

УДК 377.37.159

**Купрієвич Вікторія Олександрівна,
старший викладач кафедри державної
служби та менеджменту освіти ДВНЗ
«Університет менеджменту освіти»
НАПН України**

**ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО
САМОВДОСКОНАЛЕННЯ КЕРІВНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ
НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ**

Анотація. У статті здійснено аналіз проблеми мотивації самовдосконалення особистості як психолого-педагогічного явища. Розкрито зміст мотивації професійного самовдосконалення керівників професійно-технічних навчальних закладів, проаналізовані умови для її ефективного розвитку.

Ключові слова: *мотивація, професійне самовдосконалення, саморозвиток, керівник професійно-технічного навчального закладу, неперервна освіта.*

**Купрієвич Виктория Александровна
ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ**

Аннотация. В статье проведен анализ проблемы мотивации самосовершенствования личности как психолого-педагогического явления. Раскрыто содержание мотивации профессионального самосовершенствования руководителей профессионально-технических учебных заведений, проанализированы условия для ее эффективного развития, непрерывное образование.

Ключевые слова: *мотивация, профессиональное самосовершенствование, саморазвитие, руководитель профессионально-технического учебного заведения.*

Kuprievych Victoriya Oleksandrivna

FEATURES OF PROFESSIONAL MOTIVATION OF VOCATIONAL SCHOOLS MANAGERS` SELF-IMPROVEMENT

Annotation. The article deals with the problem of personality self-improvement motivation as psychological and educational phenomenon. It reveals the motivation content of vocational schools managers`professional self-improvement and the conditions for its effective development.

Keywords: motivation, professional self-improvement, self-development, managers of vocational schools, continuous education.

Постановка проблеми

Сучасна дійсність пред'являє особливі, постійно зростаючі вимоги до професійної діяльності менеджера освіти, зокрема до керівника професійно-технічного навчального закладу (далі – керівник ПТНЗ). Основними вимогами сьогодні стають компетентність та професіоналізм. В сучасному світі неможливо в процесі трудової діяльності використовувати лише знаннями, які були отримані в навчальних закладах. Замість принципу «освіта на все життя» педагогіка та психологія стали керуватися принципом «освіта через усе життя», причому головною його формою стає самовдосконалення.

На сьогодні ідея безперервної освіти людини протягом усього її життя отримала поширення у всьому світі. Безперервна освіта як принцип, на якому ґрунтується організація всієї системи освіти в цілому й, отже, кожної складової її частини, визначається по суті всіма вченими й діячами освіти. Цією ідеєю керується у своїй діяльності міжнародна організація ЮНЕСКО. За означенням одного з відомих вчених цієї організації Р.Дарве, «безперервна освіта – це процес особистого, соціального і професійного розвитку індивіда протягом його життя. Ця ідея поєднує формальне і неформальне навчання, яке здійснюється з метою придбання і удосконалення профосвіти» [3].

Спроба забезпечити своєчасну адаптацію керівних і педагогічних кадрів освіти до змін у змісті й організації їхньої праці знайшла втілення в ідеї неперервної післядипломної освіти.

Одним з основних завдань системи післядипломної педагогічної освіти, щодо освіти керівників ПТНЗ є надання їм знань як менеджерам-фахівцям у галузі управління, що оцінюються лише за їх компетентністю та професійними здібностями.

Актуальність проблеми дослідження. В умовах сучасної кризи економічної, політичної, соціальної, наукової, культурної та інших сфер життєдіяльності українського суспільства, що передбачають бурхливі, стрімкі, глибинні кількісні та якісні зміни, особливе значення для особистісного та професійного розвитку керівника ПТНЗ набуває рівень розвитку його мотивації професійного самовдосконалення. Оскільки саме прагнення особистості до постійного самопізнання, саморозвитку, самоактуалізації в умовах внутрішньо особистісної та зовнішньої, соціально-професійної нестабільності забезпечує, з одного боку, його професійну стійкість, усталеність, відповідний рівень професійної компетентності, з іншого, – постійний професійний розвиток. Відтак, управлінська діяльність керівника ПТНЗ має включати мотивацію та готовність до професійного самовдосконалення як інтегрувальний компонент.

Зазначене обумовлює нагальну потребу в сприянні розвитку мотивації до професійного самовдосконалення керівників ПТНЗ як неодмінної умови ефективності їх управлінської діяльності.

Мотивація як психологічний чинник покликана підвищувати якість роботи, результативність, рівень наданих послуг, поліпшувати мікроклімат в установі, а також допомагати в досягненні професійних цілей, давати позитивну перспективу, підвищувати самоповагу. Удосконалення – це процес формування в себе певних особистісних рис професіоналізму, розвитку своїх здібностей, отримання професійних знань і вмінь. Прагнення до самовдосконалення вже тому властиво людині, що вона ніколи не може

бути задоволеною собою. Спонукають до самовдосконалення три обставини: а) наявність у людини потреби до самоповаги й у схваленні іншими, у соціальному престижі; б) неузгодженість в образах свого «Я ідеальне» і «Я реальне»; в) самооцінки й ставлення до себе, що формується на цій основі. Відсутність одного із цих компонентів не приведе до формування повноцінної мотивації самовдосконалення [1]. Так, навіть, якщо людина буде оцінювати себе не достатньо високо, прагнення до самовдосконалення може й не з'явитися, якщо в неї не розвинена потреба в самоповазі або їй байдужна думка про неї інших людей.

Аналіз основних досліджень та публікацій

Проблемами мотивації, саморозвитку та самовдосконалення займалися такі науковці, як: Р.Асєєва, Б.Ананьєв, В.Валькова, Н.Кузьміна, Е.Патяєва, Л.Рувінський, А.Соловйова, О.Бодальов, А.Деркач, Є.Ільїн, О.Орлов, В.Слатьонін та ін.

Основи сучасних концепцій мотивації праці закладено у працях зарубіжних авторів С. Адамса (S. Adams), К. Альдерфера (C. Alderfer), В. Врума (V. Vroom), Ф. Герцберга (F. Herzberg), К. Левіна (K. Lewin), Е. Локка (J. Locke), Е. Лоулера (E. Lawler), Д. МакГрегора (D. MacGregor), Д. МакКлелланда (D. McClelland), А. Маслоу (A. Maslow), Л. Портера (L. Porter), У. Оучі (W. Ouchi), Х. Хекхаузена (H. Heikhaussen).

Питанню теорії та практики менеджменту пов'язані дослідження М. Альберта (M. Albert), М. Мескона (M. Meskon) [1], Ф. Тейлора (F. Taylor), А. Файоля (A. Fayolle) та ін.

Дослідженню проблеми управління освітніми організаціями присвячені роботи вітчизняних дослідників Л.Калініної, В.Маслова, В.Олійника [9], Л.Сергєєвої та ін. Розгляду процесу управління, аналізу його функцій приділено багато уваги науковцями О.Галусом, Л.Даниленко, Г.Єльніковою, Н.Клокар, В.Пікельної, П.Третьяковим, О.Удодом, Є.Хриковим та ін.

Вітчизняні науковці О.Бондарчук, Л.Карамушка досліджували психологічні особливості мотивації професійного вдосконалення керівників

загальних освітніх закладів у системі освіти. Водночас питання проблеми мотивації професійного самовдосконалення керівників ПТНЗ не була самостійним об'єктом наукових досліджень.

Метою статті є визначення сутності мотивації професійного самовдосконалення керівників ПТНЗ як складової їх готовності до успішної управлінської діяльності.

Основні **завдання**: 1) дослідження мотивації до професійного самовдосконалення керівників ПТНЗ; 2) визначити умови, що забезпечують ефективний розвиток мотивації професійного самовдосконалення керівників ПТНЗ.

Виклад основного матеріалу

Уперше термін «мотивація» вжив А.Шопенгауер у своїй дисертації про теорію пізнання в 1813 році, зазначаючи, що мотивація є причинність яка має розглядатися зсередини [14]. Після цього цей термін почали широко використовувати для пояснення причин поведінки людей у різних сферах наукового пізнання дійсності, зокрема, у:

- ✓ філософії (мотивація як причина та спонука активної поведінки людини, заради чого вона здійснює те, що визначає її спрямованість) [15];
- ✓ соціології (мотивація як система відносно стабільних мотивів, що визначає поведінку людини) [2];
- ✓ економіці (мотивація як внутрішнє та зовнішнє спонукання людини до діяльності задля досягнення певних цілей, система мотивів, що розглядається в єдності соціальних, економічних та психологічних цілей, завдань та механізмів їх реалізації) [5];
- ✓ юридичних науках (мотивація як механізм виникнення спонукань, що ґрунтуються на потребах та динаміці їх здійснення у наміченому напрямку через потяги і бажання) [16];
- ✓ медичних науках (мотивація виступає потягами задоволення основних біологічних потреб людини) [8];

✓ у державному управлінні (мотивація виступає як внутрішній процес свідомого вибору людиною поведінки, яка визначається комплексним впливом зовнішніх та внутрішніх факторів, є основною функцією державного управління, задіяною у будь-якому управлінському процесі, і є основною складовою у менеджменті органу державної влади) [6] тощо.

У психолого-педагогічній науці мотивацію трактують як комплекс мотивів, що спонукають людину до діяльності, викликають активність та визначають її спрямованість [10]. Отже, дослідники розглядають мотивацію як сукупну систему процесів, що відповідають за спонукання та діяльність. Звідси слід розглядати потреби як причини соціальної, зокрема трудової поведінки людини, які не тільки спонукають її до діяльності, а й деяким чином впливають на систему її цінностей, переконань та світогляду.

Сучасні соціально-економічні умови, в яких існують професійно-технічні навчальні заклади, вимагають нових підходів в управлінні, а отже, актуальним постає питання якості професійної діяльності їх керівників. Досвід управлінської діяльності показує, що саме керівник, який спрямований на розвиток і вдосконалення своєї професійної діяльності постійно, розуміє власну мотивацію професійної діяльності, здатний керувати розвитком мотивації професійної діяльності педагогів, які працюють в закладі, задля досягнення поставленої мети яка приносить закладу запланований результат.

Розглянемо зміст професійного самовдосконалення керівників ПТНЗ для визначення тих умов, які б сприяли розвитку їх мотивації.

Професійне самовдосконалення на думку сучасних вчених (О.О. Бодальов, А.О. Деркач та ін.) є специфічним видом професійної діяльності особистості, невід'ємною складовою її професійної підготовки. Воно є результатом свідомої взаємодії фахівця з конкретним соціальним середовищем, у процесі якої фахівець реалізує власні потреби розвинути у себе такі особистісні якості, які забезпечують успішність його професійної діяльності та життєдіяльності в цілому. Отже, професійне

самовдосконалення – це свідомий, цілеспрямований процес підвищення рівня своєї професійної компетентності та розвитку професійних якостей відповідно до зовнішніх соціальних вимог, умов професійної діяльності та особистої програми розвитку [11].

Прагнення до професійного самовдосконалення є вторинним щодо загальної мотивації професійної діяльності керівника ПТНЗ, ставлення особистості до професійних вимог. Адже передумовою професійного самовдосконалення є ставлення самого фахівця до вимог, що пред'явлені: якщо особистість має індивідуальне ставлення до професійної діяльності, то професійний розвиток не відбудеться. Тільки при свідомому прийнятті професійних вимог особистість буде відчувати потребу в самовдосконаленні, яка забезпечується механізмом постійного подолання внутрішніх протиріч між рівнем професійної готовності фахівця (Я-реальне професійне) та змодельованим її рівнем (Я-ідеальне професійне). Оскільки самовдосконалення – процес неперервний, такий що діалектично розвивається, – уявлення фахівця про Я-ідеальне професійне постійно змінюється, а вимоги до себе постійно зростають. Це зумовлює нескінченність процесу професійного самовдосконалення, його тривалість протягом професійного життя керівника ПТНЗ.

Професійне самовдосконалення керівників ПТНЗ відбувається у двох взаємопов'язаних формах: самовиховання та самоосвіта, що доповнюють одна одну та визначають напрямок професійного зростання особистості. Самовиховання є активною, цілеспрямованою діяльністю особистості, метою якої є систематичне формування та розвиток у себе позитивних та усунення негативних якостей. Змістом самоосвіти є оновлення та вдосконалення професійних знань, умінь та навичок для досягнення найвищого рівня професійної компетентності.

Основними напрямками професійного самовдосконалення керівників ПТНЗ визначені такі: 1) розвиток світоглядної та позиційної визначеності, моральності, розширення свого кругозору; 2) удосконалення професійних та

організаторських якостей; 3) формування загальної, технічної, правової та управлінської культури, естетичних та фізичних якостей; 4) постійне оновлення знань, удосконалення практичних навичок та вмінь; 5) формування навичок самостійної роботи над собою, здатності до постійного самовдосконалення, усталеної мотивації професійного та особистісного розвитку; 6) опрацювання вміння керувати власною поведінкою, потребами та почуттями, оволодіння методами та прийомами емоційно-вольової саморегуляції тощо [11].

Як певний процес професійне самовдосконалення керівників ПТНЗ відбувається за такими етапами.

Перший етап – самопізнання та прийняття рішення займатися самовдосконаленням. Самопізнання – це складний процес визначення фахівцем власних здібностей та можливостей, рівня розвитку професійних якостей. Воно відбувається за такими напрямками: а) самопізнання у системі соціально-психологічних відносин, в умовах професійної діяльності та вимог, які управлінська діяльність пред'являє; б) вивчення рівня професійної компетентності, що відбувається шляхом самопостереження, самоаналізу власних вчинків, поведінки, результатів діяльності, самоперевірки у певних умовах професійної діяльності; в) самооцінка, що виникає на основі співставлення набутих професійних знань, умінь, навичок та професійних якостей з вимогами професійної діяльності. На основі самопізнання, в результаті глибинного переживання внутрішньо особистісного конфлікту у керівників ПТНЗ виникає рішення займатися самовдосконаленням, створюється модель майбутньої роботи над собою.

Другий етап – планування та визначення програми самовдосконалення. Планування самовдосконалення – це багатозначний процес, який пов'язаний з визначенням мети та завдань професійного самовдосконалення як на перспективу, так і на певні етапи професійної діяльності фахівця; з визначенням основ, що організують діяльність з самовдосконалення

(розробка особистих правил поведінки, вибір форм та методів роботи над собою).

Третій етап – безпосередня практична діяльність з реалізації поставлених завдань, пов'язаних з роботою над собою. Цей етап потребує високорозвинутих волевих якостей, адже базовою умовою успішного професійного самовдосконалення керівника ПТНЗ є систематична та цілеспрямована робота. Важливо те, що переважна більшість керівників ПТНЗ вважають професійне самовдосконаленням головнішим чинником успішної професійної діяльності та професійного розвитку особистості, тоді як тільки одна п'ята з них дійсно починають якусь практичну діяльність у цьому напрямку.

Четвертий етап – самоконтроль та самокорекція цієї діяльності. Сутність діяльності керівника ПТНЗ на цьому етапі полягає в тому, що він контролює роботу над собою, постійно здійснює рефлексію та на цій основі своєчасно долає можливі відхилення реалізованої програми від тієї, що була задана, вносить певні корективи в план подальшої роботи. Існування самого процесу професійного самовдосконалення керівника ПТНЗ залежить від його мотиваційного спрямування – сукупності прагнень та умов, що його детермінують, спрямовують та регулюють на всіх етапах перебігу.

Мотивація професійного самовдосконалення, за результатами досліджень вітчизняних та зарубіжних вчених (А.О. Деркач, І.Ф. Ісаєв, Н.В. Кузьміна, В.О. Сластьонін та ін.) не тільки детермінує зниження базових показників професійного розвитку фахівців (зниження рівнів актуалізації професійних якостей, старіння професійних знань, розпад професійних умінь та навичок), але й негативно впливають на ефективність професійної діяльності фахівців, сприяють виникненню професійних деформацій та деструкцій (розпад професійного Я, професійної ідентифікації).

Отже, важливою складовою професійної діяльності керівників ПТНЗ є створення умов для розвитку їх мотивації професійного самовдосконалення,

що передбачає перехід від аморфної однорівневої системи прагнень до складної, ієрархічно побудованої, від вузької тимчасової сфери дії спонукань до стійкого автономного мотиву самовдосконалення, перетворення окремих спроб роботи над собою до постійно тривалого процесу, образу мислення керівника ПТНЗ.

Висновки

Здійснений аналіз досліджень вітчизняних та зарубіжних авторів щодо особливостей професійної мотивації фахівців дозволяє стверджувати, що основними умовами, які забезпечують ефективний розвиток мотивації професійного самовдосконалення керівників ПТНЗ є такі. По-перше, це формування позитивних мотиваційних установок на професійне самовдосконалення, що відбувається завдяки конкретизації, об'єктивізації системи професійних вимог до менеджерів освіти, критеріїв оцінки їх управлінської діяльності. Вкрай ефективним методом розвитку мотивації професійного самовдосконалення є мотиваційний тренінг та ін.

По-друге, це формування у керівників ПТНЗ системи знань, умінь та навичок роботи над собою. Основними заходами розвитку мотивації професійного самовдосконалення є розробка та впровадження цільових програм, спрямованих на професійну підготовку, перепідготовку управлінців у формах спеціальних науково-методичних семінарів, тренінгів професійного зростання, тренінгів кар'єрного росту, та ін.

По-третє, це актуалізація потреб професійного самовдосконалення у керівників ПТНЗ у процесі їх діяльності. Механізмом розвитку мотивації цього напрямку є цілеспрямоване моделювання та розвиток ситуацій самовдосконалення, при яких керівник ПТНЗ постійно зіштовхуються з необхідністю активно розширювати та застосовувати професійні знання, вміння, актуалізувати власні професійні якості.

Відтак, розвиток мотивації професійного самовдосконалення керівника ПТНЗ є необхідною умовою формування його професійної компетентності, а сама позитивна мотивація професійного самовдосконалення є

системоутворювальною складовою його готовності до управлінської діяльності.

Перспективи подальших досліджень у цьому напрямі

Мета наступних досліджень – розглянути і проаналізувати управління мотивацією професійної діяльності керівників ПТНЗ в системі післядипломної освіти.

Список використаних джерел

1. Асеев В. Г. Мотивация поведения и формирование личности / В. Г. Асеев. – М. : Мысль, 1996. – 158 с.
2. Бачинин В.А. Социология: энциклопедический словарь / В.А.Бачинин. – СПб.: Изд-во Михайлова В.А., 2005. – 288 с.
3. Васильченко Л.В. Управлінська культура і компетентність керівника / Л.В. Васильченко. – Х. : Вид. група «Основа», 2007. – 176 с. (Б-ка журн. «Управління школою». Вип. 3 (51)).
4. Демчук, В. С. Основи освітнього менеджменту [Текст] / В. С. Демчук. – К.: Ленвіт, 2007. – 263 с.
5. Економічна енциклопедія: у 3-х т. / С.В.Мочерний [та ін.]. – К.: Академія, 2001. – Т.2. – 848 с.
6. Енциклопедія державного управління: у 8 т. / Ю.В.Ковбасюк [та ін.]. – К.: НАДУ, 2011. – Т.6. – 524 с.
7. Колот, А. М. Мотивація персоналу [Текст]: підручник / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
8. Малая медицинская энциклопедия: в 6 т. / В.И.Покровский [та ін.]. – М.: Большая Рос. энциклопедия. Лабиринт, 1992. – Т.3. – 608 с.
9. Олійник, В. В. Наукові основи управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти [Текст]: монографія / В. В. Олійник. – К.: Міленіум, 2003. – 594 с.
10. Педагогический энциклопедический словарь / Б.М. Бим-Бад, М.М. Безруких, В.А. Большов, Л.Г. Глебова. – М.: Большая Рос. энциклопедия, 2002. – 528 с.

11. Психология и педагогика: Учебное пособие / Под редакцией А.А. Бодалева, В.И. Жукова, Л.Г. Лаптева, В.А. Слостенина. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2002. – 585 с.
12. Сергеева Л. М. Сутність управлінських процесів як соціального явища /Л. М. Сергеева //Імідж сучасного педагога. Полтава – 2014. – № 1. – С. 38–41.
13. Сергеева Л.М. Формування особистості керівника-лідера для сучасного професійно-технічного навчального закладу /Л.М.Сергеева // Вісник післядипломної освіти. 2011. – № 3 (16). – С. 135 – 141
14. Уткин Э.А. Мотивационный менеджмент / Э.А.Уткин, Т.В.Бутова. – М.: ТЕИС, 2004. – 236 с.
15. Философский энциклопедический словарь / С.С.Аверинцев, Э.А. Араб-Оглы, Л.Ф. Ильичев [та ін.]. – 2-е изд. – М.: Сов. энциклопедия, 1989. – 815 с.
16. Юридична енциклопедія: в 6 т. / Ю.С.Шемшученко [та ін.]. – К.: Укр. енциклопедія. – 2001. – Т.4. – 720 с.

FEATURES OF PROFESSIONAL MOTIVATION OF VOCATIONAL SCHOOLS MANAGERS` SELF-IMPROVEMENT

The article deals with an extremely important problem of motivation formation for professional modern manager`s self-improvement in education, including the manager of the vocational school. It is noted that instead of the principle of "education for life" pedagogy and psychology are guided by the principle of "education through life", and its main form is self-improvement. Today the idea of life long education has received worldwide distribution. The analysis of the problem of personality self-improvement motivation as psychological and educational phenomenon is done. It is revealed the motivation content of vocational schools managers`professional self-improvement and the conditions for its effective development, considered the management activities of the manager of vocational schools in terms of sophisticated research and analysis of national and foreign authors about the features of professional motivation. It is defined the basic conditions that ensure the effective development of professional motivation of vocational schools managers. In further studies it is possible to conduct analysis of motivation control of the managers of vocational schools professional self-improvement in the system of postgraduate education.