

Таким чином, було розглянуто погляди сучасних науковців на проблему здоров'я людини в різних її аспектах. З'ясовано, що здоровою людина може бути лише тоді, коли постійно буде дбати про усі його складові (фізичну, психічну, соціальну), що знаходяться у постійній взаємодії та взаємовпливають одна на одну, створюючи сприятливі умови для життєдіяльності кожної людської особистості.

### ДЖЕРЕЛА ТА ЛІТЕРАТУРА

1. Ананьев В.А Психология здоров'я: пути становления новой отрасли человекознания. СПб.: Издательство СПбУ, 2000. 384 с.
2. Детальніше про управління розвитком психічного здоров'я: Управління соціальним розвитком. К., 2018. С. 216-217.
3. Ващенко О.М Сучасна наука про соціальне здоров'я людини // Початкова освіта. Методичний порадишник. 2009. Вип.30. С.3-4.
4. Іонова О.М., Лук'янова Ю.С. Здоров'язбереження особистості як психолого-педагогічна проблема // Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту. 2009. №1. С 69-72.
5. Марків О.Т. Здоров'я людини як фундаментальна цінність культури // Гілея. Філософські науки. 2009. Вип.27. С.176-182.
6. Поняття про соціальне здоров'я. Залежність соціального здоров'я від умов життя людини в суспільстві. URL: <https://studopedia.su/15-1705525>.
7. Canguilem G. Le hormonal et le pathologique. Paris PUF: 2018. P. 17.

УДК 159.947.5:377

Ольга Внукова, Олена Бабенчик  
(Київ, Україна)

### МОТИВАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГА ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

*У статті розглянуто проблему мотивації діяльності майстрів виробничого навчання та викладачів у закладах професійної освіти на сучасному етапі. Подано аналіз оцінки мотивуючих факторів педагогами. Визначено сприятливі умови підвищення рівня зовнішньої та внутрішньої мотивації педагогів у професійній освіті, зокрема, стимулювання діяльності адміністрацією та самовдосконалення педагогів через використання творчих підходів та підвищення рівня педагогічної майстерності.*

**Ключові слова:** педагог професійної освіти, професійне вигорання, внутрішня мотивація, зовнішня мотивація, самовдосконалення.

*The article deals with the problem of motivation of activity of masters of industrial training and teachers in the institutions of vocational education at the present stage. An analysis of the evaluation of motivating factors by teachers is presented. Favorable conditions for raising the level of external and internal motivation of teachers in vocational education, in particular, stimulating the activity of the administration and self-improvement of teachers through the use of creative approaches and improving the level of pedagogical skill are identified.*

**Keywords:** teacher of the professional education, professional burnout, intrinsic motivation, extrinsic motivation, self-improvement.

Підняття престижності робочих спеціальностей та праці педагогів професійної освіти – це важливе питання сьогодення. Професійна діяльність майстрів виробничого навчання та викладачів у закладах професійної освіти характеризується психологічною напруженістю, підвищеною відповідальністю, наявністю широкого кола обов'язків, що зобов'язує мати

високий рівень професіоналізму та самовідданості у роботі. Але наявність належної професійної підготовки, навичок, досвіду ще не гарантує високої результативності праці. Рушійною силою активної трудової діяльності педагогів є мотивація. Тому сьогодні проблема мотивації педагогічних працівників у закладах професійної освіти набула важливого значення.

Обґрунтування проблеми формування мотивації до педагогічної діяльності, професійно-педагогічної спрямованості було здійснено у працях І. Зязюна, В. Моляко, С. Максименко, Н. Ничкало, Л. Карамушка, А. Бандурки, Ю. Гурова, В. Лозниці, К. Левіна та інших. Ми поставили за мету дослідити, як мотивація сприймається педагогами закладів професійної освіти та визначити сприятливі умови для підвищення її рівня.

Поняття «мотивація» є вихідним від слова «мотив», що трактується, як «спонукальна причина дій і вчинків людини», «Мотивація – система мотивів або стимулів, яка спонукає людину до конкретних форм діяльності або поведінки», як зазначено в Українському педагогічному словнику С. Гончаренка [3, с. 217]. У науковій літературі розрізняють зовнішню та внутрішню мотивацію. Зовнішня мотивація базується на різних видах заохочень та покарань, які в свою чергу стимулюють або гальмують поведінку людини. Внутрішня мотивація сприяє отриманню задоволення від роботи, підвищує самоповагу особистості, зацікавленість та почуття радості. Безумовно, ціллю будь-якої діяльності є саме внутрішня мотивація. Погоджуємося з думкою, що «мотивація може розглядатися як системне утворення зовнішніх і внутрішніх мотивів, ієрархія та взаємодія яких складається під дією певних факторів» [1, с. 13].

Мотиви, пов'язані із заробітком, завжди відігравали і відіграють важливу роль у будь-якій професійній діяльності. Але ж вершиною піраміди потреб А. Маслоу є потреби у повазі та самовираженні через самовдосконалення та саморозвиток. Професійний саморозвиток педагогів визначено як свідомі дії із вдосконалення своєї особистості як професіонала, це – цілеспрямований процес підвищення рівня своєї професійної компетентності, педагогічної техніки і розвитку професійних важливих якостей відповідно до зовнішніх соціальних вимог, умов професійної діяльності і власної програми. [2, с. 270] Мотивацією у саморозвитку педагога є його усвідомлена потреба бути кращим, успішним, мати визнання колег та учнів, одержувати задоволення від процесу та результату діяльності.

Для вивчення мотивації педагогів професійної освіти ми скористалися методом опитування. В якості респондентів були обрані педагогічні працівники Київського вищого професійного училища технологій та дизайну одягу: як майстри виробничого навчання, так і викладачі з різним стажем педагогічної діяльності.

На запитання про отримання морального задоволення від роботи більшість педагогів відповіли позитивно, що свідчить про те, що вони є ентузіастами своєї справи. Але виявилися невтішні відповіді на запитання про наявність фактору «професійного вигорання». Тільки педагоги з стажем роботи до 5 років ще не відчували його впливу. Опитувані підтвердили, що на емоційному рівні синдром вигорання проявляється в частому переживанні негативних емоцій без видимих зовнішніх причин, неусвідомленому неспокої, підвищеному рівні тривожності. Прояви професійного вигорання на поведінковому рівні помітні у зниженні ентузіазму в роботі, необ'єктивності до дій учнів, втраті інтересу до улюблених справ тощо. У сфері міжособистісних відносин може спостерігатися критичність, нетерпимість, звинувачення, спалахи невмотивованого гніву тощо. Зневіра себе у професії для педагога є вкрай негативним явищем, оскільки від цього страждають учні і загалом освітній процес.

Цікавим є результат, який висвітлює ставлення педагогічних працівників до їх матеріальної винагороди за працю: 92 % опитаних виявили невдоволення. Після попередніх одержаних результатів логічним стало запитання про бажання змінити напрямок своєї діяльності. І тут виявилось, що 60 % педагогів мають таке бажання. Викладачі з великим

стажем менш активні в ньому, більш рішуче налаштовані молоді майстри виробничого навчання та викладачі зі стажем до 20 років.

На запитання «Що ж тримає педагогів у професії», відповіді були складні, бо багато респондентів поєднували декілька факторів. Популярною виявилась «відпустка», вона приваблює 25 % опитаних, відповідь, що демонструє фактор зацікавленості роботи з молоддю – 35 %, фактори «відпустки» та «можливості вдосконалення» поєднали 15 %.

Також ми з'ясували, що ж впливає на бажання продовжувати педагогічну діяльність та зацікавлює молодь працювати педагогом у професійній освіті. За результатами опитування престижність праці, на жаль не є високою, матеріальний фактор теж не впливовий, що підтверджено і попередніми відповідями. Найбільш поширеним став фактор самовдосконалення, тобто ми виявили бажання педагогів розвиватися, вдосконалювати свою педагогічну майстерність. Усі педагоги періодично (не менше одного разу в п'ять років) проходять різні види стажування та підвищують свою кваліфікацію. Ми запитували, які види та форми стажування чи підвищення кваліфікації більш цікаві та прийнятні для самих викладачів та майстрів виробничого навчання. Виявили готовність та бажання всіх педагогів вдосконалюватись, але показово, що пріоритетними є практично-професійні види підвищення кваліфікації чи стажування, а саме на виробництві та професійних курсах (60 %). Це пояснюємо тим, що респонденти – педагоги професійної освіти і тому потребують і цікавляться першочергово саме практичними професійними напрямками. На запитання про оплату свого вдосконалення суттєва більшість не готові сплачувати підвищення кваліфікації та стажування самостійно і це пов'язано з невисокою зарплатою педагогів. Різниця у відсотках між тими хто готовий витратити якусь суму на власний професійний розвиток та тих, хто вважає, що для цього повинна бути підтримка держави складає приблизно 1 : 2. Для саморозвитку педагогів зараз представлений широкий спектр можливостей і більшість з них потребує матеріальних вкладень, певних витрат. Тобто, мотивація саморозвитку є дуже важливою, але все ж таки матеріальна сторона залишається болючою темою для педагогів.

На мотивуючий ефект роботи колективу впливає адміністрація. Вірний розподіл обов'язків, завдань, акцентів в загальній роботі є неймовірно важливим. Дуже часто саме фактор принципів керівництва та побудованої системи управління впливає на стиль роботи закладу освіти, взаємостосунки у колективі та саморозвиток педагогів. Ми дослідили, що більш мотиваційними, тими що підтримують бажання у самовдосконаленні та мотивують на розвиток є демократичний та творчий стилі керівництва, що будуються на доброзичливості, толерантності, творчому підході та сприйнятті ідей. Негативно впливає на мотивацію до професійного зростання авторитарний стиль, який побудований на приниженні підлеглих для досягнення мети керівництва, абсолютне нерозуміння колег та відсутність толерантності (77 % респондентів чітко формують думку про це). Ліберальний спосіб з методом лише матеріального заохочення також не дуже сприймається.

На сучасному етапі у професійній освіті має бути сформованою система мотивації та стимулювання, яка включає матеріальну мотивацію: педагог повинен заробляти стільки, щоб забезпечити задоволення своїх потреб і своєї сім'ї. Недостатня зарплата може викликати почуття незадоволеності, зниження якості праці, порушення трудової дисципліни, негативні взаємини в колективі, інтриги. Сьогодні необхідно не просто працювати, але і підвищувати свою кваліфікацію, поширювати досвід, брати участь у проектах і експериментах. Взятися за це можуть педагоги, які впевнені, що їх зусилля будуть заохочені премією. Матеріальна мотивація педагога також може бути виражена у вигляді: допомоги у зв'язку зі значимими подіями, проведення корпоративних вечорів, поїздок, придбання навчально-методичної літератури, оплати проходження курсів, семінарів, тренінгів, тощо. Нематеріальна мотивація педагога включає організацію робочого місця і місця відпочинку, забезпечення необхідною технікою, формування зручного розкладу, наявність поваги з боку адміністрації, надання методичної допомоги, сприяння у проходженні атестації, отримання гранту, вибрати час відпустки, оголошення подяки, занесення на дошку пошани, організувати заняття в

спортзалі, публічна похвала. – це хороші ефективні фактори управління мотивацією педагогів, але найважливіший, на наш погляд, фактор – значимість праці, місія педагога і організації.

Отже, педагог професійної освіти – зріла особистість зі сталою мотиваційною сферою. Тому його мотивацію треба підтримувати сприятливими умовами, якими, на нашу думку, є: здоровий мікроклімат у колективі, підкреслення значущості професії педагога, відчуття радості від успіхів у роботі та власної компетентності, можливості творчо вирішувати педагогічні завдання, переживання особистісної причетності до позитивних змін у закладі освіти, можливості саморозвитку та самовдосконалення, стимулювання (моральне та матеріальне) з боку адміністрації закладу освіти та на державному рівні.

### ДЖЕРЕЛА ТА ЛІТЕРАТУРА

1. Арістова Н. О. Формування мотивації вивчення іноземної мови у студентів вищих навчальних закладів монографія. К.: ТОВ «ГЛІФМЕДІЯ», 2015. 240 с.
2. Внукова О. Н. Самообразование как составляющая профессионального саморазвития педагога высшей школы // Педагогическое мастерство: материалы IV Междунар. науч. конф. / (г. Москва, февраль 2014 г.). М.: Буки-Веди, 2014. С. 269-271.
3. Гончаренко С. Український педагогічний словник. Київ: Либідь, 1997. 376 с.

УДК 373.31

*Маргарита Войтенко  
(Київ, Україна)*

### ФОРМУВАННЯ КЛЮЧОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ В УЧНІВ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ ЯК ВИМОГА СЬОГОДЕННЯ

*У статті зосереджено увагу на проблемі формування ключових компетентностей у дітей молодшого шкільного віку. Наведено порівняльні результати студіювання сучасних підходів до визначення ключових компетентностей у вітчизняних та зарубіжних дослідженнях. Розкрито особливості роботи вчителя початкових класів щодо їх формування в учнів.*

**Ключові слова:** компетентність, ключові компетентності, компетентнісний підхід, учні початкової школи.

*The article focuses on the problem of the formation of key competencies in children of primary school age. Comparative results of studying modern approaches to determining key competencies in domestic and foreign studies are presented. The features of the work of primary school teachers in their formation among students are disclosed.*

**Keywords:** competence, key competencies, competency-based approach, primary school students.

Сучасний світ стрімко змінюється. Кожне нове покоління відрізняється від попереднього іншим, більш прискореним, темпом життя. Нині людина повинна вміти опрацювати великі масиви інформації, критично її оцінювати, швидко приймати рішення й відповідно діяти. Негативний досвід процесу навчання в минулі роки вказує нам на те, що дитині недостатньо отримати лише знання з різних галузей.

Концепція Нової української школи висуває ряд вимог до навчання і розвитку учнів. Відтак, новим освітнім орієнтиром виступає компетентнісний підхід. Завдання якого – формування ряду компетентностей у здобувачів освіти, що потрібні для успішної самореалізації у житті, навчанні та праці. Отже вчитель початкових класів має формувати не