

Розвиток мотивації педагогічних працівників ЗП(ПТ)О в умовах реформування освіти

Алла Лукіяничук

В статті розкрита проблема мотивації педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти, а саме її активізації в умовах жорсткої конкуренції, що дозволить закладам вчасно реагувати на зміни у процесі реформування освіти. Проаналізовано стан дослідженості проблеми мотивації трудової діяльності та обґрунтовано необхідність застосування мотиваційних заходів. Висвітлено психологічні особливості та проблеми професійної діяльності педагогів системи професійно-технічної освіти і відображено сутність, особливості їхнього професійного вдосконалення, виявлено психологічні та економічні чинники мотивації їх професійного вдосконалення.

Ключові слова: *мотив мотивація, мотивація професійної діяльності, професійний і особистісний розвиток, чинники мотивації.*

Развитие мотивации педагогических работников УП(ПТ)О в условиях реформирования образования

Алла Лукияничук

В статье раскрыта проблема мотивации педагогических работников учреждений профессионального (профессионально-технического) образования, а именно ее активизации в условиях жесткой конкуренции, что позволит учреждениям своевременно реагировать на изменения в процессе реформирования образования. Проанализировано состояние изученности проблемы мотивации трудовой деятельности и обоснована необходимость применения мотивационных мероприятий. Освещены психологические особенности и проблемы профессиональной деятельности педагогов системы профессионально-технического образования и отражено сущность, особенности их профессионального

совершенствования, выявлены психологические и экономические факторы мотивации их профессионального совершенствования.

***Ключевые слова:** мотив, мотивация, мотивация профессиональной деятельности, профессиональный и личностный развитие, факторы мотивации.*

The development of motivation of pedagogical staff of the establishment professional (PT) E in the conditions of education reforming

Alla Lukiianchuk

The problem of motivation of pedagogical workers of the institutions of professional (vocational-technical) education is revealed in the article, namely its activation in the conditions of fierce competition that will allow institutions to respond in time to changes in the process of education reform. The state of research of the problem of motivation of work activity is analyzed and the necessity of application of motivational measures is substantiated. The psychological features and problems of the professional teachers' activity of the system of vocational and technical education are covered and the essence, peculiarities of their professional perfection are shown, psychological and economic factors of motivation of their professional perfection are revealed.

***Key words:** motive, motivation, motivation of professional activity, professional and personal development, factors of motivation.*

У сучасних умовах нестабільної соціально-економічної та соціально-політичної ситуації в Україні актуальною стає проблема підготовки робітничих кадрів. Важливим елементом цього процесу є професійна діяльність педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти оскільки саме вони здійснюють управління розвитком майбутнього фахівця. Мотиваційний аспект управлінської діяльності набуває особливого значення в системі освітнього менеджменту відповідно

останнім тенденціям розвитку системи безперервної освіти України. Будь які реформи у системі професійної(професійно-технічної) освіти не можливі без високої компетентності 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 з підготовки робітничих кадрів. Тому очевидним і закономірним є підвищення уваги науковців до проблеми розвитку мотивації педагогів закладів професійної (професійно-технічної)освіти.

Аналіз основних джерел і публікацій. Проблеми професійної (професійно-технічної) освіти висвітлюються у працях вітчизняних науковців Н. Абашкіної, С. Баршишева, О. Бондарчук, М. Бирки, С. Герушинського, Т. Десятова, А. Молчанової, Н. Ничкало, В. Радкевич, В. Ковальчука, В. Олійника, Л. Сергеевої, С. Сисоєвої, О. Пащенко, О. Щербак, М. Шкодїної та ін.

Питання управління мотивацією в педагогів досліджували представники вітчизняної науки Я. Болюбаш, А. Деркач, Н. Кузьміна, Н. Авшенюк, Г. Ващенко, О. Малихін (формування мотиваційної сфери педагогічної діяльності вчителів), М. Пірен, Л. Карамушка, Л. Орбан-Лембрик (мотиваційний аспект управління освітнім середовищем). У зарубіжній царині проблема мотивації була предметом дослідження Ф. Герцберга (урахування мотивуючих факторів, що визначають успіх мети мотиваційного впливу керівника); Ф. Тейлора (примус та нормування як основні методи управління мотивацією працівників), Д. Мак-Грегора (винагорода, пов'язана із потребою у самовираженні як основний чинник підвищення мотивації праці людини), А. Маслоу (ієрархія потреб, які необхідно враховувати при ухваленні рішення про вплив на мотивацію робітника), В. Оучі (урахування як біологічних, так і соціальних потреб людини у процесі управлінського впливу на підлеглого, чіткі критерії

індивідуального оцінювання результатів праці, можливість освіти та кар'єрного зростання як методи управління мотивацією підлеглих).

Мета статті: дослідження проблеми мотивації та формування проблем мотивації трудової діяльності педагогічних працівників системи закладів професійної (професійно-технічної) освіти в умовах реформування освіти в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження Впродовж останніх двадцяти років еволюції української професійної (професійно-технічної) освіти однією з суттєвих проблем стала кадрова криза у сфері виробничого навчання. Її детермінанти визрівали ще в кінці радянського періоду, коли професійно-технічні училища в суспільній свідомості набули іміджу другосортності, а вибір людиною робітничої професії як сфери самореалізації вважався ознакою соціального неблагополуччя.

Сьогодні інтернаціоналізація освіти створює підґрунтя для конкуренції закладів освіти усіх рівнів, у тому числі і закладів професійної (професійно-технічної) освіти, яка залежить від якості педагогічної діяльності майстрів виробничого навчання професійно-технічних навчальних закладів. На жаль, процес розвитку педагогічних компетенцій зазначеної категорії педагогів має досить хаотичний і нескоординований характер, що пов'язано, перш за все, з низькою конкурентною системою відбору здатних до педагогічної справи осіб з-поміж фахівців технічного профілю, відсутністю у них фахової педагогічної освіти, браком ефективних програм і методик післядипломної освіти та відповідно й низькою мотивацією [3].

Відомий український вчений Н. Ничкало зазначає, що має бути чітка реалізація державної політики підготовки кваліфікованих робітників, не можна в усіх бідах звинувачувати працівників профтехосвіти. Вона вважає, що далі неможливо корегувати Закон «Про професійно-технічну освіту» і вносити до нього доповнення та уточнення, а треба зайнятися розробленням та прийняти Закон «Про професійну освіту», який би

відповідав сучасним прогресивним тенденціям у підготовці майбутнього виробничого персоналу. Дослідниця також зазначає, що з назвою «профтехосвіта» залишилася тільки Україна в усьому пострадянському, постсоціалістичному просторі. У жодній країні Європейського Союзу немає прикладів, коли випускників основної школи, тобто після закінчення гімназій, приймали б на навчання до університетів. «Це нонсенс, який призводить до серйозних перекосів у підготовці молоді до самостійної трудової діяльності» [4, с. 24]

Сучасні дослідники проблем закладів професійної (професійно-технічної) освіти, а зокрема Л. Сергеева, визначають, що основними напрямками розв'язання проблем розвитку ПТО на сучасному етапі виступають: – реструктуризація вузькопрофільного переліку спеціальностей; – орієнтація змісту освіти на формування загальних компетентностей; – зміна процесу та методологій навчання, підготовка тих, хто навчається, до можливих змін у процесі праці; – зміна підпорядкування системи ПТО, передання ПТНЗ із центрального на місцевий рівень; – залучення частини закладів ПТО до єдиної системи профільної старшої школи; – налагодження соціального партнерства між ПТНЗ і працедавцями, ПТНЗ і ВНЗ, особливо не місцевому рівні [6, с. 30-31].

Враховуючи вищевказані особливості системи професійної освіти проблема мотивації професійної діяльності педагогічних працівників є актуальною та вимагає перегляду підходів. Загалом теоретики схильні висловлювати різі уявлення щодо мотивації поведінки людини як індивідуальної так і у складі колективу. Проте спільною для них є необхідність дотримуватися концепції розвитку з концентрацією уваги на мотиваційних аспектах функціонування особистості, що змінюються від дитинства до зрілості, старості. Зміни, що супроводжують розвиток особистості (фізичний, соціальний, інтелектуальний, емоціональний, моральний тощо) вказують, якою складною є проблема розвитку людини

як єдиної системної цілісності, особливо, коли йдеться про «вибудовування» шляху на досягнення певної мети. Досягнення професіоналізму як мети індивідуального (людиною) та суспільного (колективом, персоналом) розвитку з позиції «вибудовування» шляху, необхідного для цього, визначає таке завдання особливо проблемним, а з огляду на потребу всебічного застосування саме професійних знань, умінь, навичок, компетенцій при вирішенні завдань освіти, професійної освіти зокрема, соціально-економічного розвитку країни, галузей, підприємств, - суттєво значущим як теоретично, так і практично.

Мотивація професійної діяльності педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти, як і будь-який інший контент, базується на певній науково-методичній базі, що потребує застосування детерміновано прийнятного понятійно-категоріального апарату, необхідного для розуміння її сутності, з однозначною ідентифікацією та трактуванням застосованих понять. Останнє стосується теоретичних концепцій щодо мотивації професійного розвитку, типізації мотивацій (успіху, досягнень, емпатій), мотивів (дефінітарних, росту), класифікації потреб (за природою виникнення, за сприйняттям), складових системи і моделей людського розвитку (секторів, сегментів, рівнів), складових мотивації професійного розвитку (потреб, здібностей, цінностей), власне термінології (застосовуваних понять), погляди на визначення та інтерпретації яких у працях науковців, з якими видалось ознайомитися, подекуди суттєво різні. [7]

Особливої уваги заслуговують погляди на мотивацію закордонних науковців, особливо у галузі економіки, оскільки саме економічна складова є важливою частиною мотиву професійної діяльності. Відповідно до теорії ринкової економіки А. Сміта працівник завжди прагнучим поліпшити свій економічний стан, тому що він бажає благополуччя, комфортних умов життя і здобуття інших привілеїв.

Подальший розвиток ідей А. Сміта знайшов віддзеркалення в працях Р. Оуена, який довів роль особистості в організації промислового процесу. Р. Оуен у процесі розробки основ з планування діяльності промислових підприємств прийшов до висновку про необхідність мотивації персоналу до ефективної співпраці. Останнє має гарантувати власникові здобуття максимального прибутку [5, с.154]. Якщо мова йде про педагогічних працівників, то маємо розуміти необхідність концентрувати увагу на створенні корпоративної культури, комфортного соціального середовища. Лише за таких умов можемо передбачити референтність трудового колективу окремого закладу професійної (професійно-технічної) освіти.

Не дивно, що одним з головних завдань кожного суб'єкта господарювання є пошук ефективних способів управління працею для того, щоб забезпечити продуктивність роботи персоналу. Наявність у працівників належної професійної підготовки, навичок, досвіду не гарантує високої ефективності праці. Тому важливо звертати увагу на вмотивованість педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти до підвищення кваліфікації, самоосвіти, саморозвитку та побудови кар'єри [5, с.154].

Тож важливим для менеджерів професійної освіти є управління мотивацією педагогічних працівників – це процес стимулювання працівників до здійснення ефективної діяльності, спрямованої на досягнення цілей підприємства (закладу професійної (професійно-технічної) освіти). Мотивація необхідна для ефективного виконання прийнятих рішень і запланованих завдань [1, с. 119].

Система мотиваційних чинників, потреб, мотивів та стимулів визначає умови продуктивної професійної діяльності педагогічних працівників. Виділяють зовнішні, внутрішні та соціальні чинники мотивації. В свою чергу до зовнішніх чинників мотивації відносять: професійну компетенцію, кваліфікацію, стабільність робочого місця, вигідні контрактні умови, перспектива кар'єрного зростання, рівень та

умови оплати праці, частку участі в управлінні підприємством, величину доходів акцій.

Внутрішні чинники мотивації включають в себе: творчий характер праці, оцінка колег, творча участь у розвитку закладу професійної (професійно-технічної) освіти, творча участь у презентації роботи закладу, самореалізація, рівень відповідальності, вміння працювати в команді, рівень корпоративної культури, комунікативність.

Соціальні чинники утворюють: соціальні гарантії, пенсійне забезпечення, оплата тимчасової непрацездатності, оплата безробіття, зниження професійних ризиків, оплачувана відпустка, вихідна допомога, преміювання, оздоровлення тощо [1, с. 121].

Висновки Викладене у статті дозволяє констатувати, що основи мотивації професійного розвитку педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти все ще перебувають на стадії формування, оскільки в теорії та законодавчому полі є елементи суперечностей та невизначеності, особливо сьогодні коли відбуваються трансформаційні процеси у державі та реформування системи освіти. Основним рушійним елементом мотиваційної системи для вітчизняних закладів професійної (професійно-технічної) освіти є матеріальне стимулювання. Але поєднання матеріальних стимулів з нематеріальними заохоченнями буде мати синергетичний ефект для багатьох закладів професійної освіти. Мотивація як одна з важливих функцій дасть можливість закладам професійної (професійно-технічної) освіти підвищити продуктивність праці робітників, що вплине на загальну ефективність надання освітніх послуг та дозволить успішно подолати економічні труднощі, а також витримати конкуренцію з закордонними навчальними закладами. Перспективи подальших досліджень пов'язуємо з оцінкою ефективності мотивації професійної діяльності педагогічних працівників в Україні в умовах реформування освіти.

Список використаних джерел

1. Андрусь О. І. Мотивація як фактор управління діяльністю персоналу. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2014. № 2. С. 119-123.
2. Бондарчук О.І. Професійна кар'єра керівників шкіл: психологічний аспект. *Актуальні проблеми психології*. К.: Ін-ут психології ім. Г.С.Костюка АПН України. 2002. Т. 1. Ч. 6. С. 86–89.
3. Ковальчук В.І. Теоретичні і методичні засади розвитку педагогічної майстерності майстрів виробничого навчання професійно-технічних начальних закладів у післядипломній освіті: автореф. дис. ... док. пед. наук: 13.00.04 . Запоріжжя, 2014. 40 с.
4. Николо Н. Має бути чітка система реалізації державної політики підготовки кваліфікованих робітників *Професійно-технічна освіта*. 2012. № 1. С. 23–25.
5. Потьомкін Л. М. Сучасні системи мотивації найманого персоналу: ефективна цікавість. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2013. № 9. С. 153-157.
6. Сергеева Л., Русанов. К. Науково-методичні матеріали до навчального модуля «Децентралізація управління професійним навчанням в Україні»: конспект лекції та спецкурсу для системи підвищення кваліфікації керівних та педагогічних кадрів професійної освіти. 2008. 116. с.
7. Хьелл Л. Зиглер Д. Теории личности. Основные положения, исследования и применение [Текст], К.PSYLIV, 2006. 419с.

List of references

1. Andrus O. I. Motivation as a factor of perssonel management / O. I. Andrus //Formation of the market relations in Ukraine, 2014. №2. P.119-123.
2. Bondarchuk O.I. Professional Careers of School Managers: The Psychological Aspect / O. I. Bondarchuk // Current Problems of Psychology. - K

.: Institute of psychology by the name of G. S. Kostyuk of the Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine, 2002. Volume 1. Part 6. P. 86-89.

3. Kovalchuk V. I. Theoretical and methodological bases of the development of pedagogical skill of masters of industrial training of vocational and technical institutions in postgraduate education: Author's abstract. diss. ... doc of ped. sciences: 13.00.04 / V. I. Kovalchuk; - Classical private university. - Zaporizhzhia, 2014. 40 p.

4. Nichkalo N. There should be a clear system of the implementation of the state policy of training skilled workers / N.Nichkalo // Vocational education. 2012. № 1. S. 23–25.

5. Potemkin L. M. Modern systems of motivation of hired staff: effective curiosity / L. M. Potemkin // Formation of market relations in Ukraine. 2013. № 9. P. 153-157.

6. Sergeeva L. Scientific and methodological materials to the training module "Decentralization of the management of vocational training in Ukraine": a synopsis of a lecture and special course for the system of professional development of managerial and pedagogical staff of vocational education / L. M. Sergeeva, G. G. Rusanov. K., 2008. 116 p.

7. Hell L. Theories of personality. Fundamentals, Research and Application [Text] / L. Hell, D. Ziegler. - K.PSYLIV, 2006. 419p.

Author's note:

Lukiianchuk Alla

Scientific degree - candidate of psychological sciences;

post - assistant professor of pedagogy, psychology and management ;

job - Bilotserkivsky Institute of continuous professional education

City – Bila Tserkva

Country – Ukraine