

Самко А. М.

кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник відділу андрагогіки Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України, Київ, Україна, alla-samko@ukr.net
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0785-0510>

РОЛЬ МОТИВАЦІЙНОЇ СКЛАДОВОЇ В САМООСВІТНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Анотація. В оглядовій статті висвітлено проблему мотивації до самоосвітньої діяльності науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти (ЗВО). Зауважено, що самоосвітня діяльність є необхідною умовою професійного розвитку науково-педагогічних працівників таких закладів. Окреслено характерні ознаки самоосвітньої діяльності, однією з яких є наявність професійної мотивації. Визначено сутність мотивації як рушійної сили та системи факторів, що детермінують поведінку фахівця (потреби, прагнення, мотиви, цілі, наміри, установки, намагання, ідеали тощо). Висвітлено основні теорії мотивації, які визначають ключові чинники мотивації фахівців до професійної діяльності. Наведено класифікацію мотиваційних чинників, яка свідчить про складність і різноманітність мотивів. Вказано на взаємозв'язок між професійною діяльністю й мотивацією. Встановлено, що мотивація до самоосвітньої діяльності є складноструктурованим, багатокomпонентним психологічним утворенням, що включає сукупність взаємопов'язаних мотивів професійної діяльності, досягнення успіху, професійного зростання та особистісного становлення. Визначено роль мотиваційної складової в процесі самоосвітньої діяльності науково-педагогічних працівників ЗВО, що полягає в стимулюванні їх до постійного професійного розвитку й удосконаленні. Окреслено основні риси, показники та функції мотиваційної сфери. Констатовано, що наявність сформованої, стійкої та усвідомленої мотивації є важливою умовою ефективної самоосвітньої діяльності науково-педагогічних працівників ЗВО. Підсумовано, що позитивна внутрішня мотивація до професійної діяльності істотно підвищує ефективність педагогічної взаємодії та створює сприятливі умови для самореалізації педагогів у професійній діяльності.

Ключові слова: мотивація, самоосвітня діяльність, науково-педагогічні працівники закладів вищої освіти, мотиваційні чинники, мотивація професійної діяльності, професійна самореалізація.

JEL classification: D83, I23, J24.

DOI: 10.32987/2617-8532-2024-3-77-87.

Глобальні зміни в сучасному суспільстві, інтенсивний науково-технічний прогрес, стрімкий розвиток освіти зумовлюють потребу у висококваліфікованих фахівцях, що є конкурентоспроможними, соціально

та професійно мобільними, креативними й ініціативними, здатні швидко приймати самостійні рішення та чий успіх залежить від професійної кваліфікації й рівня особистісного розвитку. Усе це стає можливим завдяки

© Самко А. М., 2024

постійному самонавчанню, самовдосконаленню та особистісно-професійному розвитку, що проявляється в процесі професійної самореалізації науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти (ЗВО), які прагнуть досягти оптимальних результатів у своїй діяльності. У цьому контексті мотивація відіграє важливу роль, виступає рушійною силою розвитку професіоналізму і створює сприятливі умови для самореалізації науково-педагогічних працівників ЗВО в професійній діяльності.

Питання, пов'язані із самоосвітою, особливостями самоосвітньої діяльності, її сутністю та структурою, змістом і методами, функціями самоосвіти, а також її місцем у професійній діяльності педагога, стали предметом досліджень ряду науковців, як-от А. Алексюк, Т. Воронова, Р. Гуревич, О. Дубасенюк, Л. Кайдалова, Т. Матіс, Т. Махиня, Н. Ничкало, Г. Наливайко, І. Радюк, М. Рогозіна, Н. Самарук, Л. Себало, Н. Сидорчук, А. Смолюк, М. Солдатенко, О. Тур, Г. Цветкова, С. Шара, О. Шарненкова та ін. Самоосвіту як складник професійного саморозвитку викладача вищої школи досліджували Г. Козаченко, О. Рафальська, Т. Стойчик, О. Тур, Т. Хлебнікова, О. Щолок.

Теоретичні засади проблеми мотивації особистості висвітлено в працях Є. Ільїна, К. Левіна, Д. Макклеланда, А. Маслоу, Х. Хекгаузена, П. Якобсона та ін. Професійно-педагогічну мотивацію як засіб ефективності професійної діяльності досліджували Р. Гуревич, І. Зязюн, Н. Кузьміна, Л. Лук'янова, Н. Мирончук, Н. Ничкало; психологічні й педагогічні аспекти мотивів для спрямування професійно-педагогічної діяльності

розробляли С. Занюк, С. Максименко, В. Моляко, Е. Помиткін, В. Рибалка, В. Семиченко.

Мотиваційні чинники особистісного зростання та професійної діяльності викладачів у різних країнах досліджували зарубіжні вчені, зокрема Г. Ватт і П. Річардсон, Р. Лазарідес та У. Шифеле, Ї. Хан і Г. Іна, М. Гмале-Сала й Ц. Ш. Має, Х. Жанг, В. Адмірааль та Н. Сааб, З. Кизилтепе.

Метою статті є визначення ролі мотиваційної складової в процесі самоосвітньої діяльності науково-педагогічних працівників ЗВО.

Зауважимо, що самоосвітня діяльність є необхідною умовою професійного розвитку науково-педагогічних працівників ЗВО, а також багатовекторним і суто особистісним процесом самовдосконалення на професійному й освітньому рівні. Самоосвітню діяльність може бути визначено через такі важливі характеристики, як усвідомлення потреби в професійному та особистісному самовдосконаленні, цілеспрямованості, самокерованості, пізнавальній активності, індивідуальності, систематичності, самостійності, добровільності, рефлексивності, креативності; набуття досвіду самоорганізації, контролю результатів самоосвіти.

Наголошуємо на тому, що самоосвітня діяльність – поняття багатоаспектне, соціально обумовлене та спрямоване на професійний і особистісний розвиток. В. Перевознюк [1] пов'язує сутність самоосвітньої діяльності з пізнавальною самостійністю, що в основі самоосвіти. При цьому дослідниця підкреслює, що її розвиток залежить від низки сформованих умінь, а саме: постановки та досягнення цілей, застосування набутих знань

на практиці, самоконтролю, саморегуляції й прогнозування результатів. Також цілком погоджуємося з тим, що для самоосвітньої діяльності важливі прийоми діяльності, особистісні смисли та установки, уміння ставити цілі й визначати засоби та методи їх досягнення, здатність аналізувати й оцінювати власну діяльність, критично та самокритично оцінювати власні дії, розширювати особистісні освітні інтереси й потреби.

У контексті нашого дослідження окреслимо характерні ознаки самоосвітньої діяльності науково-педагогічних працівників ЗВО: 1) наявність професійної мотивації; 2) високий рівень пізнавальної активності; 3) цілеспрямованість і системність діяльності; 4) добровільність самоосвітньої діяльності та її спрямованість на задоволення власних інтересів і потреб, удосконалення особистісних якостей; 5) готовність викладача до самостійної пізнавальної й науково-дослідницької діяльності; 6) здатність до самоконтролю та рефлексії.

Варто підкреслити, що важливу роль у самоосвітній діяльності ві-

діграє сформована мотивація, яка включає сукупність мотивів, інтересів, прагнень, намірів, установок, а також готовність фахівців до саморозвитку, самонавчання та самовдосконалення.

У сучасних дослідженнях [2] мотивація розглядається як система факторів, що детермінують поведінку фахівця (ідеться про потреби, прагнення, мотиви, цілі, наміри, установки, намагання, ідеали тощо), що стимулюють і підтримують його поведінкову активність на певному рівні діяльності. Науковці стверджують, що мотиви завжди відображають уявлення про мету діяльності, методи її досягнення, а також очікувані результати; саме мотив надає діяльності певної стійкої спрямованості [2].

Є низка відомих теорій мотивації, які визначають провідні чинники мотивації фахівців до професійної діяльності. Серед них – теорія ієрархії потреб А. Маслоу, теорія самодетермінації Е. Л. Дісі та Р. М. Райана, теорія Д. Мак-Клелланда, двофакторна теорія Ф. Герцберга й інші, стислий зміст яких наведено в таблиці.

Таблиця

Основні теорії мотивації

Теорія	Зміст
Теорія справедливості Дж. С. Адамса	Люди будуть мотивовані, якщо до них ставитимуться справедливо, й рівень мотивації буде знижуватися в разі несправедливого ставлення
Теорія потреб К. П. Альдефера	Основні потреби, які мотивують поведінку людини: існування, потреби взаємозв'язку та потреби особистісного зростання. Це також передбачає, що ієрархічний порядок потреб буде відрізнятися для кожної людини й одночасно можна задовольнити декілька потреб
Теорія очікування В. Г. Врума	Поведінка є результатом свідомого вибору серед альтернатив, мета яких – максимізувати задоволення та мінімізувати біль. Теорія ґрунтується на ідеї, що чим більше працівник цінує результат, тим більше він буде мотивований його досягти
Двофакторна теорія мотивації Ф. Герцберга	В основі теорії лежать дві великі категорії потреб: фактори, які утримують на роботі (гігієнічні чинники); фактори, що мотивують до роботи (мотивуючі чинники). Задовільний рівень гігієнічного фактора не мотивує, але його відсутність демотивує. Мотивуючі чинники спонукають співробітників до кращого виконання завдань

Теорія	Зміст
Теорія самодетермінації Е. Л. Дісі та Р. М. Райана	Визначаються три базові потреби людини – в автономії, компетентності та зв’язках з оточенням, а в мотиваційно-вольовій регуляції постулюється пріоритет внутрішньої мотивації й інтегрованої зовнішньої регуляції
Теорія постановки цілей Е. А. Лока та Г. П. Латама	Постановка цілей заряджає енергією, продуктивність досягається через умотивованість людини докладати зусилля відповідно до труднощів чи вимог самої цілі
Теорія трьох потреб Д. Мак-Клелланда	Визначено вплив потреб на поведінку людини, які примушують її діяти: влада, приналежність або досягнення. Одна потреба зазвичай домінує, але інші також присутні в людини
Теорія ієрархії потреб А. Маслоу	Люди мають потреби, що можуть бути пріоритетними в ієрархії. Потреби найнижчого порядку мають бути задоволені до того, як люди почнуть цікавитися потребами вищого порядку
Комплексна теорія мотивації Л. Портера та Е. Лоулера	Сутність цієї теорії полягає в поєднанні елементів теорії очікувань і справедливості, де визначальними є п’ять змінних: затрачені зусилля, сприйняття, винагорода, отриманий результат, міра задоволення
Теорія підкріплення Б. Скіннера	Визначає залежність людської поведінки від навколишнього середовища. Теорія покладається на концепцію закону ефекту: поведінка, яка має позитивні наслідки, швидше за все повторюється, а та, що має негативні наслідки, – ні

Складено автором за: [3; 4].

Як показує аналіз основних теорій, мотивація науково-педагогічних працівників ЗВО формується як внутрішніми, так і зовнішніми факторами. Теорії мотивації визначають процеси, що активізують або спрямовують поведінку. Мотивація є тією силою, яка стимулює, спрямовує людей робити бажане, змушує їх поводитися певним чином. Вона є основою особистісного

зростання фахівця, дає змогу домогтися самоствердження, підвищити власну самооцінку. На думку О. Поліщук [3], найпоширенішими чинниками мотивації є: зосередження на меті, наявність натхнення, відповідний настрій, поетапність дій, оприлюднення, позитивне мислення.

Мотивацію класифікують за ознаками, вказаними на рисунку.

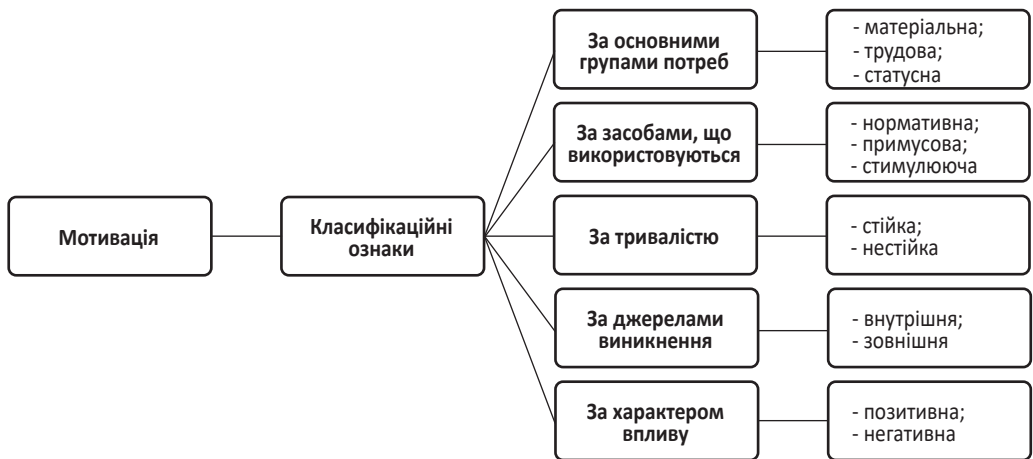


Рисунок. Класифікація мотивації

Побудовано автором за: [3; 5].

Слід зазначити, що різноманітність класифікацій мотивів професійної діяльності свідчить про складність і багатогранність процесу розвитку мотивації.

Мотивація класифікується за різними критеріями. Ось деякі з основних типів:

За тривалістю. Стійка мотивація завжди ґрунтується на основних потребах людини, є рефлекторною та не потребує додаткового підсилення. Ідеться, наприклад, про прагнення до професійного зростання, самовдосконалення, реалізації життєвих цілей. Нестійка мотивація, навпаки, вимагає постійної підтримки зовнішньою або внутрішньою мотивацією [6]. Вона може бути короткотривалою й залежить від миттєвих бажань, настрою чи обставин. Прикладом, мотивація, що виникає лише під впливом зовнішніх стимулів, таких як похвала, матеріальні винагороди або страх перед покаранням. Такі фактори можуть швидко втратити свою силу, й мотивація зникає разом із ними.

За джерелами виникнення. Зовнішня мотивація містить мотиви, які перебувають за межею самої особистості: винагороди, соціальне визнання, кар'єрне зростання [6]. Внутрішня мотивація виникає у свідомості людини через сам процес праці: розуміння соціальної важливості, задоволення від самої діяльності та її результатів, бажання самовдосконаливатися. Внутрішня мотивація виникає з потреб самої людини, завдяки чому вона працює без зовнішнього тиску.

За характером впливу. Позитивна мотивація ґрунтується на позитивних стимулах, заради яких людина

вважає за потрібне докладати зусиль: престиж, схвальна оцінка, матеріальне стимулювання, кар'єрне просування; негативна – на негативних: покарання, критика, осуд, штрафні санкції. Звичайно, негативна мотивація є більш потужною й ефективною, проте лише на короткий термін. Однак, як зазначає Н. Мирончук [6], реалізація лише позитивної мотивації може призвести до втрати об'єктивного оцінювання діяльності, формалізації її здійснення. Тому дослідниця вважає доцільним поєднання як позитивної, так і негативної мотивації в самоорганізації діяльності, знаходячи оптимальний баланс, відповідно до кожної конкретної особистості.

На думку О. Невмержицької та М. Пагути [7, с. 362], фахівець із позитивною мотивацією виявляє готовність до успішного виконання професійної діяльності, генерації нових, оригінальних ідей, ініціативи і творчого пошуку. Важливими умовами розвитку позитивної мотивації вчені називають бачення перспектив професійного росту та можливості самоствердження в суспільстві.

Тож ця класифікація допомагає краще розуміти різноманітність мотиваційних чинників і використовувати їх для ефективного стимулювання професійної діяльності.

Я. Абсалямова вказує на взаємозв'язок між діяльністю й мотивацією в процесі професійної самореалізації [8, с. 76]. Незадоволеність фахівця власним рівнем професійного або особистісного розвитку призводить до появи нових мотивів, які, у свою чергу, спонукають до здійснення нових, досконаліших видів діяльності. Тому, розглядаючи мотивацію як процес спонукання до дії для досяг-

нення певної мети, варто враховувати, що успіх у будь-якій діяльності залежить не тільки від знань і здібностей, а й від прагнення самоствердитися, досягти високих результатів тощо [9, с. 20].

Як зауважує Т. Левченко [10, с. 14], мотивація визначає орієнтири самореалізації особистості фахівця, забезпечує стабілізацію напрямів дій навіть у ситуації, коли не всі окреслені цілі реалізуються, а дії виконуються. Мотивація пов'язана з активним пошуком зовнішніх джерел енергії, ідей, нових можливостей для самоосвітньої діяльності. Вона передбачає перегляд і трансформацію власних думок, звичних дій, особистісного розвитку. У процесі мотивації відбувається пошук інноваційних та оригінальних концепцій, нестандартних підходів і рішень, а це вимагає виходу за межі усталених стереотипів мислення й відображається у візуалізації бажаного результату. Завдяки мотивації педагог усвідомлює власні потреби, бажання та амбіції, передбачає можливості власного розвитку й самовдосконалення, а також ретельно аналізує власні недоліки, такі як брак знань і навичок, недостатнє володіння необхідними методиками й техніками для досягнення поставлених цілей.

Сучасні дослідження професійної мотивації науково-педагогічних працівників ЗВО виявили ключові мотиви їхньої діяльності, як-от можливість самореалізації, інтелектуальна робота, інтерес до викладання предмета. На нашу думку, серед них уже визначено головний мотив, що є основою особистісного та професійного розвитку, – можливість самореалізації через професійну діяльність.

Мотиваційна сфера професійної діяльності науково-педагогічних працівників ЗВО містить різні види спонукань (професійні наміри та схильності, ціннісні орієнтації й мотиви професійної діяльності, професійні домагання та очікування, професійні установки, інтереси, готовність до професійної діяльності, задоволеність працею) [2, с. 110]. Ефективність і результат професійної діяльності в цілому залежать від сформованості мотиваційної сфери, розвитку професійно важливих особистісних якостей та здібностей.

Слід підкреслити, що мотивація людини формується залежно від соціальних умов, виховання, спрямованості, широкого спектра особистісних властивостей. Як зазначає О. Поліщук [3], залежно від обставин, люди можуть по-різному регулювати свої мотиви, підсилюючи чи послаблюючи їх або навіть видаляючи з мотиваційної сфери. Дослідниця наголошує на таких показниках мотиваційної сфери: професійні цінності, ідеали; розуміння значущості професії; професійний світогляд; володіння етичними нормами в професії, професійні домагання; професійне покликання, професійні наміри; професійні мотиви (не тільки зовнішні – інтерес до заробітку, а й внутрішні – прагнення до самореалізації), наявність реально діючих мотивів; професійні цілі, сильне цілепокладання; індивідуальність як самобутність професійного світогляду, системи оцінок, відносин; позиція професіонала – визнання себе як професіонала; прагнення до кар'єрного зростання, мотивація до різних видів підвищення кваліфікації; задоволеність працею як усвідомлення

відповідності свого рівня домагань вимогам професії.

У сучасних дослідженнях професійної мотивації науково-педагогічних працівників ЗВО виявлено мотиви їхньої професійної діяльності, а саме: можливість самореалізації, розумова праця, зацікавленість у предметі, який вони викладають. Під мотивами професійної діяльності М. Купчак та А. Саміло [2, с. 108] розуміють здатність особистості усвідомлювати предмети актуальних потреб – як внутрішніх, так і зовнішніх. Ці потреби задовольняються через професійне виконання поставлених завдань та спонукають до самовдосконалення, самоосвіти й просування кар'єрними сходами. Провідним мотивом, що лежить в основі особистісно-професійного розвитку, дослідники називають можливість самореалізації за допомогою професії.

Наголосимо на тому, що професійна мотивація виконує низку регулювальних функцій щодо професійної діяльності: а) спонукальну, яка активізує потребу в певному виді професійної діяльності; б) спрямовуючу, що визначає вибір та характер мети професійної діяльності; в) регулюючу, яка визначає ієрархію ціннісних орієнтацій особистості, зміст і співвідношення мотивів професійної діяльності [2, с. 109].

Підкреслимо, що в основі самоосвітньої діяльності науково-педагогічних працівників ЗВО лежить пізнавальна мотивація, зумовлена потребою в здобутті нових знань та набутті нових навичок в інтелектуальній діяльності. Говорячи про мотиваційну складову самоосвітньої діяльності педагогів, слід розглядати її в сукупності таких умінь: 1) когні-

тивних (удосконалення власної свідомості, пам'яті, мислення, творчих здібностей; оволодіння методами й формами пізнання); 2) мотиваційних (уміння усвідомлювати власні потреби та інтереси й докладати вольових зусиль задля їх задоволення); 3) стимулюючих (здатність до усвідомлення необхідності ставити перед собою нові завдання з метою власного самовдосконалення через активну пізнавальну діяльність) [11, с. 119].

На нашу думку, успішність самоосвітньої діяльності науково-педагогічних працівників ЗВО залежить від рівня розвитку когнітивних можливостей та особистих здібностей, характеру мотивації, вольових зусиль, професійної спрямованості тощо. Однак ці особистісні характеристики досягають свого найвищого прояву лише за наявності в таких працівників високого рівня самоорганізації багатоаспектної професійної діяльності, яка реалізується в навчально-педагогічній, методичній, науково-дослідницькій, організаційній, комунікативній, виховній, самоосвітній діяльності. З точки зору Н. Мирончук [12], у складних умовах динамічної й інтенсивної педагогічної діяльності викладача, за великої кількості професійних завдань і функціональних обов'язків, браку досвіду роботи, надмірної відповідальності, мотивація забезпечує збереження його працездатності. Бажання успіху та досягнень стимулює педагога до пошуку нових шляхів використання його енергії, здібностей і потужностей у своїй професійній сфері.

Зауважимо, що серед основних обов'язків науково-педагогічних працівників ЗВО – викладання навчальних дисциплін із високим

рівнем науково-теоретичної та методичної підготовки відповідно до освітньої програми зі спеціальності, проведення науково-дослідницької діяльності, постійне підвищення професійного рівня, педагогічної майстерності й наукової кваліфікації [12]. Це вимагає від фахівців чималих зусиль і вміння ефективно планувати й організовувати свою роботу, тобто здатності до самоорганізації. Оскільки педагогічна праця є творчим процесом, що має дослідницький характер, викладач ставить перед собою цілі самоосвіти та визначає шляхи їх досягнення. При виборі методів і засобів самоосвіти педагог мусить врахувати власний рівень підготовки, інтереси, можливості, визначити форми самоосвіти.

Варто наголосити, що заклади вищої освіти повинні виконувати низку інтеграційних функцій, які стосуються цілей і засобів самоосвітньої діяльності викладачів; сприяти тому, щоб фахівець міг відповідати актуальним вимогам освітньої діяльності та досягати вагомих результатів, не відмовляючись від своєї власної самоосвітньої траєкторії. Мотивація професійної діяльності науково-педагогічних працівників ЗВО є найважливішою умовою розвитку навчального закладу. Тому важливо створити у ЗВО умови, які відповідатимуть внутрішнім очікуванням викладачів, сприятимуть їх саморозвитку, творчому підходу до викладання й самореалізації. Заохочення педагогів до професійного розвитку забезпечує неперервність їх самовдо-

сконалення. Мотивація науково-педагогічних працівників ЗВО, незалежно від віку, посади та наукового ступеня, у першу чергу зумовлена інтересом до професії, прагненням реалізувати педагогічне покликання й власний потенціал. Вона істотно впливає на характер і зміст їхнього професіоналізму, а також на ефективність особистісного та професійного розвитку.

Підсумовуючи, зазначимо, що роль мотивації в самоосвітній діяльності науково-педагогічних працівників ЗВО полягає в стимулюванні їх до постійного професійного розвитку й удосконалення. Мотивація допомагає викладачам усвідомлювати важливість самоосвіти для підвищення їхньої компетентності, адаптації до нових викликів у галузі освіти та досягнення високих стандартів у педагогічній діяльності. Вона сприяє формуванню внутрішньої потреби в навчанні й удосконаленні, що веде до активного пошуку нових знань і методів, які можна застосувати в професійній практиці. Мотивація також підвищує відповідальність науково-педагогічних працівників ЗВО за результати їхньої роботи та допомагає їм залишатися конкурентоспроможними в умовах швидких змін у сфері освіти.

Подальші дослідження може бути зосереджено на розробленні конкретних методів та інструментів для підтримки й розвитку мотивації науково-педагогічних працівників ЗВО в процесі їхньої самоосвітньої діяльності.

Список використаних джерел

1. *Перевознюк В. В.* Розвиток самоосвітньої компетентності у процесі базової підготовки майбутніх учителів англійської мови у Великій Британії : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського. Кременчук, 2020. 282 с. URL: http://hnpu.edu.ua/sites/default/files/files/Rada/D_64_053_04/dis%20Perevozniuk.pdf.
2. *Купчак М., Саміло А.* Професійна мотивація як внутрішній чинник розвитку професіоналізму майбутнього менеджера. *Вісник Львівського державного університету безпеки життєдіяльності*. 2020. № 21. С. 107–112. DOI: <https://doi.org/10.32447/20784643.21.2020.13>.
3. *Поліщук О. М.* Мотивація та її ресурси в освітньому просторі. *Вплив комунікативно-інформаційного простору на психологічні особливості й особистісні ресурси людини в умовах дії дестабілізаційних факторів на суспільство* : монографія. Чернівці : Чернівець. нац. ун-т, 2022. С. 227–252. URL: <https://archer.chnu.edu.ua/xmlui/handle/123456789/5340>.
4. *Тадеева Т. В.* Теорія самодетермінації Дісі-Раяна і навчальна мотивація. *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Сер. : Педагогіка*. 2012. № 3. С. 213–221. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/NZTNPU_ped_2012_3_40.
5. *Віноградська О. М., Шевченко В. С., Віноградська Н. С.* Тексти лекцій з навчальної дисципліни «Мотивація персоналу» (для студентів 5-го курсу напряму підготовки 0502 – «Менеджмент», спеціальності 7.050201 «Менеджмент організацій»). Харків : ХНАМГ, 2009. 66 с. URL: <https://eprints.kname.edu.ua/14932/>.
6. *Мирончук Н. М.* Самомотивація як складова самоорганізації викладача у професійній діяльності. *Проблеми освіти*. 2018. Вип. 88. Ч. 2. С. 65–74. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/id/eprint/27010>.
7. *Невмержицька О., Пагута М.* Самоосвітня діяльність майбутніх фахівців в умовах інформаційного суспільства. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методи навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми*. 2018. № 52. С. 360–363. URL: <https://vspu.net/sit/index.php/sit/article/view/5336/4761>.
8. *Абсальямова Я. В.* Мотивація як головний фактор професійної самореалізації викладача іноземних мов технічного ВНЗ. *Міжнародний науковий вісник*. 2014. № 8 (27). С. 73–80. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/9885>.
9. *Байда І., Міронов В., Мятенко Н.* Мотивація до самонавчання як умова формування професійних компетенцій. *Цифрова платформа: інформаційні технології в соціокультурній сфері*. 2022. Т. 5. № 1. С. 17–30. DOI: <https://doi.org/10.31866/2617-796X.5.1.2022.261283>.
10. *Левченко Т. І.* Саморозвиток суб'єкта в освітньому процесі. *Теоретичні питання культури, освіти та виховання*. 2014. Вип. 50. С. 11–15. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Trkov_2014_50_5.
11. *Касіянець С.* Формування мотиваційної складової самоосвітньої компетентності майбутніх економістів. *Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія». Сер. : Педагогіка*. 2013. Т. 215. Вип. 203. С. 117–120. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchduped_2013_215_203_28.
12. *Мирончук Н. М.* Основи самоорганізації у професійній діяльності. Житомир : Житомирський держ. ун-т ім. І. Франка, 2020. 133 с. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/id/eprint/31315>.

Alla Samko

Ph. D. (Pedagogical), Ivan Ziaziun Institute of Pedagogical Education and Adult Education of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine, alla-samko@ukr.net
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0785-0510>

**THE ROLE OF MOTIVATIONAL COMPONENT
IN THE SELF-EDUCATIONAL ACTIVITY OF SCIENTIFIC
AND PEDAGOGICAL STAFF IN HIGHER EDUCATION
INSTITUTIONS**

Abstract. *The article is devoted to the study of the problem of motivation in the self-educational activity of scientific and pedagogical staff of higher education institutions (HEIs). It is noted that self-educational activity is a prerequisite for the professional development of scientific and pedagogical staff of such institutions. The characteristic features of self-educational activity are outlined, one of which is the presence of professional motivation. The essence of motivation is described as a driving force and a system of factors that determine the behaviour of a specialist (needs, aspirations, motives, goals, intentions, attitudes, efforts, ideals, etc.). The article highlights the main theories of motivation that identify the key factors influencing the motivation of specialists in their professional activities. A classification of motivational factors is presented, showing the complexity and diversity of motives. The relationship between professional activity and motivation is indicated, and it is found that motivation for self-education is a complex, multi-component psychological construct that encompasses a set of interrelated motives for professional activity, achievement, professional growth and personal development. The role of the motivational component in the process of self-education of scientific and pedagogical staff of HEIs is identified, which consists of stimulating them to continuous professional development and improvement. The main characteristics, indicators and functions of the motivational sphere are outlined. It is stated that a developed, stable and conscious motivation is an important condition for the effective self-education of scientific and pedagogical staff of HEIs. It is concluded that positive internal motivation for professional activity significantly increases the effectiveness of pedagogical interaction and creates favourable conditions for the self-realisation of teachers in their professional activity.*

Keywords: *motivation, self-education, scientific and pedagogical staff of higher education institutions, motivational factors, motivation for professional activity, professional self-realisation.*

References

1. Perevozniuk, V. V. (2020). *Developing self-educational competence in the process of basic training of future English teachers in the UK.* (Candidate's thesis). Kremenchuk Mykhailo Ostrohradskyi National University. Kremenchuk. Retrieved from http://hnpu.edu.ua/sites/default/files/files/Rada/D_64_053_04/dis%20Perevozniuk.pdf [in Ukrainian].
2. Kupchak, M., & Samilo, A. (2020). Professional motivation as an internal factor of the professionalism development of the future manager. *Bulletin of Lviv State University of Life Safety*, 21, 107-112. DOI: <https://doi.org/10.32447/20784643.21.2020.13> [in Ukrainian].
3. Polishchuk, O. M. (2022). Motivation and its resources in the educational space. *The influence of the communicative and information space on the psychological characteristics and personal resources of a person in the conditions of destabilizing factors on society*, 227-252. Retrieved from <https://archer.chnu.edu.ua/xmlui/handle/123456789/5340> [in Ukrainian].

4. Tadeyeva, T. V. (2012). Dacey-Ryan's theory of self-determination and educational motivation. *Scientific Notes of Ternopil Volodymyr Hnatiuk National Pedagogical University. Series: Pedagogy*, 3, 213-221. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/NZTNPU_ped_2012_3_40 [in Ukrainian].
5. Vinohradska, O. M., Shevchenko, V. S., & Vinohradska, N. S. (2009). *Texts of lectures on the discipline "Staff Motivation" (for 5th year students of the training direction 0502 - "Management", speciality 7.050201 "Management of Organisations")*. Kharkiv. Retrieved from <https://eprints.kname.edu.ua/14932/> [in Ukrainian].
6. Myronchuk, N. M. (2018). Self-motivation as a component of teacher's self-organisation in professional activity. *Problems of education*, 88(2), 65-74. Retrieved from <http://eprints.zu.edu.ua/id/eprint/27010> [in Ukrainian].
7. Nevmerzhytska, O., & Pahuta, M. (2018). Self-education of future specialists in the conditions of the informational society. *Modern information technologies and innovation methodologies of education in professional training: methodology, theory, experience, problems*, 52, 360-363. Retrieved from <https://vspu.net/sit/index.php/sit/article/view/5336/4761> [in Ukrainian].
8. Absaliyeva, Ya. V. (2014). Motivation as the main factor of professional self-realisation of a foreign language teacher at a technical university. *International Scientific Herald*, 8(27), 73-80. Retrieved from <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/9885> [in Ukrainian].
9. Baida, I., Mironov, V., & Miatenko, N. (2022). Motivation for self-learning as a condition for the professional competencies formation. *Digital Platform: Information Technologies in Sociocultural Sphere*, 5(1), 17-30. DOI: <https://doi.org/10.31866/2617-796X.5.1.2022.261283> [in Ukrainian].
10. Levchenko, T. (2014). Self-development of the subject in the educational process. *Theoretical issues of culture, education and upbringing*, 50, 11-15. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/Трков_2014_50_5 [in Ukrainian].
11. Kasiiants, S. (2013). Formation of the motivational component of self-educational competence of future economists. *Scientific works of the Petro Mohyla Black Sea State University of the Kyiv-Mohyla Academy complex. Series: Pedagogy*, 215(203), 117-120. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchduped_2013_215_203_28 [in Ukrainian].
12. Myronchuk, N. M. (2020). *Basics of self-organisation in professional activity*. Zhytomyr: Zhytomyr State University named after I. Franko. Retrieved from <http://eprints.zu.edu.ua/id/eprint/31315> [in Ukrainian].