

modern agronomic means; demonstration of the connection between the study of physics and life; formation of project activity skills, conducting observations, planning and performing experiments; the study of applied issues of physics, which allows students to apply physical phenomena, laws to explain the device, the physical principle of the work of specific objects of real life, in particular agricultural production. At the same time,

the practical orientation of the study of physics increases. The system of tasks is filled with professional content intensifies the educational process in physics in agrarian colleges. Promotes development persistent cognitive interest in the future profession and the development of professional knowledge and skills.

**Key words:** intensification, technology, physics, projects, experiment.

Отримано: 14.09.2018

УДК 331.101.3:37.091.12:005.963:377

DOI: 10.32626/2307-4507.2018-24.177-180

Н. М. Сиско

Інститут педагогічної освіти та освіти дорослих НАПН України  
e-mail: nnsysko@ukr.net

## МОТИВАЦІЯ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК НЕПЕРЕРВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧА ЗАКЛАДУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Успішність професійної діяльності викладача детермінується його мотивацією до власного неперервного професійного розвитку. У процесі особистісного професіогенезу викладача відбувається формування внутрішньої та зовнішньої особистісної професійної ідентичності, формуються та удосконалюються внутрішні засоби професійної діяльності. Мотивація, як психологічний чинник, виступає засобом саморозвитку, самовдосконалення та самореалізації особистості педагога. Мотивація особистості до професійної діяльності виконує спонукальну, організаційну, регуляторну та корегувальну функції. Управління мотивацією викладача закладу професійної освіти до власного професійного розвитку передбачає створення оптимальних умов для набуття та удосконалення професійно-педагогічної компетентності на основі комплексу взаємопов'язаних організаційно-педагогічних і науково-методичних заходів. Важливим є урахування індивідуальних потреб педагога, його індивідуальної освітньої траєкторії та уявлень про професійну кар'єру, а також запитів і очікувань суспільства, навчального закладу і соціальних партнерів-роботодавців. Визначено шляхи формування стійкої мотивації викладачів закладів професійної освіти до власного професійного розвитку.

**Ключові слова:** викладач, неперервний професійний розвиток, заклад професійної освіти, мотив, мотивація внутрішня, мотивація зовнішня.

Результати досліджень в різних фундаментальних науках підтверджують, що успішність професійної діяльності залежить не тільки від інтелектуальних та індивідуально-психологічних властивостей особистості, а й детермінується мотиваційною сферою особистості.

Так, авторитетний вчений В. М'ясищев стверджував, що результати, яких досягає людина, лише на 20-30% залежать від її інтелекту, а на 70-80% – від мотивів, які спонукають її до дії [2]. Отже, досягає більших успіхів такий фахівець, що хоче і прагне, аніж не лише може.

Отже, мотивацію ми розглядаємо, як психологічний чинник, що виступає засобом саморозвитку, самовдосконалення та самореалізації особистості педагога. Практика нашої діяльності засвідчує, що лише компетентний та змотивований до власного неперервного професійного розвитку викладач професійної освіти здатний захопити учнів професією та сформувати у них свідому потребу у професійному розвитку та самореалізації.

Феномен мотиву та мотивації почали досліджувати ще стародавні філософи Аристотель, Геракліт, Демокрит, Лукрецій, Платон, Сократ [3].

Вперше слово «мотивація» (з лат. *movere* – рухаю) було використано німецьким філософом А. Шопенгауером у статті «Чотири принципи достатньої причини» (1900-1910), після чого його стали широко використовувати у психологічній літературі [3, с.65].

Теорії мотивації починають формуватися у 20-их роках ХХ століття та пов'язані з іменами психологів К. Левіна, Г. Олпорта, Г. Мюррея, які досліджували психогенні потреби особистості, що виникають в результаті виховання та навчання.

Свій внесок у дослідження мотивації здійснили А. Маслоу (ієрархічна система потреб людини: фізіологічні, безпека, соціальні, повага та самовираження, самореалізація); Д. Макклелланд (теорія трьох потреб: в успішності (мотивація досягнення), у приналежності (мотивація афіліації), у владі (мотивація влади)); Ф. Герцберг (чинники впливу і двофакторна теорія: гігієнічні чинники та мотивація); В. Врум (теорія очікування).

На даний час в зарубіжній психології налічується біля 50 теорій мотивації, що підтверджує багатоаспектність даного феномену.

Значний науковий внесок в осмислення мотивації, розкритті її понятійної основи здійснено вітчизняними та зарубіжними корифеями психології: К. Альбухановою-Славською, Б. Ананьєвим, Л. Божович, Л. Виготським, Г. Костюком, О. Леонтєвим, Р. Немовим, С. Рубінштейном та ін.

Питання формування мотивації особистості педагога досліджували науковці: формування мотивації педагогічної діяльності (І. Зязюн, Р. Гуревич, Л. Лук'янова, Н. Ничкало), розвиток педагогічної творчості (В. Моляко, Е. Помиткін, В. Рибалка), мотивація професійно-педагогічної спрямованості (С. Занюк, С. Максименко, В. Семиченко), чинники розвитку професійної кар'єри педагогічних працівників (Т. Зайчикова, Л. Карамушка, В. Лозовецька).

Незважаючи на значну увагу науковців до проблеми мотивації, питання мотивації викладачів закладів професійної освіти до неперервного професійного розвитку залишаються недостатньо дослідженими і потребують вивчення.

Психологічний тлумачний словник трактує поняття «мотив» (фр. *motif*) як спонування до діяльності, пов'язані із задоволення потреб суб'єкта. Мотивація – сукупність зовнішніх або внутрішніх умов, що викликають активність суб'єкта і визначають її спрямованість [10, с.264].

С. Гончаренко в «Українському педагогічному словнику» визначає мотив, як спонукальну причину дій і вчинків людини, а мотивацію, як систему мотивів, яка спонукає людину до конкретних форм діяльності або поведінки. Дослідник зазначав, що мотивами можуть виступати уявлення й ідеї, почуття й переживання, що виражають матеріальні або духовні потреби людини. Одна й та сама діяльність може здійснюватися з різних мотивів [1, с.217].

В. Федоров трактує поняття «мотив» як поштовх до дії, поведінки, діяльності. Мотив – це і «хочу», і «можу», і «повинен». Це і бажання, і інтерес, і потяг, і мета, – зазначає науковець [8, с.89].

«Ключем до вирішення проблеми спонування людей до ефективної роботи, орієнтації фахівців на досягнення професійних цілей є визначення їх мотивації», – наголошує Н. Іванова [2].

В. Семиченко залежно від різновиду діяльності виділяє мотиви професійні (пов'язані з певною професійною діяль-

ністю), пізнавальні (пов'язані з отриманням нових знань), широкосоціальні (бажання знайти певну позицію, роль у суспільстві, підвищити свій соціальний статус, престижність), вузькосоціальні (бажання спілкуватись, мати статус у конкретній соціальній групі), процесуально-змістовні (процес і зміст діяльності), матеріальні (можливість гарантування високої заробітної плати), досягнення (прагнення досягти певних результатів у діяльності) та утилітарні (прагнення отримання переваги або уникнення небезпеки) [6, с.38-39].

Дослідник В. Сич, вивчаючи соціально-психологічні особливості мотивації професійного вдосконалення, наголошує, що «професіонал повинен мати високий рівень професійної мотивації, вміти самостійно будувати сценарій свого професійного життя, бути стійким до зовнішніх перешкод; бути готовим до постійного професійного саморозвитку, прагнути цілісності та самореалізації; бути конкурентноздатним; збагачувати досвід професії своїм оригінальним творчим внеском тощо [7].

Н. Іванова виділяє наступні основні функції мотивації особистості до професійної діяльності: спонукальну (актуалізує наміри особистості виконувати конкретний вид діяльності та активізує певну поведінку щодо її реалізації); організаційну (визначає можливі способи дій задля реалізації актуальних мотивів та досягнення відповідних професійних цілей); регуляторну (зумовлює необхідну поведінку, активізує та спрямовує певні дії, необхідні для задоволення потреб й реалізації актуальних мотивів; корегує (забезпечує оптимальність дій та, за потреби, їх зміну, залежно від рівня значущості актуального для фахівця мотиву) [2].

Ми погоджуємося з науковими узагальненнями Н. Іванової, яка наголошує, що «мотивацію фахівця до професійної діяльності детермінують: його професійна компетентність; індивідуально-психологічні особливості; умови діяльності, з урахуванням яких відбувається цей процес; вимоги, які висуває робота до особистості фахівця» [2].

К. Замфир (1983) при вивченні структури мотивів трудової діяльності відштовхується від уявлень про складові мотивації: внутрішня мотивація (ВМ), зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ) і зовнішня негативна мотивація (ЗНМ). Під внутрішньою мотивацією авторка розуміє її суспільну користь, задоволення, яке приносить і процес, і результат праці. Внутрішня мотивація виникає з потреб самої людини і тому вона трудиться з задоволенням, без якого-небудь зовнішнього тиску [3, с.278].

Зовнішня мотивація містить мотиви, які знаходяться за межею самої особистості. До зовнішньої позитивної мотивації відносять матеріальне стимулювання, кар'єрне підвищення, заохочення з боку колег та колективу, престижність, тобто ті стимули, заради яких працівник вважає за необхідним докладати свої зусилля. До зовнішньої негативної мотивації відносять конфлікти, критику, осуд, покарання та штрафи.

З огляду на вищевказане цікавими, на наш погляд, є результати вивчення мотивів звільнення педагогів із закладів професійно-технічної освіти за власним бажанням, які були проаналізовані Ю. Фисином ще у 1980 році. Його дослідження засвідчило, що на першому місці звільнень опинились причини взаємовідносин з адміністрацією: незадоволеність стилем керівництва, організацією праці, частими конфліктами. На другому місці – взаємовідносини з колегами: відсутність допомоги і підтримки, неухважність з їх боку, особливо чутливі до цього фактору виявилися молоді педагоги. Серед інших мотивів, які спонукали до звільнення – незадоволеність відношенням учнів до навчання та їх дисципліна, а також невдоволеність заробітною платою та великим перевантаженням [3, с.281.] Таким чином, зовнішня негативна мотивація сформувала бажання залишити педагогічну діяльність.

У наш час відбулися зміни значущості зовнішніх негативних мотивів, які спонукають викладачів закладів професійної освіти до звільнення. Серед них: низька престиж-

ність педагогічної праці, незадовільна заробітна плата, відсутність належної соціальної підтримки педагога.

Отже, вивчення мотивації викладачів закладів професійної освіти має важливе значення у забезпеченні ефективності освітнього процесу та зумовлює здійснення аналізу причин та факторів, які ініціюють та енергетизують активність педагога, спрямовують та підтримують його дії для досягнення позитивних результатів педагогічної діяльності.

Враховуючи, що педагоги закладів професійної освіти відносяться до вікової категорії дорослих, ми враховуємо думку професора Л. Лук'янової, яка зазначає, що «у дорослої людини мотивація проявляється у постановці цілей, підтримці уваги протягом діяльності, докладанні зусиль й наполегливості в досягненні. Мотивація управляє діяльністю, спонукальною причиною якої стає потреба дорослої людини, суб'єктивна ймовірність успіху, а також індивідуальна оцінка досягнень» [4].

Варто зазначити, що важливою особливістю мотивованої дії є наявність у педагога внутрішньої інтенції на її виконання. Мотивована поведінка відбувається під впливом двох факторів: особистісного та ситуаційного. Особистісний фактор зумовлює мотиваційні диспозиції викладача (потреби, мотиви, цінності, позиції), а ситуаційний фактор породжується умовами оточуючого середовища (стосунки у педагогічному колективі, оцінки, реакції оточуючих, матеріально-технічне забезпечення освітнього середовища та ін.). Важливо зазначити те, що ситуаційні фактори оцінюються та інтерпретуються особистістю залежно від контекстуальних аспектів власної поведінки, тобто від суб'єктивного сприйняття об'єктивних умов і того значення, яке вона цим умовам надає. Особистість вчиняє у відповідності з тим, як вона оцінює та інтерпретує оточуючу дійсність. У зв'язку з цим важливого значення набуває професійно-педагогічна культура в освітньому середовищі, взаємодія та взаєморозуміння адміністрації та педагогічного колективу навчального закладу.

Управління мотивацією професійного розвитку викладача закладу професійної освіти – це складний процес, який передбачає створення оптимальних умов для розвитку професійно-педагогічної компетентності. Він зреалізовується на основі комплексу взаємопов'язаних організаційно-педагогічних і науково-методичних заходів в закладі освіти з урахуванням індивідуальних потреб педагога, його індивідуальної освітньої траєкторії і уявлень про професійну кар'єру, а також запитів і очікувань суспільства, освітнього закладу і соціальних партнерів-роботодавців.

Отже, основним ініціатором та регулятором дій викладача виступає як внутрішня мотивація, так і позитивна зовнішня мотивація по відношенню до нього: систематична підтримка та підкріплення бажаних дій педагога в освітньому процесі на основі набуття необхідних професійно-педагогічних компетентностей. У зв'язку з цим важливого значення у неперервному професійному розвитку педагога набуває системна цілеспрямована методична робота безпосередньо у закладі професійної освіти.

Упродовж професійної діяльності педагог потребує й психологічного супроводу. З метою профілактики професійного вигорання викладача, професійної стагнації та деформації важливо тримати в полі зору задоволеність викладача професійною діяльністю, його змотивованість до неперервного професійного розвитку, рівень самооцінки, домінуючі психологічні стани та психологічний клімат і міжособистісні стосунки в педагогічному колективі. В закладі професійної освіти надзвичайно важливим є створення творчого, інноваційного середовища, яке буде сприяти професійному розвитку кожного педагогічного працівника.

Р. Уайт у статті «Перегляд мотивації: поняття компетентності» увів поняття «компетентність», яке він розглядає як об'єднуючу у собі всю множину дій особистості від найпростіших до творчості, метою яких є підвищення компетентності та ефективності особистості. Силою, що детермі-

нує прагнення особистості до компетентності, є мотивація через почуття власної ефективності. Такий вид мотивації у викладача працює тоді, коли у нього є прагнення до ефективності, компетентності та майстерності. Отже, конструкти «компетентність», «прагнення до компетентності» та «мотивація ефективністю» відповідають конструкту «внутрішня мотивація» та є більш продуктивним, аніж конструкти систематичної підтримки та підкріплення бажаних дій, тобто зовнішньої мотивації [9].

Отже, внутрішня мотивація педагога до власного професійного розвитку є провідною у його професійному зростанні. Стан внутрішньої мотивації визначається потребами викладача у самодетермінації та компетентності, є однією з ведучих психологічних потреб Я-особистості. У цьому стані викладач відчуває, що він компетентний і є істинною причиною забезпечення ефективності навчального процесу та сприймає себе як ефективного агента впливу на якісні зміни своїх учнів.

Досвід нашої роботи засвідчує, що неперервний професійний розвиток викладача потребує об'єднання та активізації як внутрішньої, так і зовнішньої мотивації та забезпечення від зовнішньої негативної мотивації.

Самоповага і потреба у самореалізації стають важливими мотиваційними чинниками у професійному розвитку викладача. Як зазначає А. Маслоу, самоповага охоплює такі поняття, як престиж, визнання, репутація, статус, оцінка, прийняття [5]. Для педагога, особливо молодого, необхідно знати, що те, що він робить (навчально-виховна діяльність, методична робота) визнається адміністрацією та колегами, а результати його діяльності схвально оцінюються. Задоволення потреби самоповаги у викладача зароджує впевненість, сприяє формуванню творчості педагогічної діяльності, активності у розвитку професійно-педагогічної компетентності.

Для характеристики структури мотивів професійної діяльності викладачів закладів професійної освіти можемо скористатись теорією Б. Додонова (1984), який відмітив, що причинами любові до діяльності може бути сукупність наступних факторів: задоволеність від самого процесу діяльності; задоволеність від результату діяльності (створений продукт, засвоєні знання); винагорода за діяльність (заробітна плата, кар'єрне зростання, слава); бажання уникнути санкцій, які будуть в разі бездіяльності [3, с. 277].

Спостереження за викладачами закладів професійної освіти з різним стажем та досвідом педагогічної діяльності засвідчило, що упродовж першого року їх роботи мають місце певні проблеми, пов'язані з адаптацією як в педагогічному колективі, так і з опануванням самої педагогічної професії, набуття професійної ідентичності. Зовнішніми мотиваторами виступають старші наставники-викладачі, які демонструють власний позитивний досвід педагогічної діяльності. На базі їх досвіду відбувається стажування молодого педагога і у разі успішної професійної адаптації відбувається перехід до наступного етапу професійного становлення та розвитку.

На етапі професіоналізації викладач закладу професійної освіти досягає професійної ідентифікації, виробляється власний стиль педагогічної діяльності, педагог набуває високого рівня професійно-педагогічної компетентності, прагне до професійного розвитку та самовдосконалення. Йому притаманна здатність до самомотивації.

На етапі професійної майстерності викладач досягає акме професіогенезу, демонструє високий рівень професіоналізму. У цьому періоді неперервного професійного розвитку для педагога характерним є сформований стиль педагогічної діяльності, стійкі педагогічні позиції, він здатний виконувати роль наставника для викладачів-початківців.

Таким чином, на нашу думку, професіоналізм викладача набувається під час його успішного професіогенезу. Викладач-професіонал – це висококомпетентна, психологічно і соціально зріла особистість, яка демонструючи самомотивацію, перебуває у процесі неперервного особистісного і професійного розвитку.

Проблема неперервного професійного розвитку педагогів усе більш актуалізується у зв'язку тим, що в Україні на сучасному етапі розвитку системи професійної освіти відбуваються динамічні її перетворення, оновлюються підходи до підготовки кваліфікованих робітників, навчання стає більш практикоорієнтованим та наближеним до сучасних інноваційних виробничих технологій, впроваджується підготовка учнівської молоді за стандартами, які побудовані на модульно-компетентнісній основі, освітній процес переорієнтовується на дуальну форму навчання.

Реформаторські перетворення в системі професійної освіти потребують інноваційного педагога, з високим рівнем професійно-педагогічної компетентності, змотивованим до власного неперервного професійного розвитку.

Оскільки педагогічна діяльність має характер інноваційності, вона дозволяє особистості викладача максимально розкрити власний творчий потенціал, відкриває можливості для особистісного і професійного саморозвитку, самовдосконалення, дозволяє зrealізувати потребу в самоактуалізації та забезпечує успішність професіогенезу.

У процесі особистісного професіогенезу викладача відбувається формування його внутрішньої та зовнішньої особистісної професійної ідентичності. Удосконалюються внутрішні засоби професійної діяльності (професійно-педагогічні компетентності, мотивація професійної праці, професійні риси характеру, з досвідом проявляється автономність у вирішенні професійних завдань). Також відбувається формування та засвоєння зовнішніх соціальних засобів професійної діяльності, що супроводжується накопиченням певних соціальних регуляторів у фахово-освітньому середовищі, засвоєння соціального простору професії, відповідних матеріалів та інформаційних засобів професійної діяльності.

Співпраця з колегами в професійній спільноті зміцнює мотивацію і впевненість педагогів та сприяє процесу неперервного професійного розвитку.

Досліджуючи, зокрема, вплив таких факторів, як вік і стать на мотивацію професійного розвитку викладачів, ми з'ясували, що у педагогів чоловічої статі на перших позиціях стояли чинники – матеріальне стимулювання, рівень заробітної плати, можливість кар'єрного зростання. У викладачів жіночої статі провідними мотивами педагогічної діяльності та удосконалення її ефективності були: отримання задоволення від процесу навчання учнів, спілкування з колегами, інтерес до опанування та впровадження інноваційних освітніх технологій.

У педагогів пенсійного віку домінуючим мотивом до професійного розвитку та проходження курсового підвищення кваліфікації було підтвердження раніше встановленої педагогічної категорії та педагогічного звання. Тобто, у певної частки викладачів даної вікової категорії ми спостерігаємо «згасання» інтересу до власного неперервного професійного розвитку, що логічно пояснюється завершенням ними педагогічної кар'єри та професійної діяльності. Отже, дані тенденції варто враховувати при організації та впровадженні системи заходів неперервного професійного розвитку в умовах закладів професійної освіти.

Аналіз психолого-педагогічної літератури дозволяє зробити наступні висновки. Феномен мотивації – це багатогранне явище, яке ще досліджували мислителі давніх часів і наукові розвідки не завершуються і в наш час. Існує багато різних теорій мотивації та класифікації мотивів, що свідчить про науковий інтерес до цього психологічного явища. Проблема спонукування викладача до ефективної педагогічної діяльності досягається за допомогою орієнтації на досягнення ним професійних цілей. Викладач-професіонал відрізняється високим рівнем професійної мотивації. Розвиток професійно-педагогічної компетентності викладача відбувається за індивідуальною освітньою траєкторією у формальній, неформальній та інформальній освіті.

Мотивація педагогів залежить як від внутрішніх (суб'єктивних) чинників (індивідуально-психологічних особ-



ливостей особистості педагога, його віку, статі, етапів професійного становлення та розвитку), так і зовнішніх (об'єктивних) чинників (територіальне розміщення навчального закладу, наявність сучасного матеріального обладнання в навчальному закладі, рівень його комп'ютеризації та доступу до Інтернет-мережі, налагоджені соціальні партнерські контакти з роботодавцями, виробничниками, іншими закладами професійної освіти, психологічний клімат та стиль управління в педагогічному колективі, створення системи заохочення та стимулювання педагогічних працівників, підтримка педагогів у їх прагненні до неперервного професійного розвитку).

Внутрішня мотивація з точки зору задоволеності працею та її продуктивністю є найбільш ефективна. Зовнішня позитивна мотивація швидше втрачає свою стимулюючу дію в порівнянні з внутрішньою мотивацією. Матеріальна винагорода, якщо вона залишається на одному і тому ж рівні зменшує своє мотиваційне навантаження через певний час.

На нашу думку, ефективними шляхами формування стійкої мотивації до професійного розвитку викладачів закладів професійної освіти:

– на державному рівні: підняття соціального престижу педагогічної праці; впровадження для випускників педагогічних закладів вищої освіти інтернатури, яка дозволить «приміряти» професію педагога в реальних умовах; підвищення рівня заробітної плати педагогічним працівникам; суттєве підвищення рівня оплати праці педагогам, які пройшли сертифікацію; моральне та матеріальне заохочення педагогів-наставників, які забезпечують проходження стажування молодих педагогів.

– на місцевому рівні, рівні закладу професійної освіти: ознайомлення педагога з інноваційними виробничими технологіями; надання можливості пройти стажування на сучасному підприємстві, організації, установі або закладі, на якому використовуються сучасне обладнання та технології для практичного опанування ними;

– на рівні педагогічного працівника: неперервний професійний розвиток викладача одночасно виступає його правом та професійним обов'язком, і тому педагогу необхідно опанувати інноваційними виробничими і педагогічними технологіями шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти.

#### Список використаних джерел:

1. Гончаренко С.У. Український педагогічний словник / Семен Устимович Гончаренко. – К.: Либідь, 1997. – 374 с.
2. Іванова Н. Мотивація фахівця до професійної діяльності: поняття, зміст та функції / Н. Іванова // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки. – 2016. – Вип. 1. – С. 21-24. – Режим доступу: <file:///C:/Users/BOSS/Desktop/13-39-1-PB.pdf>
3. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2002. – 512 с.
4. Лук'янова Л.Б. Особливості мотивації навчання дорослої людини / Л.Б. Лук'янова // Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського. Серія: Педагогічні науки. – 2013. – Вип. 1.40. – С. 52-55. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmdup\\_2013\\_1\\_40\\_11](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmdup_2013_1_40_11)
5. Маслоу А. Мотивация и личность: пер. с англ. / А. Маслоу. – 3-е изд. – СПб.: Питер, 2003. – 352 с.
6. Семиченко В.А. Проблемы мотивации поведения и деятельности человека: модульный курс психологии. Модуль «Направленность» (Лекции, практические занятия, задания для самостоятельной работы) / В.А. Семиченко. – К.: Миллениум, 2004. – 521 с.
7. Сич В.М. Соціально-психологічні особливості мотивації професійного вдосконалення спеціалістів відділів освіти: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / В.М. Сич; Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2005. – 20 с.
8. Федоров В.Д. Комунікативний простір становлення особистості: психотехнологічний ракурс: навч.-метод. посіб. / В.Д. Федоров. – Хмельницький: ХОІППО, 2009. – 404 с.

9. Чирков В.И. Самодетерминация и внутренняя мотивация поведения человека / В.И. Чирков // Вопросы психологии. – 1996. – № 3. – С. 116–131.
10. Шапар В.Б. Психологічний тлумачний словник / В.Б. Шапар. – Х.: Прапор, 2004. – 640 с.

**Н. Н. Сиско**

*Институт педагогического образования и образования взрослых  
НАПН Украины*

#### **МОТИВАЦИЯ КАК ВАЖНЫЙ ФАКТОР НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Успешность профессиональной деятельности преподавателя детерминируется его мотивацией к собственному непрерывному профессиональному развитию. В процессе личностного профессиогеаза преподавателя происходит формирование внутренней и внешней личностной профессиональной идентичности, формируются и совершенствуются внутренние средства профессиональной деятельности. Мотивация, как психологический фактор, выступает средством саморазвития, самосовершенствования и самореализации личности педагога. Мотивация личности к профессиональной деятельности выполняет побудительную, организационную, регуляторную и корректирующие функции. Управление мотивацией преподавателя учреждения профессионального образования к собственному профессиональному развитию предусматривает создание оптимальных условий для приобретения и совершенствования профессионально-педагогической компетентности на основе комплекса взаимосвязанных организационно-педагогических и научно-методических мероприятий. Важен учет индивидуальных потребностей педагога, его индивидуальной образовательной траектории и представлений о профессиональной карьере, а также запросов и ожиданий общества, учебного заведения и социальных партнеров-работодателей. Определены пути формирования устойчивой мотивации преподавателей учреждений профессионального образования к собственному профессиональному развитию.

**Ключевые слова:** преподаватель, непрерывный профессиональный рост, заведение профессионального образования, мотив, мотивация внутренняя, мотивация внешняя.

**N. M. Sysko**

*The Institute for Pedagogical Education and Adult Education  
of the NAPS of Ukraine*

#### **MOTIVATION AS AN IMPORTANT FACTOR IN THE INDEPENDENT PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL EDUCATIONAL TEACHER**

The efficiency of the teacher's professional activity is determined by their motivation towards their continuing professional development. In the process of the teacher's professional development, they are able to reveal their internal and external personal professional identity, to develop and enhance the internal means of professional activity. Motivation, as a psychological factor, acts as a mechanism of self-development, self-improvement and self-actualization of the teacher's personality. The individual's motivation towards professional activity performs incentive, organizational, regulatory and corrective functions. The process of managing motivation of professional education teachers towards their professional development involves creating optimal conditions for acquiring and enhancing professional pedagogical competency based on a set of interrelated organizational, pedagogical, scientific and methodical activities. It is important to take into account the teacher's individual needs, their individual educational trajectory, the views on professional career, as well as the demands and expectations of the society, educational institutions and social partners-employers. The ways of developing a stable motivation of professional education teachers towards their professional development have been determined.

**Keywords:** teacher, continuing professional development, professional education institution, motive, internal motivation, external motivation.

*Отримано: 14.06.2018*