схильних до демократичного стилю керівництва.

При визначенні типів професійних мотивацій педагогів із широкого кола факторів наводяться: матеріальне стимулювання; мотивації, пов'язані із самоствердженням; професійні мотивації; мотиви особистісної самореалізації.

Дослідження показують, що мотиви самореалізації відіграють провідну роль у позитивному сприйнятті інновацій у професійній сфері педагогічним працівником і посідають провідне місце в системі мотивацій інноваційної діяльності.

Задоволеність педагогічною професією сильно корелює з оптимальністю так званого «мотиваційного комплексу» педагога. У концепції про зовнішню і внутрішню мотивацію зазначено: про внутрішній тип мотивації можна говорити, якщо діяльність значуща для особистості сама собою.

Так, як зазначала Ю.В. Мозгова, рушійною силою підвищення професійної майстерності педагогічних працівників є внутрішня мотивація – бажання принести соціальну користь, задоволення від процесу діяльності та отримання результатів праці, що випливає з потреб самого вчителя. Проте не можна недооцінювати зовнішні мотиви, коли йдеться про залучення науково-педагогічного працівника до системи дистанційної освіти. Систематична підтримка, заохочення і престиж є тими стимулами, які спонукають до зусиль [8].

Староста В. І., Шикітка Г. М. вважають, що існує два основних види мотивації педагогічної діяльності: зовнішня і внутрішня мотивація. Зовнішню мотивацію формують мотиви, що виходять за межі самої навчальної роботи (заробіток, страх осуду, прагнення до престижу тощо); внутрішні – мотивації, породжені у свідомості людини самою трудовою діяльністю (розуміння її суспільної корисності; задоволення, яке приносить праця, тобто результат і процес праці) [6].

До зовнішніх мотиваційних факторів педагогічних працівників відносяться: професійна компетентність, кваліфікація, стабільність робочого місця, вигідні договірні умови, перспективи кар'єрного зростання, рівень і умови винагороди, частка участі в управлінні закладом, розмір доходу. До

внутрішніх мотиваційних факторів педагогічних працівників належать: творчий характер роботи, оцінка колег, творча участь у розвитку професійного (професійно-технічного) навчального закладу, творча участь у презентації роботи закладу, самореалізація, рівень відповідальності, уміння працювати в команді, рівень корпоративної культури, комунікабельність. До соціальних факторів належать: соціальні гарантії, пенсійне забезпечення, оплата тимчасової непрацездатності, оплата по безробіттю, зниження професійних ризиків, оплачувана відпустка, вихідна допомога, премії, оздоровлення тощо [3].

Зовнішні мотиви професійної діяльності педагогічних працівників Л. В. Пастух кваліфікує як соціальні (духовний і культурний розвиток, вплив на підростаюче покоління, виконання обов’язку перед суспільством, удосконалення навчально-виховного процесу та розвивального середовища, спілкування та взаємодія з адміністрацією закладу, колегами, батьками учнів тощо); престижні мотиви (розвиток кар'єри, формування позитивного іміджу тощо); прагматичні мотивації (уникнення неприємностей, потреба зберегти свою позицію тощо). До внутрішніх мотивацій належать професійні мотиви (планування та організація підвищення кваліфікації з урахуванням сучасних вимог), мотиви професійно-особистісного розвитку (особистісне зростання, самовдосконалення, самоосвіта тощо). Науковці наголошують, що під час управління мотивацією педагогічних працівників керівникам загальноосвітніх навчальних закладів необхідно враховувати те, що для ефективного здійснення професійної діяльності вчителі загальноосвітніх навчальних закладів повинні розвивати всі групи перелічених мотивацій, при цьому внутрішні мотиви мають переважати над зовнішніми [4].

У дослідженні С. Кена встановлено, що вік має істотний вплив на мотивацію вчителів початкової та середньої школи, але стать, сімейний стан і дохід не впливають на мотивацію. З віком вчитель менше піддається впливу зовнішніх мотивуючих факторів, тому С. Кен вважає за доцільне вжити додаткових заходів щодо подальшої мотивації професійної діяльності

педагогів. Наприклад, директори шкіл мають великі можливості для покращення умов праці, підвищення обізнаності про потреби вчителів, мінімізації негативної атмосфери тощо [7].

Дослідники акцентують увагу на тому, що ознаками недостатнього розвитку мотивації у сфері професійної діяльності педагогів є: бідність сфери мотивації, наявність лише певних стимулів, наприклад, матеріального характеру або виконавських мотивацій із втратою творчі мотивації; домінування зовнішніх мотивацій над внутрішніми; незрілість мотивацій; конфлікти між окремими мотивами і мотиваціями; несприятлива мотиваційна динаміка, емоційне «виснаження»; нереалістичні цілі тощо [17].

Важливо, щоб внутрішня мотивація була більшою, ніж зовнішня. У цьому випадку виникає внутрішнє прагнення до діяльності, а не під впливом позитивних чи негативних зовнішніх чинників [6].

Педагогічні працівники, які вмотивовані внутрішніми факторами можна визначити як «ентузіасти». Вони цінують навчальний процес, спілкування з учнями, зацікавлені в постійному вдосконаленні власної педагогічної діяльності та її результатів, відкриті до нових ідей і здебільшого є ініціаторами їх реалізації. Вони, як правило, присутні в будь-якій організації, але вони становлять абсолютну меншість. Вони є новаторами, які завдяки своїм творчим ідеям можуть принести значну користь своїй організації. Завдання керівництва – розкрити ці приховані потенціали та використати їх для розвитку як навчального закладу, так і самих педагогів. Ефективно поєднуючи внутрішні та зовнішні мотиви педагогічної діяльності з умілим менеджментом інновацій, керівництво загальноосвітнього навчального закладу може суттєво підвищити привабливість дистанційного навчання для вчителів та спонукати їх до оптимального використання цієї технології у своїй роботі.

Т. Кравчинська у своїх працях звертає увагу на важливість урахування таких ідей із зарубіжних концепцій мотивації педагогічних працівників:

– працівник завжди прагне поліпшити своє матеріальне становище (А. Сміт; Ф. Тейлор; А. Маслоу; К. Алдерфер);

– співпраця між керівництвом і підлеглими є обов'язковою діяльністю для працівників і запорукою успіху для навчального закладу (Ф. Тейлор);

– у процесі розробки методів управління мотивацією професійної діяльності педагогічних працівників керівник повинен враховувати індивідуально-психологічні особливості кожного працівника (З. Фрейд);

– для підвищення мотивації керівники повинні створити атмосферу злагоди в колективі та викорінити несправедливість (А. Файоль);

– керівники повинні постійно висловлювати своє ставлення до результатів професійної діяльності педагогічних працівників, винагороджувати певні досягнення та застосовувати санкції у разі неправомірної поведінки (Б. Скіннер) [5].

Фактори, що визначають наявність сильної мотивації досягнення в педагогічній діяльності:

1. Прагнення до досягнення високих результатів (успіху).

2. Прагніть зробити все якнайкраще.

3. Вибір складних завдань і бажання їх виконати.

4. Прагніть вдосконалювати свої навички.

О. Браславська та Озерова Л. наголошують на тому, що мотиваційну сферу не слід розглядати окремо від інших елементів структури особистості, оскільки спостерігається її тісний зв’язок з когнітивною, емоційною та вольовою сферами [21].

Дослідниці наголошують на ієрархічній структурі мотивації досягнень педагогічного працівника та виокремлюють такі елементи, як: реальні мотиви, потреби, інтереси, прагнення, цілі, установки, ідеали, які здійснюються в контексті зовнішньої та внутрішньої мотивації. Внутрішня мотивація виникає з інтересу, який передбачає цінність процесу діяльності, а не результату. Водночас зовнішня мотивація актуалізується тоді, коли причина діяльності лежить поза її процесом. Таким чином, саме інтерес до педагогічної діяльності є однією з важливих мотивацій, що забезпечують її успішне оволодіння та подальшу самореалізацію особистості в обраній сфері. Уже на етапі навчання у

вищому навчальному закладі формується система професійних мотивацій, що характеризується індивідуальним змістом і базується на характері особистості, стилі її міжособистісної взаємодії, психофізіологічних особливостях тощо. У зв'язку з цим важливою умовою успішної самореалізації педагога є якісний перехід від навчальної мотивації до професійної [21].

Професійна мотивація, за О. Сагач, – це система чітко усвідомлених мотивів, які мають внутрішній характер, розташовані в певній ієрархії та визначають особистісний зміст діяльності вчителя. Зміст професійної мотивації, на думку вченого, визначається сукупністю потреб, спонукань і цілей, що визначають спрямованість особистої діяльності вчителя, повноту його діяльності, емоційний полюс ставлення до нього, а також як результат, по відношенню до самого себе, оскільки задоволення від професійної самореалізації вплетене в структуру «Я-концепції» особистості, визначаючи, поряд з іншими факторами, специфіку самосприйняття [22].

А. Волянюк виділяє такі групи мотивів діяльності вчителя: матеріальні, спрямовані на задоволення основних потреб; соціальні, що передбачають задоволення потреби в спілкуванні, приналежності до групи, визнанні та повазі; самоствердження, що забезпечує розвиток особистості як професіонала [23].

Дещо іншу думку відстоює О. Сагач, яка стверджує, що в основі мотивів досягнення діяльності вчителя лежать такі мотиви: матеріальні, навчальні, науково-пізнавальні інтереси, наслідування, суспільна значущість професії, її перспективність, бажання бути корисним, впливати на вибір сфери діяльності значущих людей [22].

На думку І. Дубровіної, у структурі мотивації досягнення діяльності важливу роль відіграє акцент на самоосвіті, в основі якої лежить потреба вдосконалюватися. Важливою умовою її розвитку є поєднання зовнішніх факторів: підтримка колег та адміністрації; ставлення до вчителя, учнів та їх батьків; матеріальне заохочення; наявність об'єктивних факторів, сприятливих для самореалізації, тощо. Підвищенню мотивації до самоосвітньої діяльності сприяє актуалізація потреби в самовдосконаленні, розвиток здатності до

самовизначення, набуття нових психолого-педагогічних знань і формування духовного бачення світу [24].

Успішна професійна діяльність педагога пов’язана зі сформованістю в нього мотивації досягнення, яка включає такі елементи: відповідні потреби, активну особистісну позицію, очікування успіху, позитивне соціальне підкріплення, сприятливий емоційний стан, усвідомлення бажаного результату. Відповідно, важливими є такі характеристики мотивації: повнота її структури, збалансованість спонукань, спрямованість на позитивний досвід [25].

На думку Т. Куценко, мотивація професійної діяльності вчителя значною мірою залежить від якостей учнів, з якими вони працюють. Таким чином, вчителі більш мотивовані працювати з дисциплінованими учнями, які мають розвинені організаторські здібності та мають високу успішність. Важливу роль відіграє також бажання учня співпрацювати з учителем, його спрямованість на здобуття знань [26].

На думку О. Бондарчук, одним із факторів, що впливають на мотивацію до професійної діяльності, є психологічна безпека освітнього середовища, що передбачає гуманістичну орієнтованість, попередження проявів психологічного насильства, референтність для особистості мікросоціуму, в якому вона перебуває, підтримка кожним членом групи позитивного соціально-психологічного клімату. Сукупність цих умов сприяє створенню середовища, сприятливого для особистісного зростання як самого педагога, так і інших суб’єктів освітнього процесу. Дослідниця стверджує, що показниками суб’єктивного благополуччя є: самоприйняття, зокрема й позитивне сприйняття свого минулого; відчуття постійного самовдосконалення та професійного зростання; усвідомлення цінності свого життя, передусім професійного; здатність підтримувати позивну взаємодію з іншими; здатність керувати власним життям, йти до намічених цілей; ефективне самовизначення [27].

За словами М. Бирки, до мотивів досягнення освітньої діяльності належать: бажання вплинути на навчання підростаючого покоління; реалізувати свій потенціал у рамках роботи вчителя; працювати в культурному середовищі

та в цікавих умовах професійного спілкування; сприяти навчанню дітей; сприяти соціальному розвитку молоді, інтелектуальним здібностям учнів тощо [28].

Отже, мотив досягнення педагогічних працівників диференціює людей відповідно до їх прагнення до успіху. Люди з високим показником мотивації досягнення прагнуть досягти високих результатів у своїй діяльності. Хоча люди з низькою мотивацією досягнення байдужі до успіху, вони не зацікавлені у високих досягненнях і нічого не роблять для їх досягнення. Мотив досягнення істотно впливає на активність у певній ситуації чи сфері діяльності. Однак не тільки він, а й інші фактори (складність завдання, цінність успіху, ймовірність, тобто шанси на успіх) впливають на прагнення до успіху в даний момент.

Таким чином, усі педагогічні працівники мають свій індивідуальний набір реальних потреб і відповідних мотивацій, які спонукають їх до професійної діяльності. Ці потреби та мотивація динамічні, вони розвиваються або зникають з часом. Більшість педагогічних працівників працюють у загальноосвітньому навчальному закладі заради своєї праці, заради задоволення від спілкування з дітьми, самореалізації. Успіх загальноосвітнього навчального закладу залежить від уміння керівника керувати мотивацією педагогічного колективу. Вмотивованих педагогічних працівників найчастіше вирізняє мотивація до успіху, бажання не тільки підвищити результативність своєї педагогічної діяльності, а й бажання бути причетними до успіху навчального закладу в його сукупності.

1.3. Мотиваційна роль оцінювання педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання

Надзвичайно швидкий розвиток інформаційних технологій, поява нових засобів комунікації, безперервна еволюція наукових знань, глобалізація та прискорене старіння знань сприяють широкому впровадженню дистанційної освіти на всіх рівнях і в усіх сферах. Реалії сьогодення змінюють потреби

суспільства в отриманні освітніх послуг, а тому відбувається переорієнтація на нові освітні результати і, як наслідок, створення нового освітнього інформаційного середовища, що в свою чергу передбачає ефективну комунікацію між педагогічними працівниками та учнями. Однією з перешкод для підвищення ефективності навчального процесу в умовах дистанційного навчання та налагодження ефективної двосторонньої комунікації, яку час від часу доводиться долати педагогічним працівникам, є втрата мотивації [8].

Пріоритетність особистісного розвитку людини не викликає сумнівів, особливо прагненної мотивації, яка веде людину до особистісного розвитку та самоорганізації та є основою для взаємодії учасників освітнього процесу в глобальних освітніх рамках.

Професійний розвиток педагогічних працівників, безсумнівно, є постійним, але останнім часом він стає більш хаотичним: використовувані засоби не сприяють розвитку в умовах нестабільного суспільства. Таким чином, необхідно знайти сучасні шляхи підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, які впливають не лише на досягнення самого працівника та освітньої організації, а й на якість освіти та підвищення кваліфікації фахівця. Оцінка професійного розвитку науково-педагогічного працівника суттєво впливає на мотиваційні аспекти праці вчителя та дає можливість самостійно оцінити його професійні досягнення.

Оцінка навчальної діяльності вчителя виконує дві функції:

– орієнтовну, який складається з уміння визначати напрями та методи подальшої діяльності;

– стимулюючу, яка проявляється шляхом спонукання людини до дій у певному напрямку [2].

Останнім часом сфера освітнього оцінювання значно розширилася, вона стає все більш багатофункціональною, охоплює різноманітні визначені функції, такі як: аналітична, контрольна, корекційна, інформаційна, мотиваційна [31].

Сфера оцінювання педагогічної діяльності вчителя досить широка, вона використовується для вирішення таких завдань, як:

– підбір та працевлаштування нових працівників;

– розвиток кар'єри;

– раціоналізація робочих ресурсів і методів, процедур управління;

– удосконалення організації праці;

– побудова ефективної систему мотивації праці;

– оновлення структури управління школою;

– оцінка ефективності навчання працівників;

– модернізація планів і програм підвищення кваліфікації [31].

Оцінювати навчальну діяльність учителя доцільно за такими показниками:

– розвиток педагогічних і дослідницьких навичок;

– використання посилань, енциклопедичної літератури, наукових та інформаційних джерел;

– створення програми діяльності, визначення мети, завдань науково-методичної роботи;

– впровадження інноваційних підходів до практичної індивідуальної діяльності;

– формування інноваційних підходів до практичної колективної діяльності;

– робота над обраною науково-методичною темою;

– аналіз отриманих результатів;

– підвищення кваліфікації педагогічних працівників;

– атестація педагогічних працівників тощо. [31].

Тому оцінювання педагогічних працівників в умовах дистанційної освіти виконує мотиваційну роль.

Для забезпечення формування мотивації досягнення при оцінюванні педагогічних працівників в умовах дистанційної освіти необхідно дотримуватись таких принципів.

Перший принцип полягає в тому, що керівник завжди намагається орієнтуватися на позитивну оцінку особистого внеску працівника, тобто тільки на заохочення. Сила цього принципу полягає в тому, що він викликає у підлеглого почуття впевненості у своїх силах і здібностях. Така оцінка сприяє задоволенню індивідуальних соціальних потреб людини – визнання, самоствердження тощо. Однак є і слабка сторона. Такий принцип не застосовний, коли необхідно чинити сильний психологічний вплив на працівника. Орієнтація лише на позитивну оцінку знижує вимогливість до підлеглих і розвиває байдужість до результатів оцінки. Зрештою, така оцінка перетворюється на засіб «схвалення» і не виконує спрямовуючих і стимулюючих функцій.

Другий принцип протилежний першому і характеризується тим, що керівник в основному орієнтується на осуд і негативну оцінку. Ця настанова реалізується в кількох формах поведінки керівника. Перша форма близька до нейтральної, для неї характерна «реакція мовчання» на позитивні результати. Другий проявляється замовчуванням позитивних і підкресленням негативних сторін діяльності. І, нарешті, третя форма – активне ставлення до будь-яких наслідків діяльності.

Третій принцип характеризується збалансованим підходом і виступає у двох варіантах:

а) переважно позитивна оцінка з елементами осуду;

б) переважно негативна оцінка з елементами позитивного підкріплення.

Перший тип поведінки найбільше підходить працівникам, які володіють такими якостями, як сумлінність, соціальна чуйність, порядність і дисциплінованість.

Другий тип поведінки більше підходить малодисциплінованим підлеглим з нерозвиненим почуттям відповідальності та байдужістю до соціально значущих цінностей. В цілому обидва типи лідерської поведінки позитивно впливають на підлеглих. Зважена оцінка персоналу, яка передбачає об'єктивне врахування як позитивних сторін роботи і поведінки, так і наявних недоліків, є

мотивуючим фактором. Сучасний менеджмент персоналу повинен орієнтуватися на це.

Порядок оцінювання освітньої діяльності педагогічного працівника включає атестацію та сертифікацію.

Атестація педагогічних працівників – це система вимірювань, спрямована на всебічну та комплексну оцінку освітньої діяльності педагогічних працівників.

Мета атестації педагогічних працівників:

– активізація їх творчої професійної діяльності;

– підвищена відповідальність за результати роботи;

– оцінка особистих якостей;

– визначення рівня якості виконання ними завдань, визначених професійно-кваліфікаційними характеристиками, нормативно-правовими документами;

– забезпечення соціального захисту грамотної виховної роботи.

Тому до методів оцінки персоналу відноситься його атестація, яка полягає в комплексній оцінці діяльності працівника в період між черговими атестаціями. Атестація виконує як явну, так і приховану функції. Наочність включає встановлення того, що конкретний працівник відповідає вимогам посади, яку він займає. На цій основі атестація має на меті прийняття офіційного рішення, яке зберігає, підтверджує або змінює соціальний статус (посаду, посаду) атестованого.

Приховані функції атестації дуже різноманітні. До них відносяться: поглиблене знайомство з підлеглими, їхніми можливостями і здібностями; підтвердження ухвалених раніше кадрових рішень; підвищення відповідальності підлеглих; отримання підстави для звільнення працівника; планування кар’єри працівників тощо.

Ефективність атестації залежить від її об'єктивності, яка досягається:

– повнотою системи показників діяльності та поведінки персоналу, які використовуються для оцінки;

– достатністю і достовірністю інформації, що використовується для розрахунку показників;

– узагальненням діяльності та поведінки працівників за весь міжатестаційний період та динаміку розвитку цих результатів;

– демократичне оцінювання, тобто широке залучення колег і підлеглих [18].

Щорічне підвищення кваліфікації педагогічних працівників середніх загальноосвітніх навчальних закладів здійснюється відповідно до Закону України «Про освіту». Загальна кількість академічних годин для підвищення кваліфікації педагогічного працівника за п’ять років не може бути менше 150 годин для вчителів шкіл, певна кількість годин з яких обов’язково має бути спрямована на вдосконалення знань, умінь і практичних навичок у роботі з дітьми з особливими освітніми потребами.

Одним із принципів діяльності органу з сертифікації є здійснення комплексної оцінки діяльності педагогічного працівника, яка передбачає комплексне вивчення матеріалу досвіду роботи, вивчення необхідної документації та порівняльний аналіз результатів діяльності протягом усього періоду від попередньої атестації. Необхідною умовою об’єктивної атестації є комплексний аналіз навчально-виховного процесу в закладі, вивчення думки батьків, учнів, колег педагога, що атестується, тощо.

Сертифікація педагогічних працівників – це зовнішнє оцінювання професійної майстерності педагогічного колективу (включаючи педагогіку та психологію, практичні навички застосування сучасних методів і технологій навчання), що здійснюється шляхом незалежного тестування, самооцінювання та вивчення практичного досвіду роботи.

Сертифікація педагогічного працівника проводиться на добровільних засадах, за його особистою ініціативою.

Для мотивації професійного розвитку педагогічних працівників необхідно створити певні умови:

– раціональний розподіл роботи між працівниками закладу з урахуванням

їх кваліфікації, досвіду та професійних якостей;

– забезпечення оптимальної організації навчального процесу;

– забезпечення високого рівня працездатності всіх учасників навчально-виховного процесу, створення здорової творчої атмосфери серед педагогічного колективу;

– забезпечення доцільного використання навчально-матеріальної бази та створення сприятливих умов для її поповнення в умовах ринкових відносин;

– вирішення завдань підвищення обізнаності вчителів з досягненнями педагогічної науки, передової педагогічної практики, науково-методичної літератури;

– справедливе оцінювання діяльності вчителя під час атестації та в міжатестаційний період.

Таким чином, стимулююча функція оцінювання педагогічних працівників загальноосвітнього навчального закладу в умовах дистанційного навчання дозволяє підвищити рівень мотивації досягнення працівників даної категорії, адже заохочує їх професійний ріст, напрацювання додаткового досвіду, отримання нових знань, самовдосконалення, коригування мети своєї педагогічної діяльності.

РОЗДІЛ 2
ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ

2.1. Вплив потреб на мотив досягнення та задоволеність роботою педагогічних працівників

Наявність у вчителя відповідної професійної освіти, навичок та практики не гарантує високої ефективності його роботи. Рушійною силою діяльності вчителя та його детермінацією у творчій педагогічній діяльності є мотивація досягнення, яка являє собою систему мотивів або стимулів, які змушують вчителя приймати форми конкретної поведінки [32].

Учитель-професіонал повинен не тільки володіти знаннями та вміннями, необхідними для його безпосередньої педагогічної діяльності, але він також повинен мати бажання та мотивацію здобувати відповідні знання, які зміцнять рівень його професійних навичок і дозволять йому побудувати успішну кар’єру.

Тільки зрозумівши, що мотивує вчителя до досягнень, які мотиви та потреби є основою його мотивації до успіху, можна розробити ефективну систему формування мотиваційної компетентності вчителя. Слід зазначити, що недостатня мотивація досягнення в сучасних умовах стає стримуючим чинником, який не дозволяє вчителю реалізувати свій потенціал на практиці та породжує масове відчуження людей від педагогічної діяльності, знижує соціальну активність, знеособленість, самовдоволення, інертність, байдужість.

Вчені встановили, що на поведінку педагогічних працівників на роботі сильно впливають фактори, які спонукають його до тих чи інших дій, а саме:

– ті, які від нього залежать (потреби, інтереси, цінності тощо);

– ті, які знаходяться на рівні держави, галузі, регіону, освітньої

організації.

Потреба в успіху, прагнення до якісного виконання власної роботи, впевненість у собі, оптимізм характеризують рівень зацікавленості вчителя у формуванні мотиваційних умінь.

Творчий характер праці науково-педагогічних працівників зумовлює різноманітність їхніх особистісно важливих потреб (і, відповідно, мотивацій), а відсутність об'єктивних критеріїв оцінки результатів праці практично унеможливлює точне винагородження ефективної праці. Ця теза є основною проблемою щодо процесу мотивації працівників загальноосвітнього навчального закладу.

Стимул і мотив – це дві сторони, дві системи впливу на працівника, що спонукають його до певних дій. Тому стимулюючий вплив на персонал має бути спрямований насамперед на активізацію діяльності працівників загальноосвітнього навчального закладу, а мотиваційний – на активізацію їх професійного та особистісного розвитку.

Мотивація вчителя залежить як від внутрішніх (суб'єктивних) факторів (індивідуально-психологічні особливості особистості вчителя, його вік, стать, етапи професійної підготовки та становлення), так і від зовнішніх (об'єктивних) факторів (територіальність локалізації навчального закладу, наявність матеріально-технічного оснащення, рівень комп'ютеризації та доступу до мережі Інтернет, налагоджені соціально-партнерські контакти з роботодавцями, іншими професійними навчальними закладами, психологічний клімат і стиль управління педагогічним колективом, створення системи заохочення та стимулювання педагогічного колективу, підтримка педагогів у їх прагнення постійного професійного розвитку). Внутрішня мотивація є найбільш ефективною з точки зору задоволеності роботою та продуктивності праці. Зовнішня позитивна мотивація швидше втрачає свій стимулюючий ефект, ніж внутрішня. Матеріальна винагорода, якщо вона залишається на тому ж рівні, через певний час знижує своє мотиваційне навантаження [33].

На думку психологів, важливо, щоб кожна з цих груп доповнювала іншу, а також вчені зазначають, що саме внутрішні мотивації відіграють провідну роль у спрямуванні поведінки педагогічного працівника загальноосвітнього навчального закладу на особистісне та професійне зростання. Психологічні трактування визначають мотивацію як внутрішній процес, що відбувається в самій людині, спрямовує її поведінку в певне русло та спонукає до певної поведінки в конкретній ситуації [35].

Сутність мотивації досягнень педагога виявляється у з'ясуванні та розкритті факторів стимулювання професійної діяльності педагога, усуненні факторів, що гальмують цю діяльність з метою створення умов для зростання майстерності педагога. Адже професійні вимоги до вчителя є запорукою вирішення багатьох проблем, пов'язаних із підвищенням його кваліфікації та ефективності педагогічної праці.

Учитель, як професіонал, повинен мати високий рівень мотивації досягнення, вміти самостійно будувати сценарій свого професійного життя, бути стійким до зовнішніх перешкод; бути готовим до постійного особистісного розвитку, прагнучи до цілісності та самореалізації; бути конкурентоспроможним; збагатити професійний досвід своїм оригінальним творчим внеском тощо.

На практиці необхідно використовувати механізми, які мають забезпечити адекватність впливу стимулів на трудові мотиви. Як показують соціологічні дослідження, основними мотивами професійної діяльності педагогічних працівників загальноосвітнього навчального закладу сьогодні є матеріальні стимули (стабільність і підвищена грошова винагорода).

Серед основних мотивацій професійної діяльності педагогів загальноосвітнього навчального закладу дослідники виділяють:

– самореалізація – престижність спеціальності, імідж і престиж закладу, можливість кар'єрного зростання;

– пізнавальний процес, пошук істини, інтерес до обраної спеціальності, бажання здійснювати дослідницьку діяльність, творчий характер і зміст роботи;

– соціальні мотиви – прагнення передати знання та досвід підростаючому поколінню, інтерес до виховної роботи, бажання принести користь суспільству;

– самоствердження та розвиток особистості – можливість підвищення кваліфікації, визнання у вигляді дипломів та вчених звань, можливість розвитку інтелектуального потенціалу, приналежність до сімейної династії;

– інші мотиви – відповідний графік роботи, тривалі літні канікули, робота в державній установі, сприятливе інтелектуальне та культурне середовище тощо.

Педагоги різних вікових груп характеризуються власними актуальними потребами в мотивації досягнення:

– до 25 років – виражена потреба у підвищенні кваліфікації, навчанні, трудовій діяльності, професійному та професійному ствердженні, забезпеченні існування;

– до 30 років – оволодіння процесом управління, розвиток управлінських навичок, формування кваліфікаційної спеціалізації утвердження особистості, досягнення самостійності, збереження здоров'я, достатній рівень оплати праці;

– до 45 років – розвиток кар'єри, набуття нових професійних навичок, збагачення управлінської кваліфікації, утвердження самостійності, потреби у самовираженні, збереження здоров'я, високий рівень винагороди;

– до 60 років – професійний розвиток, навчання молоді, утвердження самостійності, самовираження, почуття турботи та поваги до інших, підвищення заробітної плати, інтерес до інших джерел доходу;

– після 60 років – потреба в стабільності, можливість демонстрації досвіду, поваги, збереження високого рівня винагороди, інтерес до інших видів доходу;

– після 65 років – оволодіння новими видами діяльності, потреба в гідній пенсії, спілкуванні з колегами, інших доходах, можливість вирішення проблем зі здоров'ям [12].

Тому прагнення вчителя знайти себе у своїй діяльності та пізнати себе в результатах своєї праці на сьогоднішній день є беззаперечним і всіма відзначається. Будь-яка дія людини не відбувається без мотивації, тобто без внутрішньої потреби в здійсненні такої дії. Кожна людина має свої індивідуальні потреби, інтереси, цінності, задоволення яких є характером трудової діяльності людини. Таким чином, мотивація на основі особистісного підходу буде найбільш ефективною.

Проте отримання матеріальних благ не може розглядатися для працівників сфери освіти як найвища цінність, з єдиною метою якої вони здійснюють професійну діяльність. Крім того, професія вчителя передбачає переважання потреб вищого рівня, таких як потреба в повазі, визнанні контактною групою, залучення до спільної справи, досягнення, самовираження через творчість і самореалізацію. Їхнє задоволення приходить через досягнення особистих цілей, пов’язаних як з професійними інтересами, так і з результатами учнів. Слід також зазначити, що досягнення наукових результатів (реалізація інтересів) науково-педагогічних працівників може відбуватися і поза роботою (закладом освіти). Проте ні в якому разі не можна виключати матеріальну складову із загального переліку причин, не вважаючи її єдиною та домінуючою.

Проте, як слушно зауважила Є. Хавричева, грошова мотивація досить швидко зникає: людина швидко звикає до нового, вищого рівня оплати. Рівень винагороди, який ще вчора спонукав її працювати, швидко стає звичним і втрачає мотиваційну силу. Таким чином, постійне використання грошової виплати як єдиного інструменту стимулювання трудової діяльності може суперечливо впливати на діяльність педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів [18].

Провідна роль у матеріальній мотивації професійної діяльності належить заробітній платі як основній формі доходу працівників. Матеріальну мотивацію професійної діяльності слід вважати похідною від комплексної дії ряду макро-мікроекономічних факторів, серед яких:

а) рівень заробітної плати та її динаміка;

б) існує пряма залежність рівня заробітної плати від кількості, якості та результатів праці;

в) диференціація заробітної плати в компанії та в суспільстві загалом;

г) структура особистих доходів;

д) матеріальне забезпечення наявними грошовими доходами та деякі інші.

Розглядаючи теоретичні аспекти впливу заробітної плати на мотивацію праці, варто також звернути увагу на таку важливу обставину, як подвійність цього впливу. З одного боку, це використання внутрішніх спонукань, які виникають внаслідок тісної взаємодії людини та мети і пов’язані з потребами та інтересами людини, її намаганням покращити свій добробут. По-друге, цей вплив пов'язаний з мотиваціями, що виникають під час такої відкритої взаємодії, коли суб'єкт зовнішнього середовища спонукає людину до певних дій. Це стосується зовнішньої мотивації та її впливу на поведінку працівника на роботі. Застосовуючи той чи інший порядок формування заробітку працівників, роботодавець впливає на інтенсивність і якість праці, ефективність трудової діяльності.

Таким чином, провідними мотивами мотивації досягнення педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів є різні потреби, інтереси, тощо, які залежать від індивідуальних особливостей особистості, які мають бути враховані при формуванні мотиваційного механізму закладу.

2.2. Психологічні чинники мотивації досягнень педагогічних працівників

Проблема мотивації, мотивів поведінки і діяльності є однією з найважливіших у психології. Мотивація, лежачи в основі психології особистості, визначає особливості поведінки та діяльності особистості.

В умовах динамічного розвитку науки і техніки важливим завданням загальноосвітнього навчального закладу є формування колективу

конкурентоспроможних спеціалістів, здатних творчо мислити, адаптуватися та досягати успіхів у професійній діяльності. Очевидно, що трансформація суспільних цінностей, переформатування ринку надання освітніх послуг відображаються на мотивації педагогічних працівників. Це призводить до необхідності пошуку відповідей на нагальні питання, як ефективно впливати на мотивацію досягнення персоналу, як розвинути мотивацію досягнення, що в кінцевому підсумку стане запорукою його життєвого та професійного успіху.

Мотивація досягнення розглядається як психологічний фактор, який є засобом особистісного розвитку, самовдосконалення та особистісної реалізації особистості вчителя. Саме мотивація спонукає до здійснення певного виду діяльності, визначає можливі способи дій для реалізації мотивів, забезпечує їх оптимальність і обумовлює необхідну поведінку.

В умовах зростання інноваційних процесів та стрімкого розвитку інформаційно-комунікаційних технологій дедалі гострішою стає потреба у висококваліфікованих і конкурентоспроможних педагогах, що неможливо без підвищення їх професійної майстерності. Саме мотивація досягнення є рушійною силою діяльності людини на шляху досягнення конкретної мети, а в освітній сфері – досягнення освітніх результатів. Її втрата стає перешкодою для змін у системі освіти та ефективного впровадження дистанційної освіти [8].

Мотивація досягнення – це прагнення людини досягти значних результатів і досягти успіху у своїй діяльності. Прагнення до успіху, високі результати в діяльності свідчать про наявність у суб'єкта сильної мотивації досягнення. Для одних успіх у діяльності дуже важливий, для інших – менш важливий. Про суб’єкта з сильною мотивацією досягнення говорять: він наполегливий у досягненні мети; не задоволений отриманим результатом; що б він не робив, він намагається робити це краще, ніж раніше; для нього головне в житті – відчути радість успіху через досягнення високих результатів; схильний ставити віддалені цілі; не задовольняється простими завданнями і легко досяжними цілями; захоплений роботою, все більше досягає нових цілей, відчуває радість успіху. Успіх у діяльності, як відомо, залежить не лише від

здібностей людини, а й від бажання досягти мети, від цілеспрямованої та наполегливої праці [17].

Мотивація досягнення тісно пов’язана з самооцінкою та рівнем домагань особистості. Як зазначають дослідники, успішність діяльності залежить не лише від здібностей та знань, а й від мотивації, бажання самоствердитися та досягти високих результатів. Мотивація визначає потенційні можливості особистості, активність чи пасивність суб’єкта у професійній діяльності, визначає професійний розвиток фахівця [11].

Адекватна самооцінка і рівень домагань дозволяють педагогічному працівнику ставити завдання, брати на себе обов'язки, складність яких відповідає його особистим здібностям і можливостям. Усвідомлення своїх можливостей і здібностей, а виходячи з цього віра у власні сили посилює мотивацію досягнення. Важливим чинником активності є реальний ступінь впливу власної діяльності на минулі події. Зокрема, усвідомлення зв’язку між власними діями та їх наслідками відображається у розмежуванні «інтернальність – екстернальність» (інтернальність – зовнішній локус контролю) [17].

Результати дослідження Нассандзадех Р. та Махдінежад Г. підтверджують наявність прямого кореляційного зв’язку між показниками мотивації досягнення та щастя, що дозволяє авторам зробити висновок, що мотивація досягнення спонукає людей шукати успіх заради щастя. Мотивація спонукає людей прогресувати, перевершувати самих себе, що робить їх щасливими та задоволеними життям [16].

Дослідження факторів, що впливають на мотивацію досягнення особистості, показало, що мотивація досягнення найкраще пояснюється сумлінністю, невротизмом і відкритістю. Мотивація уникнення прямо корелює з нейротизмом і екстраверсією, а також з сумлінністю і відкритістю. Отже, сумлінність людини (яка включає організованість, продуктивність, відповідальність) є найкращим показником мотивації досягнення [12].

Однією з основних характеристик людей з високою мотивацією досягнення є відповідальність під час вирішення різноманітних завдань, тому отримані кореляції з інтернальністю є виправданими та очікуваними.

2.3. Проблемні питання та напрями формування мотиваційної компетентності педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання

Мотиваційна компетентність учителя є однією з суттєвих характеристик педагога, яка сприяє успішності його діяльності. Тільки зрозумівши, що штовхає вчителя до дії, які мотиви є основою його професійної діяльності, можна розробити ефективну систему формування мотиваційних умінь. Слід зазначити, що недостатня мотивація стає стримуючим чинником, який не дозволяє вчителю реалізувати свій потенціал на практиці та спричиняє масове відчуження людей від педагогічної діяльності, зниження соціальної активності, знеособленість, самовдоволення, інертність, байдужість [32].

Необхідними елементами формування мотиваційної компетентності педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання є:

– знання інноваційної педагогіки;

– визначення індивідуальних цілей і життєвих перспектив педагога;

– доступ до джерел інформації, наявність обладнання;

– підтримка творчого ставлення вчителя в його повсякденній роботі, у пошуках нового [32].

Стимулами підвищення мотиваційної компетентності педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання є:

– поширення та популяризація перспективного освітнього досвіду;

– відвідування уроків з подальшим його аналізом;

– атестація педагогічних працівників;

– участь у професійних конкурсах;

– публічна похвала досягнень;

– публікація результатів творчих пошуків викладачів у навчально-методичних виданнях тощо [32].

Сьогодні формування мотиваційної компетентності вчителя – це створення засад, навколо яких будуються визначальні якості вчителя як професіонала, оскільки від того, чим мотивує він свою діяльність, залежать характер його участі у творчих процесах, досягнуті результати у навчанні та вихованні учнів [32].

Сьогодні деякі вчителі не готові до змін, оскільки процес підготовки кадрів у навчальних закладах є налагодженим і консервативним. Застосування інновацій у практичній діяльності, оновлення засобів, вивчення нових технологій навчання вимагають особистого бажання та стимулювання, впливу реальних мотиваційних факторів, які сприяють професійному зростанню. Як наслідок, суттєві інновації в процесі реформування освітньої галузі будуть марними, якщо не буде визначено механізму мотивації досягнення та стимулювання професійної діяльності педагогів на основі впровадження інновацій.

Аналіз теоретичних досліджень виявив наступні проблеми та недоліки системи мотивації професійної діяльності педагогічних працівників:

– недостатня поінформованість керівників навчальних закладів про сутність мотивації професійної діяльності педагогів;

– дослідження особливостей мотивації професійної діяльності педагогів навчальних закладів має несистематичний та епізодичний характер;

– відсутність у навчальних закладах моніторингів щодо мотивації досягнення вчителів;

– недостатність єдиного інструментарію діагностики, виховання, профілактики, корекції та розвитку з питань мотивації професійної діяльності вчителів загальноосвітніх навчальних закладів;

– недостатня підготовленість окремих керівників загальноосвітніх навчальних закладів до впровадження інноваційних форм роботи у навчально-виховній та управлінській діяльності;

– недостатня співпраця та взаємодія практичних психологів з адміністрацією та педагогічним колективом;

– недостатня увага до цієї проблеми в системі післядипломної підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів тощо [5].

Метою формування мотиваційної компетентності вчителя є вміння спонукати вчителя працювати краще, відповідальніше ставитися до своїх обов'язків, віддавати більше зусиль виконанню своєї роботи, тобто створювати умови підвищення його зацікавленості в результатах своєї діяльності. Ефективними шляхами формування стійкої мотивації професійного розвитку педагогів закладів освіти є:

– на державному рівні: підвищення соціального престижу виховної роботи; запровадження стажування вчителів за кордоном; підвищення заробітної плати педагогічним працівникам; зростання престижу сертифікації та атестації педагогічних працівників; моральне та матеріальне заохочення вчителів-наставників, які здійснюють підготовку молодих учителів;

– на локальному рівні, на рівні загальноосвітнього навчального закладу: ознайомлення викладача з інноваційними технологіями; надання можливості пройти стажування в закладі, що використовує сучасне обладнання та технології;

– на рівні педагогічного працівника: безперервний професійний розвиток вчителя є як його правом, так і професійним обов'язком, а вчитель має оволодівати інноваційними виробничо-педагогічними технологіями засобами формальної, неформально та інформальної освіти [33].

Дієві стимули системи підвищення кваліфікації – поширення та популяризація перспективного освітнього досвіду; атестація педагогічних працівників; участь у професійних конкурсах; публічна похвала за досягнення; публікація результатів творчих пошуків викладачів у навчально-методичних виданнях інституту тощо. Формування мотиваційних умінь педагогів має бути постійним з урахуванням індивідуальних особливостей педагогів. У той же час він має свої особливості, про які слід пам'ятати і враховувати:

– мікроклімат, у якому вчитель професійно зростає, сприяє розвитку його професійної майстерності, сприяє підвищенню самооцінки, вдосконаленню знань і вмінь;

– налаштування педагогів до усвідомлення цінності своєї професії, до відчуття радості успіху в роботі, до посилення творчої енергії та працездатності;

– прислухатися до потреб учителя [32].

Педагоги з високим рівнем мотивації досягнення зазвичай сприйнятливі до педагогічних інновацій, впевнені в успіху своєї діяльності, виявляють наполегливість у досягненні мети, задоволені результатами своєї роботи.

Таким чином, формування мотиваційних умінь педагогів має бути постійним з урахуванням індивідуальних особливостей педагогів. Також важливим є мікроклімат, який сприяє розвитку професійної майстерності педагога, сприяє підвищенню самооцінки та удосконаленню знань і вмінь. Необхідно привчати вчителя до усвідомлення цінності своєї професії, до відчуття радості від успіху в роботі. Педагогічні працівники повинні прислухатися до своїх потреб. Відповідна мотивація дозволить підвищити ефективність діяльності вчителя, підвищити його конкурентоспроможність шляхом постійного вдосконалення професійних знань, умінь і навичок. Адже незадоволений працівник погано виконує свою роботу, втрачає впевненість у собі, здоров’я, бажання працювати, що призводить до втрати репутації та престижу навчальної діяльності.

РОЗДІЛ 3
ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ

3.1. Організація і методи дослідження

Дослідження особливостей мотивації педагогічних працівників загальноосвітнього навчального закладу в умовах дистанційного навчання залишається надзвичайно актуальним питанням, оскільки розуміння факторів, що спонукають особистість до вибору професії вчителя, розвитку особистості, вдосконалення власних професійних навичок та вмінь визначають перевагу певного стилю педагогічної діяльності, дають змогу підтримувати необхідний рівень активності в процесі виконання професійних функцій, сприяють пошуку механізмів і технологій підвищення ефективності професійної діяльності вчителя. Це видається особливо важливим у контексті впровадження інновацій у систему шкільної освіти та інтеграції української освіти в європейський простір.

Об’єкт дослідження: характеристика мотиваційної сфери працівників загальноосвітнього навчального закладу.

Предмет дослідження: психологічні особливості мотивації досягнення працівників загальноосвітнього навчального закладу в умовах дистанційного навчання.

Мета: на основі теоретичного аналізу та емпіричного вивчення визначити основні особливості мотивації досягнення педагогічних працівників загальноосвітнього навчального закладу в умовах дистанційного навчання.

Для досягнення мети дослідження було визначено такі завдання:

1. Опрацювання наукової літератури щодо мотивації досягнення педагогічних працівників загальноосвітнього навчального закладу.

2. Провести емпіричне дослідження мотивації досягнення педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання.

3. Розробити рекомендації та програму підвищення мотивації досягнень для педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання.

Гіпотеза дослідження: існує взаємозв'язок між мотивацією досягнення і ступенем задоволеності основних потреб, зокрема потреби в безпеці і матеріального стимулювання, домінування яких обумовлено саме специфікою дистанційної форми роботи.

На різних етапах наукового пошуку застосовувались такі методи дослідження: теоретичні: аналіз, порівняння, узагальнення філософської, психологічної, педагогічної літератури (для з'ясування змісту базових понять дослідження); систематизація з метою концептуалізації основних положень дослідження.

Для дослідження мотивації досягнення педагогічних працівників загальноосвітнього навчального закладу в умовах дистанційного навчання було використано наступні методики:

1. Анкетування. Анкета дослідження мотивації досягнення педагогічних працівників загальноосвітнього навчального закладу в умовах дистанційного навчання представлена в додатку А.

2. Методика «Мотивація досягнення успіху або уникнення невдач» А.О. Реана (додаток Б).

Педагогічному працівнику було запропоновано 20 тверджень, з якими він мав або погодитись з ним або ні. Якщо важко було відповісти, то слід зауважити, що «так» має на увазі і явне «так», і «скоріше так, ніж ні». Те саме можна сказати і до відповіді «ні». Відповідати треба було швидко, довго не думаючи. Потім підраховувалась сума балів, за якою визначалась мотивація досягнення успіху або уникнення невдач.

3. Методика діагностики ступеня задоволеності основних потреб (додаток В). Ця методика допомагає виявити базові потреби - мотиваційні чинники особистості та групи. Її основою є процедура парного порівняння. Знання цих

потреб дозволяє керівнику ефективно побудувати систему мотивації в робочій групі і дозволяє співробітникам зрозуміти, заради чого вони готові працювати. Модифікована піраміда потреб А. Маслоу послужила теоретичною основою тесту. Замість фізіологічних потреб, які є основою піраміди потреб, введено потребу в матеріальному забезпеченні життя. Особливо важливо відзначити, що тест виявляє відносну задоволеність, тобто задоволення цієї потреби по відношенню до інших потреб.

В кінці тесту випробуваний отримує перелік потреб, які в даний момент спонукають його (незадоволені потреби), а також перелік задоволених і частково задоволених потреб, які в даний момент не відіграють визначальної ролі в діяльності особистості.

Педагогічному працівнику треба було обрати із пари запропонованих тверджень те, яке найбільше підходить на даний момент. Якщо обидва твердження були однаково значимі (неістотні), все одно треба було обрати одне з них, більш бажане.

Тест оцінює ступінь задоволення основних потреб людини. З його допомогою можна виявити найважливіші потреби – мотиваційний фактор педагогічного працівника. Знання цих потреб дозволяє побудувати систему мотивації в робочій групі. Отже, якщо у деяких працівників переважають матеріальні потреби, то підвищити їхню працьовитість можна, перш за все, давши їм можливість добре заробляти (наприклад, запропонувавши їм важке і добре оплачуване завдання, понаднормові, тощо).

Якщо основною потребою працівника є потреба у визнанні, то пріоритетними стимуляторами для нього будуть перспектива кар'єрного росту, знаки та символи визнання та поваги, кар'єра.

Для працівників, у яких домінує потреба в самореалізації, найважливішим стимулом є творча праця, самостійність та участь у прийнятті рішень. Уміло використовуючи різноманітні стимули, засновані на індивідуальному підході до працівників, знанні їх основних потреб, керівник зможе підвищити їх мотивацію.

В дослідженні приймало участь 10 педагогічних працівників. База дослідження: школа м. Запоріжжя.

3.2. Аналіз результатів дослідження мотивації досягнення педагогічних працівників

На першому етапі дослідження мотивації досягнення педагогічних працівників було проведено анкетування, результати відповіді на питання «Чи подобається Вам робота у формі дистанційного навчання?» представлено на рис. 3.1.

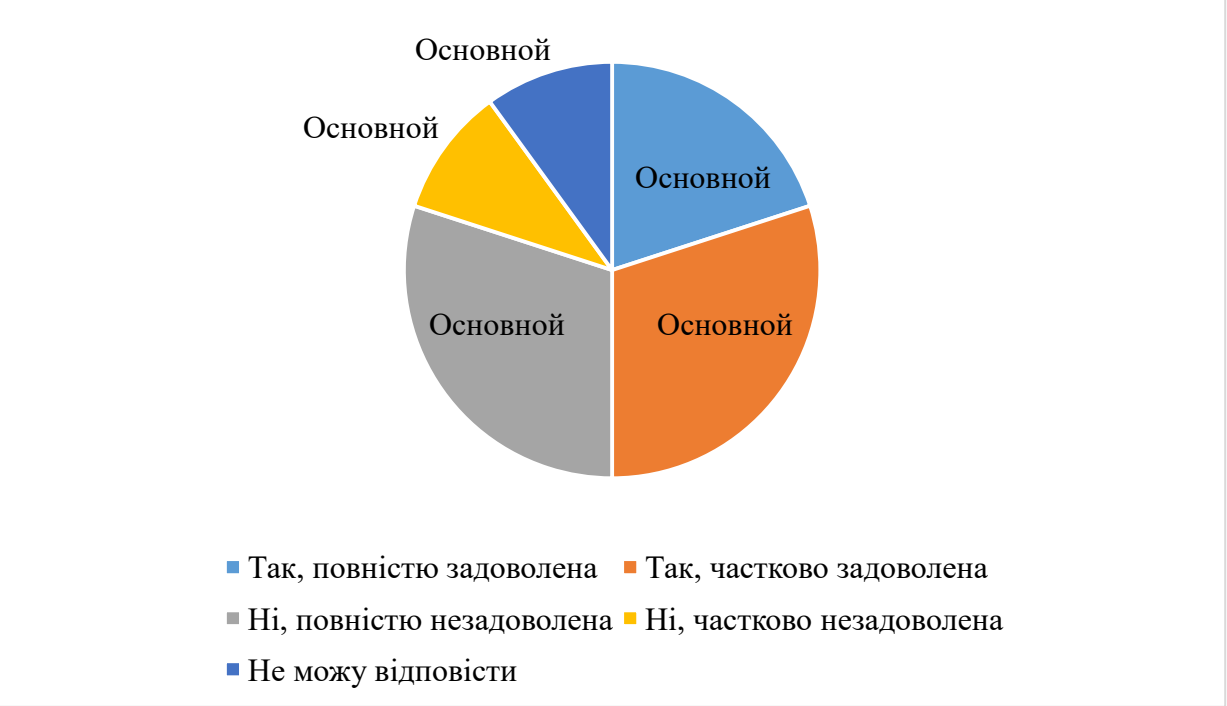


Рис. 3.1. Результати відповіді на питання «Чи подобається Вам робота у формі дистанційного навчання?»

Представлені дані свідчать, що значна частина педагогічних працівників, які брали участь в дослідженні незадоволені дистанційної формою навчання, адже вона створює значні перешкоди до опанування дітьми тими компетенціями, які дозволять їм сформувати особистість, яка в майбутньому зможе досягнути високих досягнень.

Лише 2 педагогічних працівника відповіли, що вони повністю задоволені дистанційною формою навчання, а ще 3 працівника задоволені частково. Втім інші 40% не задоволені, а 1 працівник не зміг відповісти на це питання.

Далі розглянемо результати відповідей на питання «Які особливості дистанційного навчання Вам подобаються?» на рисунку 3.2.

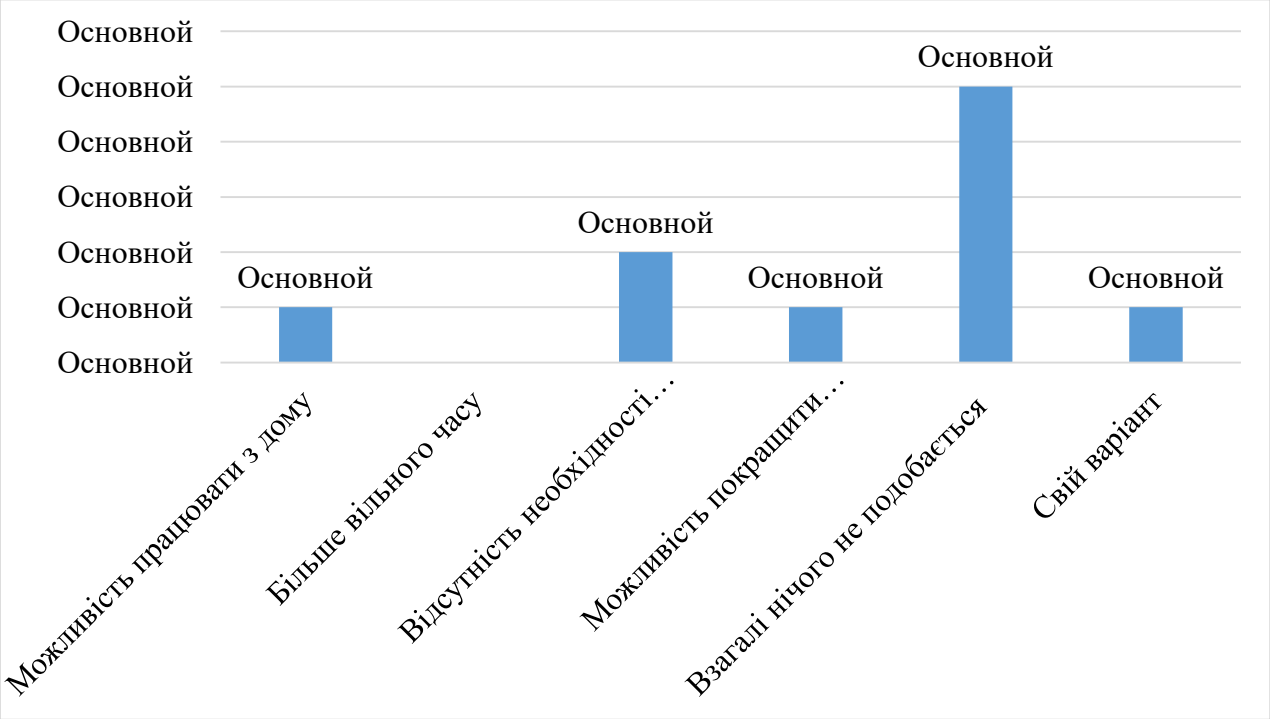


Рис. 3.2. Результати відповіді на питання «Які особливості дистанційного навчання Вам подобаються?»

З рисунку 3.2 бачимо, що 50% педагогічних працівників взагалі не бачать переваг дистанційної форми навчання. 1 респондент задоволений тим, що іноді може працювати з дому в усамітненій атмосфері, 2 працівника відзначили можливість працювати з дому, проте по причині того, що не мають витрачати час на дорогу. Також 1 вчителька зазначила, що дистанційна форма навчання дає їй змогу покращити знання учнів, через використання інтернету, адже може застосувати новітні технології в навчанні та перевірці знань.

1 педагогічний працівник обрав варіант відповіді «Свій варіант» та як перевагу дистанційної форми навчання визначає, як відсутність відповідальності вчителя за життя дітей в умовах війни.

Далі було визначено які особливості дистанційного навчання не подобаються педагогічним працівникам (рис. 3.3).

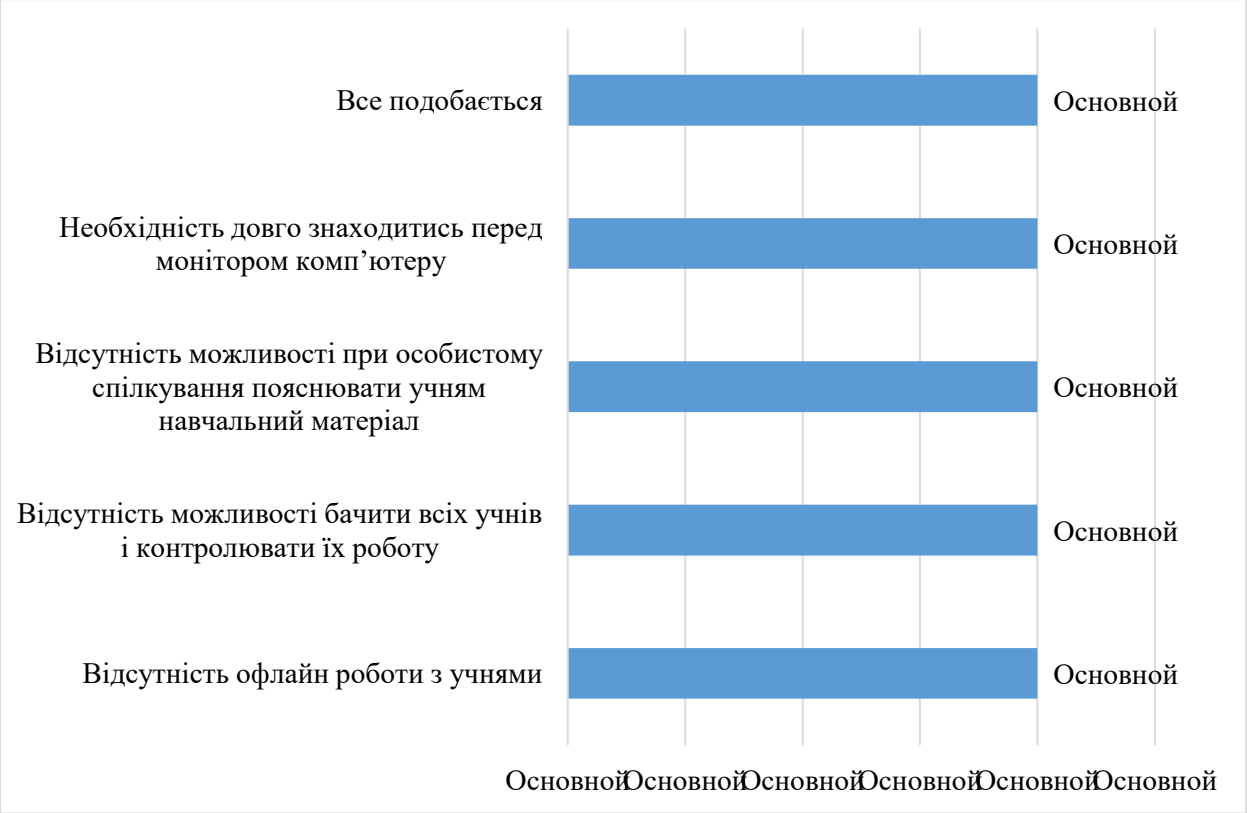


Рис. 3.3. Результати відповіді на питання «Які особливості дистанційного навчання Вам не подобаються?»

З представленого бачимо, що педагогічні працівники відзначають, що негативно на навчання учнів вливає: відсутність офлайн роботи з учнями, відсутність можливості бачити всіх учнів і контролювати їх роботу, відсутність можливості при особистому спілкування пояснювати учням навчальний матеріал.

Крім того, 20% педагогічних працівників зауважили, що негативно відносяться до дистанційної форми навчання через необхідність довго знаходитись перед монітором комп'ютеру, що погано впливає на зір.

Далі було проаналізовано відповіді на питання «Чи впливає дистанційна форма навчання на Вашу мотивацію досягнення?» (рис. 3.4).

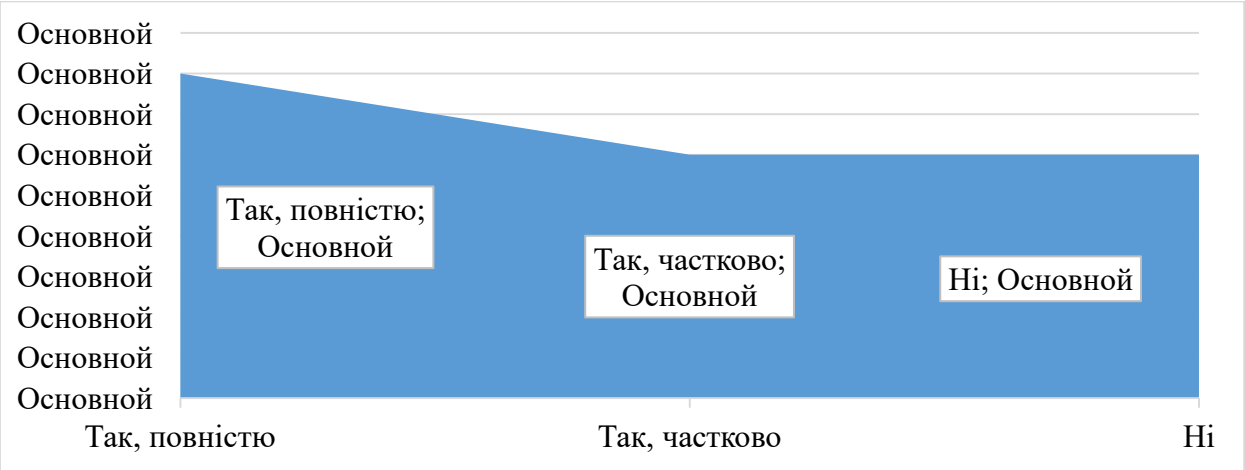


Рис. 3.4. Результати відповіді на питання «Чи впливає дистанційна форма навчання на Вашу мотивацію досягнення?»

Проведене анкетування показало, що 40% педагогічних працівників вважають, що дистанційна форма навчання повністю негативно впливає на їх мотивацію досягнення. 30% педагогічних працівників вважають, що дистанційна форма навчання частково негативно впливає на їх мотивацію досягнення. І лише 30% педагогічних працівників відзначили, що дистанційна форма навчання взагалі не впливає на їх мотивацію досягнення.

На другому етапі була використана методика «Мотивація досягнення успіху або уникнення невдач» А.О. Реана (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Результати дослідження за методикою «Мотивація досягнення успіху або уникнення невдач» А.О. Реана до і після експерименту

№ педагога	До експерименту	
	Кількість балів	Характеристика мотиву
1	7	уникнення невдачі
2	16	досягнення успіху
3	12	досягнення успіху
4	9	уникнення невдачі
5	13	досягнення успіху
6	20	досягнення успіху
7	5	уникнення невдачі
8	8	уникнення невдачі
9	15	досягнення успіху
10	16	досягнення успіху

Представлені дані свідчать, що до експерименту 40% із досліджуваних мали мотив уникнення невдач, в той час як більшість були налаштовані на досягнення успіху.

На третьому етапі була використана методика діагностики ступеня задоволеності основних потреб (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Результати дослідження за методикою діагностики ступеня задоволеності основних потреб

№ педагога	матеріальні потреби	соціальні потреби	потреби в безпеці	потреби у визнанні	потреби в самовираженні
1	7	22	15	3	15
2	9	15	19	7	17
3	15	17	33	9	19
4	17	13	28	11	33
5	15	15	15	7	8
6	19	19	19	15	13
7	33	33	33	19	8
8	28	15	28	13	15
9	30	17	13	8	17
10	6	7	8	5	22
Середнє значення	17,9	17,3	21,1	9,7	16,7

В результаті даних розрахунків можна побачити, що у педагогічних працівників домінує потреба у безпеці. Працівники бояться втратити роботу, отримати догану, залишитись без роботи під час війни. Так середній бал потреби у безпеці склав 21,1 бал, що свідчить про те, що це зона часткової незадоволеності потреби.

Крім того, слід звернути уваги, що всі показники, окрім визнання, знаходяться в межах 14 – 28 балів, відповідно всі бали в зоні часткової незадоволеності потреби.

Другою провідною потребою є матеріальна забезпеченість, так

працівників хвилює можливість забезпечити собі гідне життя, мати можливість покривати свої витрати. Також значними для соціальних працівників виявилися соціальні потреби, середній бал яких 17,3 бали.

Для педагогічних працівників з мотивом досягнення успіху було розраховано коефіцієнт кореляції з ступенем задоволеності основних потреб (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Коефіцієнт кореляції мотиву досягнення успіху та ступенем задоволеності основних потреб

№ педагога	Кількість балів	Характеристика мотиву	матеріальні потреби	соціальні потреби	потреби в безпеці	потреби у визнанні	потреби в самовираженні
2	16	досягнення успіху	9	15	19	7	17
3	12	досягнення успіху	15	17	33	9	19
5	13	досягнення успіху	15	15	15	7	8
6	20	досягнення успіху	19	19	19	15	13
9	15	досягнення успіху	30	17	13	8	17
10	16	досягнення успіху	6	7	8	5	22
Кореляція			0,03	0,10	-0,36	0,60	-0,01
			середня позитивна	низька позитивна	середня негативна	висока позитивна	відсутня

Таким чином, представлені розрахунки свідчать, що педагогічні працівники з мотивом досягнення успіху мають найбільший коефіцієнт кореляції з потребою у визнанні, а саме 0,6. Крім того, високий рівень залежності між досягненням успіху та матеріальними потребами, коефіцієнт кореляції склав 0,03.

3.3. Рекомендації з підвищення мотивації досягнення педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання

Підвищення мотивації досягнення педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання є дуже важливим завданням, яке значно впливає на навчальні результати учнів.

Цінними є результати досліджень О. Браславської, яка виділила такі шляхи підтримання мотивації до навчальної діяльності: чітке усвідомлення специфіки професії, розкриття соціальної значущості; володіння новітніми освітніми технологіями; зберігання активної позиції; усвідомлення можливості особистісного та професійного зростання. Формуванню професійної мотивації сприяє актуалізоване прагнення до особистісного розвитку, тенденція до розвитку аналітичних здібностей, натренована здатність мислити, уміння прогнозувати наслідки педагогічних впливів [21].

Для підвищення мотивації досягнення педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання було розроблено Програму підвищення мотивації досягнення педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання.

Метою програми було за рахунок занять підвищити мотивацію досягнення педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання.

Завдання програми полягали у:

– розкритті переваг дистанційного навчання;

– пошук та розробка шляхів підвищення ефективності освітнього процесу в умовах дистанційного навчання;

– розвитку компоненту мотивації досягнення;

– мотивація на вдосконалення професійних досягнень;

– створенні і підтримці позитивного психоемоційного клімату у групі.

Структура програми зосереджена на усвідомленні перешкод мотивації досягнення та обґрунтуванні шляхів її підвищення:

– формували уявлення про свою особистість через малюнок;

– аналізували мотиви та потреби;

– пропрацьовувалися негативні установки;

– сприяли розвитку рефлексивності;

– знаходили позитивні моменти в дистанційній формі навчання.

Кожне заняття програми розпочиналось з виконання вправ. Наприкінці кожної зустрічі підводилися підсумки роботи з позначенням її позитивних сторін та вираженням подяки учасникам за їх роботу. В таблиці 3.4 можемо побачити опис заняття №1.

Таблиця 3.4

Заняття №1

Мета тренінгового заняття	Методи психо-корекційного впливу	Структура тренінгу
Знайомство учасників, розвиток усвідомлення учасниками свого психоемоційного стану, виявлення своїх потреб та мотивів, ознак негативізму	– бесіди на тему позитивних моментів в дистанційній формі навчання; – сформували навички відслідковування руйнівних установок щодо дистанційного навчання; – усвідомлювали та наповнювали позитивним змістом дистанційне навчання	1. Знайомство привітання. Обумовлення правил роботи у групі. 2. Основна частина. Теоретичний огляд відповідно до теми зустрічі. Пропрацювання технік, згідно поставленої мети заняття. 3. Завдання до виконання. Рефлексія. Зворотний зв'язок

Зустріч №1 була вступною, присвячена, перш за все, знайомству учасників. Тобто, для початку група повинна дізнатись більше один про одного, встановити правила комунікації та побудувати безпечні і довірливі відносини.

1. Знайомство учасників: вітання, знайомство (Ім’я, настрій, можливість охарактеризувати себе 3 словами…)

2. Повідомлення теми і цілей заняття: Заняття присвячено тому, які позитивні моменти є у дистанційному навчанні і як найкраще їх використовувати.

3. Правила групи. Тренер звертається до учасників: «Для того щоб робота наших груп досягала своїх цілей, потрібно було, щоб учасники не відволікалися, щоб кожен міг вільно висловлювати свої думки, не побоюючись

насмішок».

4. Взаємодію внутрішніх і зовнішніх мотивів прослідковували за рахунок відповіді на наступні запитання:

– розглянути переваги впровадження дистанційного навчання;

– проаналізувати послуги, які вчитель може надати в нових умовах;

– розглянути чинники, що впливають на ефективність впровадження дистанційного навчання;

– оцінити важливість використання інформаційно-комунікаційних технологій у навчальному процесі;

– розглянути необхідність в постійному процесі самоосвіти вчителя;

– розглянути можливості підвищення професійного рівня за рахунок вивчення нових технологій навчання при дистанційній формі навчання.

Підвищення кваліфікації вчителів у сфері дистанційної освіти, а також підвищення мотивації науково-педагогічних працівників щодо розвитку власних цифрових навичок є передумовою підвищення професійних навичок та продуманої і практично орієнтованої програми підвищення мотивації досягнення педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання.

Крім того, підвищити мотивацію досягнення може відвідування додатків курсів, семінарів та науково-практичних конференцій. Хочеться підкреслити практичність організації підготовки науково-педагогічних кадрів: підвищуючи мотивацію вчителів щодо розвитку цифрових навичок, доцільно включати теми, які висвітлюватимуть пріоритетні освітні напрями для вчителів та актуальні для учнів, модальності їх впровадження в навчальний процес.

На занять було зауважено на необхідності наповнення системи дистанційного навчання готовим контентом, ефективними методами організація методичного забезпечення процесу дистанційного навчання, перерозподілу навантаження, що значно сприятиме підвищенню рівня мотивації педагогічних працівників.

5. Рефлексія та домашнє завдання. Було запропоноване щоденне записувати, що нового впроваджено в дистанційне навчання, як на це

відреагували учні.

Опис другого заняття можна побачити в таблиці 3.5.

Таблиця 3.5

Заняття № 2

Мета тренінгового заняття	Методи психо-корекційного впливу	Структура тренінгу
Розпізнання власних потреб та мотивів; мотивації досягнення або уникнення невдач	– формували уявлення про само себе та самоповагу, – сприяли формуванню позитивної оцінки себе незалежно від думки оточуючих; – тестування на визначення потреб; – вправи за допомогою яких, педагогічні працівники могли усвідомити свої істинні мотиви, потреби, вдосконалення здатності до усвідомлення та саморегуляції, підвищення мотивації досягнення	1. Привітання. Нагадування правил роботи у групі. 2. Основна частина. Теоретичний огляд відповідно до теми зустрічі. Пропрацювання технік, згідно поставленої мети заняття. 3. Завдання до виконання. Рефлексія. Зворотний зв'язок.

Етапи проведення другого тренінгового заняття:

1. Організаційний етап: вітання, пригадування правил групи.

2. Повідомлення теми і цілей заняття: розпізнання власних потреб та мотивів.

3. Інформаційний етап. Бесіда на тему потреб і мотивів:

– розглянути поняття «мотив», «мотивація», «потреба»;

– визначити мотиви та потреби професійної діяльності педагогів;

– визначити фактори стимулювання та гальмування до професійного розвитку;

– виявити актуальні потреби професійної діяльності педагогів та умови, при яких будуть реалізовані дані потреби;

– розглянути форми роботи практичного психолога щодо формування психологічної грамотності педагогів.

4. Практичний етап:

1. Робота із потребами і мотивами за допомогою метафоричних асоціативних карт.

2. Обговорювання успіхів і невдач, реакції на них. Кожен педагогічний працівник мав описував більше 5 значних успіхів в житті.

3. Створювання карти можливостей та кроків для їх досягнення.

4. Проективна методика «Дерева» (додаток Г).

5. Рефлексія та домашнє завдання.

Третя зустріч включала в себе (табл. 3.6):

Таблиця 3.6

Заняття №3

Мета тренінгового заняття	Методи психо-корекційного впливу	Структура тренінгу
Визначення потреб професійної діяльності. Налаштування на мотивацію досягнення успіху, усвідомлення ситуацій успіху. Підбиття підсумків.	– формування уявлення про свою особистість через малюнок; – аналізували образи та символи; – опрацьовувалися негативні установки; – сприяли розвитку рефлексивності.	1. Привітання. Актуалізація правил роботи у групі. 2. Основна частина. Теоретичний огляд відповідно до теми зустрічі. Пропрацювання технік, згідно поставленої мети заняття. 3. Рефлексія. Зворотний зв'язок

План тренінгу.

1. Привітання. Актуалізація правил роботи у групі.

2. Основна частина. Теоретичний огляд відповідно до теми зустрічі. Пропрацювання технік, згідно поставленої мети заняття.

3. Рефлексія. Зворотний зв'язок.

Хід заняття:

1. Групова робота була ефективною у визначенні реальних потреб професійної діяльності. Вчителі ділилися на 4 групи відповідно до кольорових аркушів, отриманих на початку заняття. Інструкція до виконання першого завдання: необхідно було визначити, які потреби кожен учасник хотів би реалізувати у професійній діяльності, що він хоче отримати від діяльності, якою займається. Учасники працюють у групах, кожна висловлена потреба

(очікування) після обговорення зазначається на окремому аркуші. Час роботи - 7-10 хвилин. Після виконання завдання вчителі отримують 4 пронумеровані конверти формату А4 і на дошці під номерами записують назви мотивів професійної діяльності.

1. Мотив самореалізації у професійній діяльності, самоствердження та соціальної успішності.

2. Мотив розвитку особистості, отримання нової інформації та нових знань.

3. Причина належності до професійної групи, підтримка професійно-особистісного спілкування.

4. Мотив стабільності, безпеки.

Будь-яка потреба трансформується в мотивацію професійної діяльності вчителя, тобто в безпосередній стимул до праці. У таблиці подано класифікацію мотивів професійної діяльності вчителя. Визначивши виявлені вами потреби, пов’язані з досягненнями вчителя у професійній діяльності, пов’яжіть їх із відповідним мотивом і помістіть листи з потребами у відповідні мотивам конверти. Кожна з груп, обмінявшись різними думками та прийнявши спільне рішення, по черзі розподіляє визначені потреби у відповідні конверти. Коли пакет конвертів «Підстави для діяльності та професійного розвитку вчителя» сформований, можна переходити до обговорення результатів роботи груп.

2. Фактори, що стимулюють і гальмують професійний розвиток у педагогічній діяльності.

Потім визначали, що стимулює чи гальмує вчителя у професійному розвитку, попрацювавши у двох групах: перша група визначає фактори, що стимулюють професійне зростання; 2 група - гальмівні фактори.

Фактори стимулювання професійного зростання:

– районне методичне об’єднання;

– приклад і вплив колег;

– організація роботи в школі;

– умови праці, можливість самоосвіти;

– інтерес до роботи;

– підвищення відповідальності;

– впевненість, уміння завоювати повагу в колективі.

Фактори, що перешкоджають професійному розвитку:

– особиста інертність;

– розгубленість як живильне середовище для попередніх невдач;

– відсутність підтримки та допомоги з боку керівництва;

– ворожість з боку оточуючих;

– неадекватний зворотний зв'язок з членами команди та керівництвом;

– стан здоров’я;

– соціально-сімейні обставини;

– перевантаження.

Суть професійної мотивації вчителя полягає у виявленні та розкритті факторів, що стимулюють професійну діяльність вчителя, нейтралізують гальмівні фактори з метою попередження емоційного вигорання та створення умов для розвитку майстерності вчителя.

3. Написання листа самому собі через рік. В листі треба було уявити та прописати, яких професійних досягнень вчитель зможе досягнути через рік. Потім на основі цього листа мав прописати, які кроки він має для цього зробити.

Таким чином, програма підвищення мотивації досягнення педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання може дозволити педагогічним працівникам отримати нові знання, щоб використовувати всі переваги дистанційного навчання, що дозволить зменшити негативний вплив даної форми навчання, краще учням засвоювати навчальний матеріал, а також підвищити мотивацію досягнень педагогів загальноосвітніх навчальних закладів.

ВИСНОВКИ

Виконання першого розділу роботи, дозволило сформувати такі висновки: мотивація досягнення визначається, з одного боку, як рушійна сила діяльності, а з іншого – як необхідна умова успіху. Від цього залежить інтенсивність і наполегливість діяльності, її мета. Успіх у навчальній і професійній діяльності залежить не лише від умінь і навичок особистості, а й від її мотивації до успіху.

Виконання другого розділу роботи, дозволило сформувати такі висновки: управління мотивацією досягнення педагогічних працівників загальноосвітнього навчального закладу має орієнтуватися на свідоме і цілеспрямоване використання індивідуальних потреб і мотивів педагогів. Для того, щоб мотивація досягнення була на високому рівні і приносила очікувані результати, система мотивації досягнення повинна будуватися на принципах системності (систематичний контроль його ефективності), комплексність (поєднання матеріальних і нематеріальних методів стимулювання, позитивна і негативна мотивація), адресність, гнучкість, прозорість і динамічність.

В третьому розділі проведене емпіричне дослідження. Для оцінки мотивації досягнення педагогічних працівників загальноосвітнього навчального закладу в умовах дистанційного навчання було проведене емпіричне дослідження. В ньому було використано наступні методики: анкета дослідження мотивації досягнення педагогічних працівників загальноосвітнього навчального закладу в умовах дистанційного навчання; методика «Мотивація досягнення успіху або уникнення невдач» А.О. Реана; методика діагностики ступеня задоволеності основних потреб.

Проведене анкетування показало, що 40% педагогічних працівників вважають, що дистанційна форма навчання повністю негативно впливає на їх мотивацію досягнення. 30% педагогічних працівників вважають, що

дистанційна форма навчання частково негативно впливає на їх мотивацію досягнення. І лише 30% педагогічних працівників відзначили, що дистанційна форма навчання взагалі не впливає на їх мотивацію досягнення.

Для підвищення мотивації досягнення педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання було розроблено Програму підвищення мотивації досягнення педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання. Метою програми було за рахунок занять підвищити мотивацію досягнення педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання.

Після того як педагогічні працівники пройшли всі заняття відповідно до Програми підвищення мотивації досягнення педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання, було проведено повторне анкетування та визначення, більшість педагогів визначили, що навіть в умовах дистанційної форми навчання є можливість до професійних досягнень.

Представлені дані свідчать, що за рахунок інформації, яку педагогічні працівники отримали при виконані Програми підвищення мотивації досягнення педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання, їм вдалося подолати негативні установки щодо дистанційного навчання, повністю усвідомити, що це, в умовах війни, єдине вірне рішення та почати діяти в цих ситуаціях над своїм професійним розвитком.

Після того, як всі педагогічні працівники відвідали заняття з психологом відповідно до програми підвищення мотивації досягнення педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання, кількість балів, яку вони отримали за методикою «Мотивація досягнення успіху або уникнення невдач» А.О. Реана значно підвищилась. Кількість працівників налаштованих на уникнення невдач зменшилась на 20%.

За результатами дослідження за методикою діагностики ступеня задоволеності основних потреб, структура потреб не змінилась, в умовах війни, більшість потребує безпеки, матеріального забезпечення та задоволення соціальних потреб.

Представлені дані свідчать, що програма підвищення мотивації досягнення педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання є ефективною, адже позитивно впливає на мотивацію досягнення педагогічних працівників.

Таким чином, ми можемо сказати, що наша гіпотеза підтвердилася частково.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Русин Н.М., Кертис Н.В. Мотивація професійного розвитку педагогів як засіб підвищення якості дошкільної освіти. *Вісник Мукачівського державного університету.* 2020. №1. С. 280-282.

2. Про повну загальну середню освіту: Закон України від 16.01.2020 № 463-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text

3. Лукіянчук А. Розвиток мотивації педагогічних працівників ЗП(ПТ)О в умовах реформування освіти. *Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору*, 2019. №83((I). С.206-213.

4. Пастух Л. В. Управління мотивацією професійної діяльності педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів. *Збірник наукових праць "Проблеми сучасної психології"*. 2018. №40. С.306–320.

5. Кравчинська Т. С. Управління мотивацією професійної діяльності педагогічних працівників: основні теоретичні підходи. *Вісник післядипломної педагогічної освіти.* 2014. №10 (23). С. 77–87.

6. Староста В.І., Шикітка Г.М. Мотивація професійної діяльності педагогів дошкільної та початкової освіти. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота»*, 2021. №(2(49). С.208–214.

7. Can S. Factors Motivating Teachers Working at Elementary and Secondary Schools February. *Conference: 5th International Conference on New Horizons in Education (INTE).* Paris, France. Book Series: Procedia Social and Behavioral Sciences. 2015. Vol. 174. P. 3087-3093.

8. Мозгова Ю.В. Підвищення мотивації науково-педагогічних працівників лінгвістичних факультетів в процесі дистанційного навчання. *Збірник наукових праць ΛΌГОΣ*. 2021. №5. С. 88-90.

9. Чіжова Н. В. Мотивація як передумова формування особистісної мобільності. *Науковий часопис Національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова. Серія 5*. Педагогічні науки: реалії та перспективи. Збірник наукових праць. 2019. №70. С. 274-277.

10. Венгер О. П., Гусєва Т.П., Мисула Ю. І., Сас Л. М., Смашна О. Є., Білоус В. С., Люта О. О., Несторович Я. М. Мотивація досягнення як важливий чинник успішного професійного становлення студентів-медиків. *Медична освіта.* 2018. №4. С. 31-35. URL:http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mosv_2018_4_7.

11. Прядко Н. О. Мотивація досягнення як детермінанта успіху в професійній діяльності особистості. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету*. 2015. № 127. С. 177–180. URL: http://visnyk.chnpu.edu.ua/?wpfb_ dl=1574.

12. Вашека Т.В., Долгова О.М. Психологічні чинники мотивації досягнення як основи самореаліїації особистості *Moderní aspekty vědy: XIV. Díl mezinárodní kolektivní monografie. Mezinárodní Ekonomický Institut s.r.o.*. Česká republika: Mezinárodní Ekonomický Institut s.r.o., 2021. С. 61-71.

13. Заіка В. М., Басенко Р.О. Особливості мотивації педагогічної діяльності як чинник становлення особистості в освітньому інноваційному середовищі . *Імідж сучасного педагога*. 2020. №2(203). С. 30–35.

14. Moghadam, M.T., Abbasi, E., Khoshnodifar Z. Students' academic burnout in Iranian agricultural higher education system: the mediating role of achievement motivation. *Heliyon, Volume* 6, Issue 9, 2020.

15. Большакова Т. В., Большакова А. М. Професійні самоекспектації та мотивація досягнення студентів музичновиконавських спеціальностей. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2019. С. 77-82.

16. Hassanzadeh, R., Mahdinejad, G. Relationship between happiness and achievement motivation: *A case of university students. Journal of Elementary Education*. 2013. №23. P. 53-65.

17. Завірюха В.В. Психологічні особливості розвитку мотивації досягнень у підлітковому віці. Актуальні проблеми психології: *Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*, 2018. С. 72-82.

18. Лукіянчук А.М. Мотивація професійної діяльності педагогічних працівників : методичні рекомендації : Біла Церква : БІНПО ДЗВО УМО, 2020. 46 с.

19. Бабовал Н. Р. Удосконалення мотивації та стимулювання професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищої школи. *Причорноморські економічні студії.* 2017. № 17. С. 86-91. URL: http://bses.in.ua/journals/2017/17_2017/18.pdf

20. Кроть В.І. Психологічні особливості мотивації досягнення успіху в юнацькому віці. Всеукраїнська науково-практична конференція «Традиційні та інноваційні підходи у сфері сучасних педагогічних досліджень». 16 березня 2020р. м. Київ. Центр Прогресивної Освіти «Генезум». URL: https://genezum.org/library/psyhologichni-osoblyvosti-motyvacii-dosyagnennya-uspihu-v-yunackomu-vici

21. Браславська О., Озерова Л. Теоретичні основи формування професійної мотивації майбутнього вчителя в умовах фахової підготовки. *Проблеми підготовки сучасного вчителя.* 2020. № 2 (22). С. 21–30.

22. Сагач О. Мотивація як складова професійного розвитку майбутнього вчителя. *Педагогічна освіта: теорія і практика.* 2019. №27. С. 105–110.

23. Волянюк А. С. Розвиток сталої мотивації у майбутніх вчителів початкової школи в умовах змішаного навчання. *Open educational e-environment of modern University.* 2021. № 10. С. 56–66.

24. Дубровіна, І. В. Педагогічне забезпечення формування позитивної мотивації вчителів на самоосвітню діяльність. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 16 «Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики»*. 2017. №29. С. 160–165.

25. Савиченко, О. М., Шуневич, О. М. Ресурси позитивної психотерапії для розвитку мотивації вчителів у післядипломній педагогічній освіті. *Молодий вчений.* 2018. № 4 (56). С. 528–532.

26. Куценко, Т.В. Формування мотивації професійної самореалізації вчителів у системі методичної роботи. *Наукові записки кафедри педагогіки.* Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди. 2016. № 39. С. 124–128.

27. Бондарчук, О. І. Психологічна безпека освітнього середовища закладів загальної середньої освіти та її вплив на мотивацію інноваційної діяльності вчителів. *Вісник післядипломної освіти.* Серія «Соціальні та поведінкові науки». 2017. №4–5. С. 17–27.

28. Бирка, М. Ф. Концептуальні засади підвищення мотивації вчителів природничо-математичних дисциплін до професійного розвитку. *Педагогічна освіта: теорія і практика.* Психологія. Педагогіка. 2014. № 21. С. 69–73.

29. Володавчик В. С. Мотивація досягнення успіху у професійній підготовці майбутніх фахівців . *Імідж сучасного педагога*, 2023. №(1(196). 63–67. URL: http://isp.poippo.pl.ua/article/view/225287/225821

30. Парфілова С. Л., Бутенко В. Г., Білєр О. С., Харькова Є. Д. Психолого-педагогічні підходи до проблеми мотивації. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology,* IX (97), Issue. 2021. №246. С. 29-32.

31. Панченко А. Г. Оцінювання педагогічної діяльності вчителя в ЗНЗ: історія, реалії та перспективи. *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки.* 2012. №17. С. 212-217. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apspp_2012_17_32.

32. Цогла О.О. Актуальність формування мотиваційної компетентності педагога. *Вісник післядипломної освіти. Серія «Педагогічні науки».* 2020. №11(40). С.245-262.

33. Сиско Н.М. Мотивація як важливий чинник неперервного професійного розвитку викладача закладу професійної освіти. *Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського нац. ун-ту, імені Івана Огієнка,* Серія «Педагогічна». 2018. №24. С. 177–180. URL: http://journals.uran.ua/index.php/23074507/article/view/151597.

34. Червінська Л.П. До питання мотивації персоналу. *Соціально- трудові відносини: теорія та практика.* 2014. №1. С. 108–113, 2014. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2014_1_16

35. Линьов К., Мерзлякова О., Сабол Д., Коцюба А. *Мотивація професійної діяльності керівників закладів загальної середньої освіти міста* Києва. *OD*. 2022. №37. С.55–74.

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета дослідження мотивації досягнення педагогічних працівників загальноосвітнього навчального закладу в умовах дистанційного навчання

1. Чи подобається Вам робота у формі дистанційного навчання?

Так, повністю задоволена

Так, частково задоволена

Ні, повністю незадоволена

Ні, частково незадоволена

Не можу відповісти

2. Які особливості дистанційного навчання Вам подобаються?

Можливість працювати з дому

Більше вільного часу

Відсутність необхідності добиратися на роботу

Можливість покращити знання учнів, через використання інтернету

Взагалі нічого не подобається

Свій варіант

3. Які особливості дистанційного навчання Вам не подобаються?

Відсутність офлайн роботи з учнями

Відсутність можливості бачити всіх учнів і контролювати їх роботу

Відсутність можливості при особистому спілкування пояснювати учням навчальний матеріал

Необхідність довго знаходитись перед монітором комп’ютеру

Все подобається

Свій варіант

4. Чи впливає дистанційна форма навчання на Вашу мотивацію досягнення?

Так, повністю

Так, частково

Ні.

Додаток Б

Методика «Мотивація досягнення успіху або уникнення невдач»

А.О. Реана

Текст опитувальника

1. Включаючись в роботу, сподіваюся на успіх.

2. В діяльності я активний.

3. Схильний до прояву ініціативи.

4. При виконанні відповідальних завдань намагаюся по можливості знайти причини відмови від них.

5. Часто вибираю крайнощі: або навмисно легкі завдання, або нереально важкі.

6. При зустрічі з перешкодами, як правило, не відступаю, а шукаю способи їх подолання.

7. При чергуванні успіхів і невдач схильний до переоцінки своїх успіхів.

8. Продуктивність діяльності в основному залежить від моєї цілеспрямованості, а не від зовнішнього контролю.

9. При виконанні досить важких завдань в умовах обмеженого часу результативність моєї діяльності погіршується.

10. Я схильний проявляти наполегливість в досягненні мети.

11. Я схильний планувати своє майбутнє на досить віддалену перспективу.

12. Якщо ризикую, то з розумом, а не відчайдушно.

13. Я не дуже наполегливий у досягненні мети, особливо якщо відсутній зовнішній контроль.

14. Віддаю перевагу ставити перед собою середні по труднощі або злегка завищені, але досяжні цілі.

15. У разі невдачі при виконанні завдання його привабливість для мене знижується.

16. При чергуванні успіхів і невдач я більше схильний до переоцінки своїх невдач.

17. Віддаю перевагу планувати своє майбутнє лише на найближчий час.

18. При роботі в умовах обмеженого часу результативність діяльності у мене поліпшується, навіть якщо завдання досить важке.

19. У разі невдачі я, як правило, не відмовляюся від поставленої мети.

20. Якщо я сам вибрав для себе завдання, то в разі невдачі його привабливість тільки зростає.

Обробка результатів. Один бал отримують відповіді «так» на твердження 1-3, 6, 8, 10-12, 14, 16, 18-20 і відповіді «ні» на твердження 4, 5, 7, 9, 13, 15, 17. Підраховується загальна кількість балів.

Висновки. Якщо випробуваний набирає від 1 до 7 балів, то діагностується мотивація на невдачу (боязнь невдачі); коли ж сума від 14 до 20 балів, це мотивація на успіх (надія на успіх). Якщо кількість набраних балів у межах від 8 до 13, слід вважати, що мотиваційний полюс не виражений. Але якщо 8-9 балів, мотивація випробуваного ближче до уникнення невдачі, а 12-13 - ближче до прагнення досягти успіху.

Додаток В

Методика діагностики ступеня задоволеності основних потреб

Порядок роботи: обстеження може проводитися як індивідуально, так і в групі. Випробовувані забезпечуються переліком тверджень і реєстраційним бланком.

Інструкція. Перед вами 15 тверджень, які ви повинні оцінити попарно, порівнюючи їх один з одним. Спочатку оцініть перше твердження, порівнявши його з другим, третім, четвертим і так далі, вписавши в клітинки першого стовпчика цифру, що відповідає номеру віддається перевага затвердження. Так, якщо, порівнюючи перше і друге твердження, ви віддаєте перевагу першому, то в колонку першого стовпчика в першому пустому клітці ставите цифру 1. Якщо ж ви віддаєте перевагу друге твердження, то в першу порожню клітину першого вертикального стовпчика ставите цифру 2. Потім перше твердження порівнюєте з третім, і результат цього порівняння (або 1, або 3) записується в другу порожню клітину першого вертикального стовпчика. Таким чином, перший стовпчик заповнюється цифрами до кінця. В останній клітці цього стовпчика буде перебувати або цифра 1, або 15. Після цього тривають порівняння другого твердження з усіма подальшими, і результати заносяться в другій вертикальний стовпчик, таким чином заповнюється матриця. Під час заповнення бажано до кожного твердженням вголос промовляти фразу "Я хочу.".

Список тверджень до методики "Парні порівняння"

1. Домогтися визнання і поваги.
2. Мати теплі відносини з людьми.
3. Забезпечити своє майбутнє.
4. Заробляти на життя.
5. Мати хороших співрозмовників.
6. Зміцнити своє становище.
7. Розвивати свої сили і здібності.

8. Забезпечити собі матеріальний комфорт.

9. Підвищувати рівень своєї майстерності і компетентності.

10. Уникати неприємностей.

11. Прагнути до нового і незвіданого.

12. Забезпечити собі певний вплив у суспільстві.

13. Купувати гарні речі.

14. Займатися справою, що вимагає повної віддачі.

15. Бути зрозумілим іншими.

1. Підбивається кількість виборів (балів), що випали на кожне твердження (від першого до п'ятнадцятого).

2. Для визначення ступеня задоволеності п'яти провідних потреб підраховується сума балів за відповідними групами тверджень, а саме:

а) матеріальні потреби: сума балів, отриманих за твердженнями номер 4, 8 і 13;

б) соціальні (міжособистісні) потреби: 2, 5, 15;

в) потреби в безпеці: сума балів за твердженнями номер 3, 6 і 10;

г) потреби у визнанні: сума балів за твердженнями номер 1, 9 і 12;

д) потреби в самовираженні: сума балів за твердженнями номер 7, 11 і 14.

Сума балів по п'яти вищеназваним потребам свідчить про ступінь їх задоволеності.

Якщо сума балів не перевищує 14, то потреба вважається задоволеною.

Від 14 до 28 балів – зона часткової незадоволеності потреби; від 28 до 42 балів – зона незадоволеності.

Додаток Г

Проективна методика «Дерева»

Робота над підвищенням мотивації педагога, її розвитком і стимулюванням починається з її вивчення.

Ця методика дозволяє визначити і усвідомити актуальні для людини мотиви професійної діяльності педагога і потреби в поточний період.

«Шановні колеги, пропоную вам виконати проективну методику, яка дозволить визначити ваші актуальні мотиви та потреби. Інструкція: Зобразіть на аркуші паперу 6 однакових дерев. Уявіть, що ви заходите в красивий сад, в якому ростуть 6 дерев і кожне з них особливе:

на 1-му дереві висить велике красиве наливне яблуко;

на 2-му дереві розміщений чорний ящик, всередині якого знаходиться щось, як у відомій телевізійній передачі «Що? Де? Коли?»;

3-е дерево найкрасивіше з усіх дерев, ідеально красиве;

під 4-м деревом сидить людина , яка стурбована або спантеличена;

на 5-му дереві табличка з написом «Підійдеш до мене - станеш самим досконалим у всіх відносинах»;

на 6-му дереві табличка з написом «Підійдеш до мене - станеш ближче до Бога».

Вам необхідно визначитися, в якій послідовності ви будете підходити до кожного з 6 дерев, і відповідно проставити поруч номер».

Інтерпретація результатів:

Кожне з дерев позначає певні мотиви професійної діяльності педагога і потреби:

1-е дерево - мотив прагматизму, задоволення, матеріального благополуччя;

2-е дерево - мотив пізнання, потреба в оновленні;

3-е дерево - естетичний мотив, потреба оточити себе красою у всіх проявах;

4-е дерево - мотив спілкування, потреба душевної близькості і побудови дружніх зв'язків;

5-е дерево - мотив самоствердження, потреба в схваленні, визнання і високий соціальний статус;

6-е дерево - мотив самовдосконалення, усвідомлення своїх ідеалів, цінностей, потреба і прагнення відповідати ідеалу.

В залежності від того яке дерево буде на першому місці можна сказати про домінуючий мотив професійної діяльності.