

Олексій КВАСЮК

здобувач освітньо-професійної
програми «Фінансова грамотність», ЗУНУ

Надія ГАНУЩАК

здобувачка освітньо-професійної
програми «Фінансова грамотність», ЗУНУ
Науковий керівник – к. е. н., доцент, доцент кафедри
менеджменту, публічного управління
та персоналу ЗУНУ Віктор ОСТРОВЕРХОВ

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ МОТИВАЦІЇ В ОСВІТНІХ ЗАКЛАДАХ

Мотивація є одним із ключових факторів, що впливають на якість роботи, рівень продуктивності, взаємовідносини у колективі та загальну ефективність функціонування освітнього закладу. Вона сприяє професійному розвитку педагогічних кадрів, підготовці до впровадження інновацій, підвищенню рівня самоповаги та запобіганню відтоку фахівців із освітньої сфери [3, с. 66].

Процес професійного самовдосконалення вчителя передбачає розвиток особистісних якостей, формування професійних навичок та постійне оновлення знань. Самовдосконалення ґрунтується на трьох основних компонентах:

1. Потреба в самоповазі та соціальному визнанні.
2. Розбіжність між ідеальним та реальним образом "Я", що стимулює до змін.
3. Сформована самооцінка, яка впливає на рівень мотивації до розвитку.

Якщо один із цих компонентів відсутній, мотивація до самовдосконалення буде недостатньою. Наприклад, людина може мати критичну самооцінку, але за відсутності бажання саморозвитку або соціального схвалення, вона не буде прагнути до змін.

Самовдосконалення може відбуватися у трьох основних напрямках: [3, с. 138]:

- моральне – пов'язане із самовихованням та вдосконаленням ціннісних орієнтирів;
- інтелектуальне – передбачає самоосвіту та підвищення професійної кваліфікації;
- фізичне – спрямоване на покращення загального здоров'я та фізичної витривалості.

Дослідження показують, що мотиватори, пов'язані зі ставленням до життя, зустрічаються частіше, ніж ті, що орієнтовані на самореалізацію. При цьому існують вікові та гендерні особливості мотивації. Наприклад, молодь більше цінує матеріальне благополуччя та професійне зростання, тоді як старші працівники можуть надавати перевагу стабільності та соціальним аспектам роботи.

Стійкість мотивації до самовдосконалення залежить від усвідомлення власного ідеалу та рівня самооцінки. Людина, яка оцінює себе об'єктивно та прагне до розвитку, більш схильна до самонавчання та самореалізації.

Мотивація до саморозвитку у кожної людини може бути індивідуальною, оскільки її формують особисті переконання, життєві пріоритети та зовнішні обставини. Одні прагнуть професійного зростання, інші – покращення міжособистісних відносин або розкриття власного потенціалу [2, с. 44].

Процес саморозвитку можна умовно поділити на три етапи:

1. Самопізнання – вивчення власних сильних та слабких сторін.

2. Зміна поведінкових моделей – свідоме управління своїми діями та думками.

3. Реалізація змін у навколишньому середовищі – активний вплив на своє життя.

Людина, яка проходить ці етапи, здобуває контроль над власним життям, підвищує рівень усвідомленості та покращує взаємодію з навколишнім світом.

Рівень мотивації педагогічних працівників до саморозвитку залежить не лише від зовнішніх факторів (матеріальної винагороди,

умов праці), але й від внутрішніх переконань, самооцінки та потреби у самореалізації.

Незважаючи на те, що об'єктивних перешкод для професійного розвитку педагогічних працівників немає, існує чимало суб'єктивних бар'єрів, серед яких стереотипи мислення, неадекватні рішення керівництва та низька мотивація до змін. Саме тому ключовим завданням сучасного освітнього процесу є створення умов, що стимулюватимуть педагога до безперервного розвитку, навчання та самореалізації.

Ефективна мотивація персоналу в освітніх закладах вимагає урахування індивідуальних особливостей та потреб кожного педагога. Оскільки різні люди мотивуються різними факторами, керівник повинен створити гнучку систему мотивації, яка відповідатиме очікуванням співробітників та сприятиме їхньому професійному розвитку [1, с. 57].

Для визначення конкретних демотивуючих факторів керівнику варто проводити опитування, інтерв'ю, кейс-аналіз та фокус-групи, що допоможуть зібрати об'єктивні дані про проблеми в колективі.

Для ефективної мотивації педагогічних працівників важливо розуміти їхні індивідуальні потреби та враховувати особливості кожної категорії співробітників, уникати демотиваторів, що знижують продуктивність та залученість до роботи. Доцільно використовувати різні методи стимулювання (фінансові, творчі, ресурсні, статусні). Треба залучати педагогів до процесу прийняття рішень, надаючи їм можливості для розвитку та кар'єрного зростання.

Реалії сучасної освітньої системи не завжди дозволяють застосовувати всі необхідні заходи для мотивації педагогів, проте гнучкий підхід та використання доступних ресурсів допоможуть покращити ситуацію навіть в умовах фінансових обмежень.

Список використаних джерел:

1. Драновська С. В. Розвиток професійної компетентності педагога: теоретичний аспект. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. 2019. №64. Т. 2. С. 56 - 60.
2. Коваленко Н. П., Боброва Н. О., Ганчо О. В., Зачепило С. В. Мотивація студентів як запорука успішного професійного розвитку. *Медична освіта*. 2020. № 1. С. 43-48.
3. Кравець С. Г. Мотиваційно-ціннісна складова проєктної культури педагога професійного навчання. *Наукові записки Малої академії наук України*. 2023. № 1. С. 65-71.