

КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД ДО МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ СУЧАСНОГО ПЕДАГОГА

Алла ЛУКІЯНЧУК¹ [\[0000-0002-1597-5367\]](mailto:LuAllaN@ukr.net)

¹ кандидат психологічних наук, доцент кафедри педагогіки,
психології та менеджменту Білоцерківський інститут
неперервної професійної освіти ДЗВО УМО

LuAllaN@ukr.net

Система професійної освіти в Україні переживає період змін та трансформацій обумовлений потребою розвитку компетенцій і навичок фахівців у комплексній системі короткострокового прогнозування попиту на професії в умовах повоєнного відновлення. Ефективність професіоналізації постійно перевіряється у межах великої кількості відомих і усталених підходів, (традиційний, системний, діяльнісний, комплексний, особистісно-орієнтований, особистісно-діяльнісний), а також нових, які увійшли в науковий обіг порівняно недавно (компетентнісний, ситуаційний, контекстний, поліпарадигмальний). Сучасна професійна освіта характеризується зміщенням акцентів зі особистісно-орієнтованого до компетентного підходу в освіті. Таким чином теоретичні, глибинні знання з широкого спектру предметів, які розглядалися як головна мета освітнього процесу, в умовах сталого розвитку освіти стають засобом, що забезпечує успішність людини в обраній ним професії. Підготовка майбутніх кваліфікованих робітників набуває нових тенденцій, пов'язаних у першу чергу зі змінами на ринку праці.

Аналіз історичного розвитку співвідношення освіти та зайнятості в Європі другої половини ХХ-го століття характеризувався невідповідністю його еволюції. Це було зумовлено розширенням вищої освіти та поступовим її підпорядкуванням економічним інтересам та європейському ринку.

Підвищення кваліфікації, розвиток моделі компетенцій, орієнтація на працевлаштування випускників та посилення функції економічної освіти є центральною віссю політичного дискурсу [3].

Компетентнісний підхід як комплекс методологічних, парадигмальних структурних компонентів, спрямований на формування компетентностей і компетенцій, заснованих на оптимальному співвідношенні теоретичних знань, умінь, здібностей, професійно значущих і особистісних якостей, що забезпечують ефективну підготовку майбутнього кваліфікованого працівника, вносить зміни у мотиваційну сферу особистості.

Сталий розвиток країни, соціальні та економічні фактори спричиняють постійну потребу розвивати відповідні освітні компетенції та гарантувати, що майбутні спеціалісти будуть розвивати і застосовувати їх у своїй професійній діяльності [4,5]. Педагогічні працівники закладів професійної освіти несуть велику відповідальність за якість підготовки та компетентність майбутніх спеціалістів використовувати їх у повсякденному робочому середовищі [2].

Воєнний стан в Україні, необхідність відбудови у повоєнний час вимагає вивчення попиту на нові компетентності кваліфікованих працівників на ринку праці, інноваційного організаційно-методичного забезпечення професійної підготовки кваліфікованих робітників, синергії виробництва, бізнесу і закладів освіти. Тож компетентнісний підхід сприяє зміні у мотивації професійної діяльності педагогічних працівників закладів професійної освіти. Виникає необхідність зміщення акцентів на самоосвіту та саморозвиток здобувачів освіти. Відтак мотивація професійної діяльності педагогічних працівників також зазнає змін, а саме підвищується інтерес до інноваційних технологій навчання. Поглиблює проблему зміни мотивів професійної діяльності необхідність переходу до навчання за дистанційною та змішаною формами в умовах карантинних обмежень. Проте потреба самореалізації активізується, а самореалізація працівника настає тоді, коли цілі чітко сформовані та вироблена тактика щодо їх досягнення. Велике значення при цьому відіграють

професійні і кваліфікаційні якості людини (успішність, працездатність, інтелектуальна складова, досвід та стаж роботи), а також самосприйняття, самооцінка і постійна робота над собою [1].

Не існує простої теорії, яка могла б дати повне пояснення індивідуальних мотивів та потреб людини. Поведінка визначається спрямованістю особистістю, його здібностями, типом характеру, темпераментом. Тому особливої уваги заслуговують питання, дослідження яких дозволяє зрозуміти, яким чином відбувається процес мотивації, на яких засадах будуються стосунки між співробітниками, як формується мікроклімат в колективі і чому виникають конфлікти.

Інтерес до роботи багато в чому визначається не тільки її змістом, але й організацією праці, методами управління та ступенем впливу працівника на виробництво (ініціатива, самостійність, участь в прийнятті рішень). В сучасних умовах, коли діяльність працівників носить розумовий характер, коли від них очікують більше самостійності, ініціативи і відповідальності за свої дії і результати, керівництву, розглядаючи питання мотивації, необхідно фокусуватись на стратегічній доцільності та економічній ефективності заходів.

Мотивація як внутрішній механізм спонукання до діяльності, є результатом складного комплексу динамічних потреб, який об'єднує в собі фізіологічні, психологічні та інтелектуальні процеси і визначає напрям використання потенціалу працівника. Центральне місце в теорії мотивації займає поняття «мотив», як форма прояву потреби, той предмет, заради якого здійснюється діяльність. Мотив — це імпульс і причина людської активності. Він включає в себе потреби, очікування, стимули та оцінки.

Основні психологічні внутрішні перешкоди (бар'єри) педагогічних працівників щодо впровадження інноваційної діяльності та розвитку відповідних компетенцій (тобто домінування мотивації до уникнення): *невизначеність* - педагог не знає, якими для нього будуть наслідки змін; він відчуває невпевненість і незручність; побоюється, що нововведення зруйнують

звичну систему відносин у колективі ;*відчуття втрати* - необхідність зійти зі звичного шляху супроводжується відчуттям втрати, що призводить до сприйняття змін як загрози власному статусу; *переконаність*, що нічого хорошого зміни не принесуть - на думку окремих працівників, будь-які нововведення не стільки сприятимуть вирішенню проблем, скільки примножать їхнє число.

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

Мотивація до професійної діяльності та готовність педагогів до інноваційної діяльності як ключові умови розвитку психолого-педагогічної компетентності передбачають обізнаність та формування умінь застосовувати інноваційні педагогічні технології; урізноманітненню форм проведення навчальних занять та позаурочних заходів за допомогою вербальної та невербальної комунікації; розширенню рівня обізнаності способів, методів, засобів вирішення професійних задач.

Мотиви відрізняються за своєю силою і значимістю для людини. Як правило, для кожного виду діяльності чи поведінки можна виділити найбільш сильний і значимий мотив. Для однієї людини головним в роботі буде заробіток, для іншої — кар'єра, ще для когось — приємна атмосфера і можливість спілкування в колективі.

References:

1. Ovcharov AO Competitive ability of the teacher as a result of social and psychological influences in the educational environment. *Herald of psychology and social pedagogy*. [Electronic resource]. URL : [:http://www.psyh.kiev.ua](http://www.psyh.kiev.ua)
2. Aglen B. Pedagogical strategies to teach bachelor students evidence-based practice: a systematic review. *Nurse Educ. Today*, 36 (2016), pp. 255-263.
3. Bravo [Ana Eva Rodriguez](#), Fernandez [Alfonso Diestro](#). Theoretical Limitations of the Competence Approach in the Relationship between Education and Employment in the European Context. [Procedia - Social and Behavioral Sciences Volume 139](#), 22 August 2014, Pages 72-78.
4. Kuivila H.-M., Mikkonen K., Sjögren T., Koivula M., Koskimäki M., Männistö M., Lukkarila P., Kääriäinen M. Health science student teachers' perceptions of teacher competence: a qualitative study. *Nurse Educ. Today*, 84 (2020), Article 104210.
5. Mikkonen M., Koivula T., Sjögren H., Korpi C., Koskinen M., Koskinen H. Kuivila, ML Lähteenmäki, M. Koskimäki, H. Mäki-Hakola, O. Wallin, T. Saaranen, M. Sormunen, KM Kokkonen, J. Kiikeri, L. Salminen, I. Ryhtä, I. Elonen, M. Kääriäinen. Social-, health care, and rehabilitation educators competence and continuous development (in Finnish) TerOpe-key government project, Acta Universitatis Ouluensis, University of Oulu, Finland (2019). URL : <http://urn.fi/urn:isbn:9789526224794>