

**Міністерство освіти і науки України
Луцький національний технічний університет
Факультет цифрових, освітніх та соціальних технологій
Кафедра соціогуманітарних технологій**

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
ЗА СТУПЕНЕМ ВИЩОЇ ОСВІТИ «БАКАЛАВР»**

**ПРОФЕСІЙНА МОТИВАЦІЯ ДО ПЕДАГОГІЧНОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ ВЧИТЕЛІВ**

Спеціальність 053 Психологія Освітньо-професійна програма
«Психологія»

Виконала: здобувач вищої освіти
Групи ПС – 41
Блінцова Ольга Олегівна

(підпис)

Керівник: к. соц. н.,
Піменова Ольга Олександрівна

(підпис)

Кваліфікаційну роботу
допущено до захисту
« ____ » _____ 2026 р.

К. психол. н., доцент

Гарант освітньо-професійної програми:
Савчук Надія Антонівна

Луцьк – 2026 року

АНОТАЦІЯ

Блінцова О. О. Професійна мотивація до педагогічної діяльності вчителів. Рукопис.

Кваліфікаційна робота бакалавра ОПП «Психологія» спеціальності 053 Психологія . Луцький національний технічний університет. Луцьк, 2026.

Кваліфікаційна робота бакалавра складається з вступу, 2 розділів, висновків і пропозицій, списку використаних джерел.

Об'єктом даного дослідження є професійна мотивація педагогічної діяльності вчителя як психологічний феномен. Мета дослідження – теоретичне обґрунтування та емпіричне дослідження особливостей професійної мотивації педагогічної діяльності вчителя, а також визначення психологічних умов і рекомендацій щодо її розвитку та підтримки в сучасних освітніх умовах.

У бакалаврській роботі проведено всебічний аналіз науково-теоретичних підходів до вивчення проблеми мотивації у психології та педагогіці. Розглянуто особливості професійної мотивації в рамках педагогічної діяльності, а також продемонстровано її ключову роль у процесі становлення професійної ідентичності вчителя. Детально описано психологічні фактори, які впливають на рівень і структуру мотивації працівників освіти. Крім того, виконано емпіричне вивчення специфіки професійної мотивації в середовищі педагогів.

На основі отриманих результатів розроблено комплекс психологічних рекомендацій для підтримки та стимулювання професійної мотивації педагогів, які мають на меті підвищення продуктивності їхньої діяльності та гарантування високої якості освітнього процесу. Робота має як теоретичну цінність, так і практичне застосування.

Ключові слова: мотивація, професійна мотивація, педагогічна діяльність, психологічні чинники, професійна ідентичність, професійний стаж, внутрішня та зовнішня мотивація.

SUMMARY

Blintsova O. O. Professional motivation for teaching among teachers. Manuscript.

Qualifying thesis of the bachelor's degree program «Psychology» specialty 053 Psychology. Lutsk National Technical University. Lutsk, 2025

The bachelor's thesis consists of an introduction, two chapters, conclusions and recommendations, and a list of references. The subject of this study is the professional motivation of a teacher's pedagogical activity as a psychological phenomenon.

The aim of the study is to provide a theoretical justification and empirical investigation of the characteristics of professional motivation in a teacher's pedagogical activity, as well as to identify the psychological conditions and recommendations for its development and maintenance in contemporary educational settings.

This bachelor's thesis presents a comprehensive analysis of scientific and theoretical approaches to the study of motivation in psychology and education. It examines the characteristics of professional motivation within the context of pedagogical activity and demonstrates its key role in the process of forming a teacher's professional identity. The psychological factors influencing the level and structure of motivation among education professionals are described in detail. Furthermore, an empirical study of the specifics of professional motivation among teachers has been conducted.

Based on the results obtained, a set of psychological recommendations has been developed to support and stimulate the professional motivation of teachers, aimed at enhancing the productivity of their work and ensuring a high quality of the educational process. The work has both theoretical value and practical application.

Keywords: motivation, professional motivation, teaching, psychological factors, professional identity, professional experience, intrinsic and extrinsic motivation.

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ	11
ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ВЧИТЕЛІВ	
1.1. Професійна мотивація як психологічний феномен: сутність і зміст	11
1.2. Особливості професійної мотивації у сфері педагогічної діяльності	16
1.3. Чинники формування мотивації до педагогічної діяльності вчителів у сучасних умовах	21
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ВЧИТЕЛІВ	28
2.1. Організація та методи емпіричного дослідження	28
2.2. Аналіз отриманих результатів	33
2.3. Психологічні рекомендації щодо розвитку професійної мотивації	49
ВИСНОВКИ	53
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	57
ДОДАТКИ	63

ВСТУП

Обґрунтування актуальності вибору теми роботи. Питання професійної мотивації педагогів залишається надзвичайно актуальним у контексті сучасного розвитку освіти та суспільства. У соціальному вимірі освіта є ключовим фактором становлення людського капіталу, а успішність освітнього процесу безпосередньо визначається рівнем професійної мотивації вчителів. В умовах реформування української школи, реалізації концепції «Нова українська школа» та інтеграції до європейської освіти, роль мотивації педагогів стає критично важливою для досягнення успішних змін.

Разом із цим, сучасні реалії накладають додаткові виклики. Війна в Україні суттєво вплинула на освітнє середовище: багато педагогів працюють у стресових умовах, стикаються з проблемами безпеки, вимушено змінюють місце проживання чи навіть продовжують навчальний процес у прифронтових регіонах. Це потребує від них високої психологічної стійкості та внутрішньої мотивації. Не менш важливим чинником є масове впровадження дистанційного та змішаного навчання, яке стало викликом як під час пандемії COVID-19, так і в умовах воєнного часу. Педагоги змушені швидко адаптуватися до нових технологій, змінювати методику викладання, підтримувати мотивацію учнів у віртуальному середовищі.

Крім того, перевантаження педагогів стало системною проблемою: велика кількість документації, необхідність постійного підвищення кваліфікації, робота в умовах кадрового дефіциту та психологічного тиску з боку суспільства. Це створює ризики професійного вигорання, що безпосередньо впливає на мотивацію та якість освітнього процесу.

З психологічної точки зору, внутрішня професійна мотивація є рушієм діяльності, який формує ставлення вчителя до роботи, його готовність розвиватися, впроваджувати інновації та долати труднощі. Нестача мотивації може призводити до професійного вигорання, зниження продуктивності праці та втрати зацікавленості у викладацькій діяльності. Саме тому психологічна

підтримка цього аспекту є необхідною для збереження психічної стійкості та добробуту вчителів.

Лише за умов високої внутрішньої мотивації вчителі здатні ефективно долати ці виклики, що можливо завдяки розвитку механізмів саморегуляції і професійної рефлексії. Вивчення мотиваційних чинників дозволяє створювати інструменти для діагностики і розвитку професійної мотивації педагогів. Висновки цих досліджень сприяють розробці програм психологічної підтримки, покликаних підвищити задоволеність учителів своєю роботою та їхню ефективність.

Стан вивченості проблеми. Тема достатньо вивчена, але сьогоdnішні соціально-політичні аспекти також не можна залишати поза увагою. У складних умовах війни та післявоєнного відновлення України особливе значення має збереження і зміцнення мотивації педагогів. Вони виконують не лише освітню, але й важливу виховну і стабілізаційну роль. Забезпечення психологічної підтримки вчителів має стати одним із пріоритетів держави, адже їхній вплив напpяму позначається на формуванні нового покоління.

Мета дослідження – теоретичне обґрунтування та емпіричне дослідження особливостей професійної мотивації педагогічної діяльності вчителя, а також визначення психологічних умов і рекомендацій щодо її розвитку та підтримки в сучасних освітніх умовах.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі **завдання**:

1. Проаналізувати науково-теоретичні підходи до проблеми мотивації в психології та педагогіці.
2. Визначити специфіку професійної мотивації педагогічної діяльності та її роль у формуванні професійної ідентичності вчителя.
3. Охарактеризувати психологічні чинники, що впливають на рівень та структуру мотивації педагогів.
4. Провести емпіричне дослідження рівня та особливостей професійної мотивації педагогів.
5. Розробити психологічні рекомендації щодо підтримки та розвитку професійної мотивації педагогічної діяльності.

Об'єкт дослідження – професійна мотивація педагогічної діяльності вчителя як психологічний феномен.

Предмет дослідження – психологічні особливості, структура та чинники формування й розвитку професійної мотивації педагогічної діяльності вчителя, а також можливості її діагностики та психологічної підтримки.

Методику дослідження склали теоретичні методи: аналіз наукової літератури, комплексний підхід; емпіричні: методика «Вивчення задоволеності вчителя своєю професією та роботою», методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційній сфері» та Анкета самооцінки професійно-педагогічної мотивації вчителів; методи математичної обробки даних: описова статистика (знаходження рівнів і частоти вираженості ознаки у відсотках)

Джерела інформаційної бази дослідження. Дослідженням даної тематики, зокрема питаннями професійного становлення фахівця займались О. Кокун, А. Лукіячук, Н. Сиско та Г. Січкаренко. Вони аналізували чинники внутрішньої та зовнішньої мотивації, проблеми професійного вигорання та вплив реформ на мотиваційний стан педагогів. Індивідуальні властивості професіонала, а саме властивості та якості, досліджували Ф. Парсонсон Г. Мюнстенберг. Про особистісно-професійний розвиток та процес самоактуалізації професіонала говорили Ж. Вірна, Л. Онуфрієва. В. Гупаловська запропонувала поетапну структуру професійної самореалізації. Концептуальні моделі мотивації розглядалися в різних психологічних підходах. Інтроективна психологія (У. Джеймс), біхевіоризм (Дж. Уотсон, Е. Толмен, К. Халл), в гештальт-психології (К. Левін), в психоаналізі (З. Фройд, К. Юнг).

Під час виконання кваліфікаційної роботи бакалавра було використано інструменти штучного інтелекту для редагування та форматування тексту виключно як допоміжний засіб для пошуку ідей, уточнення формулювань та опрацювання літератури. Усі твердження, висновки та результати дослідження належать автору та ґрунтуються на власному аналізі, а отримані результати від генеративного ШІ були перевірені на достовірність та відповідність академічній доброчесності.

Практична значущість одержаних результатів. Результати теоретико-емпіричного дослідження випускної роботи можуть використовуватися під час проведення діагностичної та консультативно-корекційної роботи практикуючих психологів закладів освіти.

Апробація кваліфікаційної роботи.

Матеріали дослідження, його основні положення та результати доповідалися й обговорювалися на VII Всеукраїнській науково-практичній конференції «Соціально-психологічна допомога і соціальна робота: виклики сучасності» (16-17 квітня 2026 року, м. Луцьк).

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ВЧИТЕЛІВ

1.1. Професійна мотивація як психологічний феномен: сутність і зміст

В останні роки проблема мотивації професійної діяльності набуває все більшої уваги серед психологів. Особливу вагу приділяють дослідженню глибинного зв'язку між мотивацією праці та ключовими показниками, що визначають рівень професійної ефективності працівників. Зростання інтересу до цієї тематики підкреслює її значущість у забезпеченні високої продуктивності та якості трудової діяльності.

Професійне становлення особистості є складним і водночас багатограним явищем, що охоплює численні аспекти розвитку та формування індивіда в обраній сфері діяльності. Це процес, котрий охоплює не лише наявність професійних якостей, які відповідають вимогам певної професії, але й сприяє формуванню та вдосконаленню професійної культури. Саме на цьому рівні можна вважати, що основоположні професійні якості вже набули своєї зрілості та закріпилися [44].

Водночас професійне становлення є одночасно і результатом, і процесом, що характеризується утвердженням суб'єктності особистості, її здатності реалізовувати власний потенціал у професійній площині. Тут важливу роль відіграє свобода особистісного «Я», індивідуальність, а також унікальність сформованих професійних якостей, які дозволяють людині відчувати себе суб'єктом професійної діяльності, впливати на неї і проявляти максимально ефективно свої здібності.

Процес професійного становлення спеціаліста заснований на багатьох факторах, серед яких визначальним є його громадський і особистісний досвід. Кожен із цих аспектів вносить свій унікальний вклад у загальний розвиток компетенцій і світогляду людини. Важливе значення мають як безпосередньо професійна підготовка й обізнаність у конкретній сфері діяльності, так і

здатність інтегрувати набуті теоретичні знання в практичну діяльність, ґрунтуючись на цінностях та принципах, сформованих у процесі соціалізації та саморозвитку. Насамперед варто відзначити, що для справжнього професіонала характерна глибока залученість та щира пристрасть до своєї справи. Це включає почуття професійної гордості, усвідомлення себе через свою професійну діяльність, а також мотивація, яка повинна гармонійно відповідати самій суті роботи. Професіонал досконало володіє знаннями про вибрану сферу діяльності, а також добре обізнаний у всьому, що функціонально з нею пов'язано [2].

Мотивація – це поєднання особистісних і зовнішніх факторів, які спонукають людину до активності та дій. Іншими словами, успіх у діяльності значною мірою визначається рівнем мотивації, що включає прагнення до самоствердження і досягнення високих результатів. Чим вищий рівень мотивації та чим більше чинників, які стимулюють людину до професійної діяльності, тим більших зусиль вона готова прикладати для досягнення поставлених цілей [16].

Термін «мотивація» вперше почав вживатися завдяки праці А. Шопенгауера «Чотири принципи достатньої причини», опублікованій у 1990 році. Відтоді це поняття знайшло широке застосування як для пояснення причинної обумовленості поведінкових актів людей, так і для тварин. У межах сучасної психології трактування терміну «мотивація» набуло багатозначності та різнобічного розуміння, що можна простежити у визначеннях різних дослідників [44].

Одні дослідники даної тематики, вважають мотивацію сукупністю певних факторів, які обумовлюють поведінку особистості. Інші, в більшій мірі, зосереджується на її розумінні як комплексу мотивів, що спонукають людину до дії. Ще один підхід описує мотивацію як процес психічної регуляції діяльності конкретного характеру. Також мотивацію, часто, розглядають як процес активізації мотиву та механізм, що відповідає за виникнення, напрямок і здійснення певних видів діяльності. З іншого боку, науковці пропонують сприймати мотивацію як складну систему процесів, що забезпечують

стимулювання людини до дій та контролюють її активність. Таким чином, сучасна психологія пропонує багатовимірний підхід до терміну «мотивація», розглядаючи його як базове, але багатогранне явище, яке поєднує в собі фактори спонукання, регулювання поведінки та механізми підтримки активності в різних умовах людської діяльності [8].

Формування мотивів відбувається поетапно. На першому етапі відбувається усвідомлення спонукання, яке передбачає розуміння його предметного змісту, способів дій та результату. У цьому випадку усвідомлене спонукання виконує роль мотиваційної одиниці, якою можуть бути потреба, бажання чи схильність. Другий етап передбачає прийняття мотиву. Для того щоб усвідомлене спонукання стало особистісним мотивом, воно повинно бути внутрішньо прийнятим людиною. Це означає співвіднесення мотивації з системою власних цінностей і переконань. Третій етап реалізації мотиву полягає у поєднанні його спонукальної функції із здатністю задовольнити визначену потребу. Якщо реалізація прийнятого мотиву стає неможливою, з'являється стан фрустрації. Такий стан характеризується психологічною напругою, що виникає через об'єктивні (або суб'єктивно сприйняті) труднощі у вирішенні завдання чи досягненні мети. Наслідком фрустрації може стати зниження самооцінки та зменшення рівня амбіцій. Четвертий етап пов'язаний із закріпленням мотиву в характері людини. На цьому етапі він трансформується у стійку властивість особистості, тобто стає потенційним джерелом спонукання. Останній, п'ятий етап розвитку мотивів передбачає актуалізацію цих потенційних спонукань. Вони проявляються як риси характеру в умовах внутрішньої чи зовнішньої необхідності. У мотиваційній сфері такі риси включають прагнення досягти успіху, уникнення невдач, певний рівень локусу контролю, адекватну самооцінку і амбіції [20].

Професійна мотивація у сфері педагогічної діяльності є багатограним явищем, що безпосередньо впливає на ефективність роботи вчителя, його ставлення до своєї професії та задоволеність виконанням професійних обов'язків. Вона об'єднує як внутрішні, так і зовнішні фактори, які сприяють

готовності педагога до виконання своєї місії, визначають якість освітнього процесу і впливають на формування особистості учня [3].

Ключові внутрішні мотиви педагогічної діяльності:

1. покликання та інтерес до професії. Чимало вчителів обирають цей шлях через щире прагнення працювати з дітьми, ділитися знаннями та допомагати їм у становленні як особистостей.

2. Самореалізація. Професія педагога відкриває широкі можливості для застосування творчих здібностей, інтелектуального потенціалу і майстерності спілкування.

3. Соціальна значущість. У межах своєї діяльності вчитель усвідомлює, наскільки його робота важлива для формування суспільства, адже від неї залежить виховання наступних поколінь.

4. Розвиток і навчання. Постійне самовдосконалення, підвищення рівня професійності та засвоєння сучасних освітніх методик є невід'ємною частиною життя педагога [5].

Основні зовнішні фактори мотивації у педагогічній сфері:

- матеріальні стимули. Заробітна плата, премії та соціальний пакет. Хоча фінансова складова не завжди є визначальною для вибору цієї професії, вона відіграє важливу роль у забезпеченні стабільності.

- Соціальний статус. Становлення авторитету серед учнів, довіра батьків, шана колег і суспільне визнання зміцнюють мотивацію вчителя.

- Кар'єрний ріст. Можливість отримати адміністративну посаду або брати активну участь у розробці науково-методичних проектів.

- Організаційні умови. Забезпеченість необхідними ресурсами, доступ до сучасних технологій і підтримка з боку керівництва є важливими факторами успішності роботи педагога [31].

Загалом професії визначаються через форми діяльності, які історично склалися як необхідні для функціонування суспільства. Ці види діяльності вимагають від людини наявності певного обсягу специфічних знань і практичних навичок, що забезпечують ефективне виконання професійних завдань. Крім того, людина повинна володіти відповідними здібностями та

мати розвинуті професійно важливі якості, які сприяють успішній реалізації її діяльності в обраній сфері. Таким чином, кожна професія формулює конкретний набір вимог до особистості, які пов'язані з виконанням завдань, що мають суспільну цінність та сприяють задоволенню загальних потреб [13].

За поглядами М. І. Дяченка та Л. О. Кендюховича – це усвідомлення і внутрішнє сприйняття мети, завдань професійної діяльності, її інтересів, установок та переконань, що характеризуються стійкістю, домінуванням суспільних або вузько особистісних мотивів, а також орієнтацією на далекі чи близькі перспективи.

Професійна спрямованість учителя розглядається як психологічне утворення, що визначається свідомим прийняттям особистістю провідних професійних мотивів. Ці мотиви формують стійке, тривале, активне і позитивне ставлення до виконуваної діяльності, сприяючи ефективному вирішенню виховних, освітніх та розвивальних завдань у навчально-виховному процесі [2].

Професійна мотивація займає важливе місце в структурі особистості, особливо у професійно-педагогічній діяльності. Поведінка та діяльність вчителя обумовлюється його спрямованістю і визначається сукупністю мотивів, які формують його мотиваційну сферу. Одним із ключових компонентів мотивації є результативність поведінки та діяльності. Високо мотивований вчитель більш задоволений досягненням власних професійних цілей, що позитивно впливає на процес виконання його роботи. Результативна мотиваційна установка відіграє важливу роль у визначенні напрямків його діяльності. Успіх у професійній роботі та безпосередня організація процесів, пов'язаних з певним видом діяльності, стає важливим підсумком його зусиль. Рівень результативності тісно пов'язаний з активністю цієї поведінки, спрямованої на досягнення конкретних цілей у професійній сфері [29].

Професійна мотивація у педагогічній діяльності має складну, багатогранну природу, що поєднує внутрішні та зовнішні фактори впливу. Характерною рисою цієї сфери є перевага соціально-моральних мотивів над матеріальними, що відображає унікальність професійної поведінки вчителів. Розуміння структури мотивації педагогів набуває вирішального значення для

вдосконалення якості освітнього процесу та створення позитивного іміджу цієї благородної професії [37].

1.2. Особливості професійної мотивації у сфері педагогічної діяльності

Педагогічна діяльність належить до професій типу «людина – людина» і має своїм об'єктом особистість здобувача освіти. Її предметом є робота, спрямована на розвиток, виховання та навчання цієї особистості. Ця діяльність являє собою цілеспрямований і мотивований вплив педагога, який спрямовується на всебічний розвиток дитини та підготовку її до життя в сучасних соціокультурних умовах. Основою педагогічної діяльності є закономірності виховної практики. Реалізація таких завдань відбувається в освітніх закладах і здійснюється кваліфікованими фахівцями – педагогами [24].

Педагогічна діяльність, як і будь-яка інша форма людської активності, характеризується низкою ключових ознак, що визначають її сутність та структуру. Серед основних характеристик такої діяльності можна виділити вмотивованість, яка виражає наявність усвідомлених причин і стимулів для її здійснення; цілеспрямованість, що демонструє спрямованість зусиль на досягнення конкретних освітніх чи виховних цілей; предметність, яка підкреслює зв'язок з конкретним об'єктом або сферою діяльності; а також поліфункціональність, що вказує на багатогранний характер завдань і функцій, які виконує педагог у процесі своєї роботи [35].

Зосередження на мотивації вчителя – це систематичний, обдуманий та постійний процес моніторингу, аналізу і підтримки внутрішніх та зовнішніх стимулів, які впливають на його педагогічну ефективність, задоволеність роботою та професійне благополуччя. З точки зору психології цей процес охоплює самосприйняття, здатність до саморегуляції, рефлексію, розвиток емоційної компетентності та інтеграцію в соціальне середовище школи. Коли мотивація отримує належну увагу, її можливо не лише плекати і відновлювати,

а й використовувати як інструмент для професійного зростання, перетворюючи її на джерело енергії, а не на причину виснаження [38].

Є. Дісїй та Р. Руян у своїх дослідженнях запропонували умовний поділ мотивації на два основні типи: внутрішню та зовнішню. Зовнішня мотивація базується на впливах, що знаходяться за межами внутрішнього світу особистості або її поведінки. Вона формується під дією зовнішніх чинників і часто пов'язана з отриманням різноманітних винагород, таких як призи, фінансові заохочення, соціальне визнання чи похвала з боку суспільства. Така мотивація може бути рушієм діяльності, коли людина прагне до досягнення конкретних матеріальних чи символічних результатів, які асоціюються з успіхом чи схваленням [45].

Водночас внутрішня мотивація має абсолютно іншу природу. Вона народжується із глибини самої людини і проявляється у прагненні займатися певною діяльністю заради самої цієї діяльності. Головною винагородою у даному випадку є власне процес роботи та насолода від нього. Внутрішня мотивація допомагає людині отримати задоволення від пошуку несподіваних рішень, досягнення результатів або подолання викликів, що постають на шляху до мети [41].

У рамках вивчення професійної мотивації акцентують увагу на тому, що такі фактори, як матеріальна зацікавленість у виконанні конкретної роботи, безпосередній інтерес до самого процесу праці, а також усвідомлення соціальної значущості отриманих результатів, можуть комбінуватися різними способами. Від поєднання цих чинників залежить формування різних типів ставлення до праці, що визначають особливості професійної діяльності особистості. Детальний аналіз цих факторів дозволяє краще зрозуміти професійні інтереси та пріоритети людини, а також сприяє підвищенню ефективності трудової діяльності.

Концептуальні основи мотивації вчителя спираються також на внутрішні й зовнішні чинники, що впливають на його професійне ставлення та діяльність. Внутрішня мотивація базується на щирому інтересі до освітнього процесу і прагненні сприяти розвитку учнів, тоді як зовнішня орієнтована на винагороди,

соціальний статус і визнання. Ключову роль у стійкості мотивації відіграє задоволення трьох базових психологічних потреб – автономії, компетентності та відчуття приналежності. Турбота про ці аспекти здатна суттєво посилити професійну залученість педагога [3].

Модель очікувань і цінностей включає аналіз взаємозв'язку між витраченими зусиллями, очікуваними результатами та особистісною значущістю викладацької діяльності. Цільові орієнтації також впливають на мотиваційний рівень: прагнення до майстерності (навчальна орієнтація) стимулює внутрішній інтерес, тоді як фокус на зовнішніх критеріях успіху (результативна орієнтація) може мати суперечливий ефект.

Баланс між робочими вимогами і доступними ресурсами визначає загальний рівень енергії та добробуту вчителя. У разі порушення цього балансу зростає ризик професійного вигорання і втрати мотивації. Когнітивні та емоційні механізми значною мірою впливають на утримання натхнення і робочої активності. Рефлексія передбачає аналіз власних мотивів, цінностей та усвідомлення кордонів своїх можливостей. У цьому допомагають регулярно ведення записів, заповнення самоопитувальників і постановка індивідуальних цілей [17].

Саморегуляція акцентує увагу на вмінні планувати свій час, ставити досяжні задачі, відстежувати результати і гнучко адаптувати стратегії роботи в разі потреби. Емоційна обізнаність означає розпізнавання власних почуттів, таких як виснаження чи радість за успіхи учнів, і цілеспрямовану роботу з цими переживаннями. Сенсотворення допомагає пов'язувати повсякденну викладацьку діяльність із глибоким усвідомленням її значущості у формуванні життєвого шляху учнів, що додає професії більшої змістовності. Пізнавальна переоцінка спрямовує трансформацію викликів і труднощів у можливості для професійного зростання замість сприйняття їх як бар'єрів. Відчуття ефективності, яке формується через визнання навіть найменших досягнень, укріплює віру у власні сили та допомагає уникнути демотивації [18].

Соціальний контекст і організаційні фактори, що впливають на робоче середовище та мотивацію, потребують глибокого розгляду і комплексного

підходу до їх оптимального використання. Клімат підтримки, який формується завдяки взаємодії з колегами, наявності наставництва та участі у професійних спільнотах, відіграє критичну роль у зменшенні почуття ізоляції. Він створює платформу для зростання професійної мотивації через можливість обміну досвідом, отримання моральної підтримки і відчуття приналежності до великої команди однодумців. Роль лідерства не можна недооцінювати, адже справедливість у керівництві, довіра до прийняття рішень, надання автономії працівникам у їх щоденній діяльності та конструктивний зворотний зв'язок без страху покарання є тими елементами, які утворюють психологічно безпечне робоче середовище. Такі сприятливі умови активізують бажання ефективно виконувати роботу та сприяють довготривалій залученості [12].

Принципи справедливості і визнання є фундаментальними складовими мотиваційного процесу. Чітко прописані правила, своєчасна похвала за досягнення і публічна подяка за докладені зусилля гарантують позитивне сприйняття праці працівника і стимулюють його продовжувати вкладати енергію в професійний розвиток. Рівень ресурсної забезпеченості також має вирішальне значення. Повноцінний доступ до необхідних навчальних матеріалів, достатній час для якісної підготовки, оптимальна кількість учнів у класі – це прямі фактори впливу на мотиваційну атмосферу, які дозволяють уникнути перевантаження і забезпечують комфорт для продуктивної праці.

Співпраця з батьками учнів через конструктивний діалог здатна знизити рівень конфліктних ситуацій, підтримуючи позитивне ставлення і впевненість у важливості викладацької діяльності. Такий підхід сприяє формуванню здорового робочого клімату й зростанню мотивації вчителів [26].

Динаміка мотивації протягом кар'єрного шляху заслуговує окремої уваги. На початкових етапах професійної діяльності переважає сильна внутрішня спонука, але виникає особлива потреба у підтримці з боку досвідчених колег, наставництві та своєчасному зворотному зв'язку. Це критичний період формування професійної ідентичності. У середині кар'єрного шляху існує ризик занурення в рутину, що може негативно вплинути на мотивацію. Для запобігання цьому необхідно активно оновлювати робочі цілі, брати участь у

нових проєктах, освоювати додаткові професійні ролі, такі як методист або тьютор, що допомагає зміцнити відчуття актуальності і розвитку. На пізніх етапах кар'єри важливо передавати накопичений досвід молодим поколінням, займатися наставництвом і дбати про баланс між професійною активністю та особистим життям. Особлива увага має приділятися профілактиці емоційного виснаження для забезпечення гармонійного завершення трудового шляху. Перехідні періоди в професійній діяльності – такі як зміна програм навчання, цифрова трансформація або адміністративні реформи – є критичними моментами. У ці часи необхідно посилено сприяти підтримці мотивації шляхом організації тренінгів, адаптаційних програм чи роботи з проблемними сферами [42].

Основним критерієм ефективної педагогічної мотивації є здатність відображати інтереси й потреби школярів, оскільки саме це визначає наближення мотивів педагогічної діяльності до учнів. Таким чином, адекватно сформовані стимули та спонукання педагогів завжди орієнтовані на створення комфортного та продуктивного середовища для розвитку дітей. Зміст таких мотивів може включати низку ключових аспектів. Перш за все, це сприйняття кожного учня як унікальної особистості, що супроводжується позитивним ставленням до нього та визнанням його індивідуальності. Одночасно важлива турбота про створення атмосфери безпеки й захищеності для учнів, яка б зменшувала будь-які прояви страху й сприяла довірливій взаємодії у шкільному середовищі. Важливим чинником у цьому контексті є також повага до думок, позицій і цінностей учнів як рівноправних учасників освітнього процесу. Завдання педагога полягає в задоволенні критично важливих потреб школяра, що включає не лише академічні, але й емоційні та соціальні аспекти. Не менш значущим є надання дітям можливостей формувати свої життєві перспективи, зміцнювати віру у власний потенціал та з надією дивитися у майбутнє, яке обіцяє позитивні зміни [14].

Серед сукупності мотивів педагогічної діяльності окремого розгляду заслуговує мотив влади, який може бути притаманний вчителю як природне прагнення впливати на своє соціальне оточення. Це бажання проявляється у

формуванні та підтримці впливу на поведінку школярів за допомогою різних методів, таких як поради, конструктивна критика, переконання або навіть управлінські рішення. Вчитель може керувати мотивацією учнів як через стимулювання до співпраці та взаємодопомоги, так і через створення комфортних умов для реалізації намірів і потреб самого педагога. При цьому важливими елементами залишаються забезпечення підтримки, досягнення взаєморозуміння та розвиток стійких переконань у правоті свого підходу до виховання й навчання школярів [21].

Звернення до мотивації вчителя не може бути обмежене окремим заходом чи разовою ініціативою, адже це має стати фундаментом щоденної педагогічної практики, що базується на глибокій рефлексії, забезпеченні підтримки базових психологічних потреб та формуванні справедливого соціально-організаційного середовища. Такий підхід передбачає системну, постійну роботу як з боку освітньої установи, так і з боку самого педагога над питаннями мотивації. У результаті цього процесу значно поліпшується якість викладання, зміцнюється здатність протистояти стресовим ситуаціям, підвищується ініціативність і відкритість до впровадження інноваційних рішень. Акцент на мотиваційні фактори відіграє ключову роль у забезпеченні професійного добробуту вчителя, сприяючи його довготривалій ефективності та гармонійному розвитку освітнього процесу в цілому [25].

1.3. Чинники формування мотивації до педагогічної діяльності вчителів у сучасних умовах

Мотивація педагогів – це складне і багатогранне явище, що залежить від сукупності внутрішніх і зовнішніх факторів. У контексті сучасних реалій, які охоплюють реформування освітньої системи, військові виклики, цифровізацію та соціальні зміни, роль цих факторів стає ще більш значущою [30].

Психолог в освітньому закладі виконує роль не просто консультанта, але й стратега, наставника та союзника у формуванні професійної мотивації педагогічного колективу. Його робота спрямована на те, щоб забезпечити

умови, за яких учитель знайде внутрішнє натхнення, відчує впевненість у своїх силах і прагнення до постійного розвитку.

Психологія педагогічної мотивації педагогів є окремою галуззю психологічної науки, що зосереджується на дослідженні різноманітних факторів, які впливають на формування внутрішньої мотиваційної сфери та психоемоційного стану освітян, зокрема у школах. У цій сфері основна увага психолога приділяється вивченню умов і чинників, що здатні або стимулювати учителів до ефективного виконання їхніх професійних обов'язків, або, навпаки, гальмувати їхню активність. Суттєвий акцент робиться на дослідженнях впливу мотиваційних процесів на якість навчального процесу, продуктивність взаємодії зі школярами, а також на загальний професійний розвиток педагогів [43].

Ця галузь охоплює аналіз як внутрішніх, так і зовнішніх компонентів, які формують мотивацію. До внутрішніх чинників належать особистісні установки, індивідуальні цілі, потреби, цінності та рівень професійної самореалізації. Зовнішні ж фактори включають вплив соціального середовища, умови праці, професійні виклики та досягнення. Усе це разом створює комплексний набір впливів, які визначають мотиваційну структуру педагога в умовах сучасного навчального середовища [33].

Теоретичний підхід до розгляду педагогічної мотивації базується на трьох основних напрямках: фізіологічному, психологічному та соціальному. Фізіологічний підхід фокусується на аналізі базових потреб і стимулів, які враховують фізичне благополуччя учителів. Він передбачає забезпечення таких умов, які сприятимуть збереженню їхнього здоров'я, забезпечать комфортну робочу атмосферу та нададуть можливість для відпочинку і відновлення сил. Наприклад, створення затишних і функціональних робочих просторів, періодичні оздоровчі заходи, організація здорового харчування, а також доступ до необхідної медичної підтримки можуть значно підвищити продуктивність педагогів і зміцнити їхній мотиваційний потенціал. Такий підхід також передбачає активне впровадження програм для покращення фізичного стану педагогів. Це може включати регулярні перерви для короткого відпочинку

протягом робочого дня, заохочення до фізичної активності чи навіть організацію корпоративних спортивних заходів. Усе це позитивно впливає як на фізичне самопочуття освітян, так і на їхню загальну ефективність у роботі та задоволення від професійної діяльності. Таким чином, психологія педагогічної мотивації цілісно інтегрує різні аспекти впливу на викладання, враховуючи як особистісні фактори, так і зовнішні умови [22].

Наступним рівнем у класифікації потреб виступають базові потреби в особистій безпеці, стабільному середовищі та відсутності загрози для існування і діяльності. У сфері освітньої діяльності педагоги шукають захисту від можливих небезпек та прагнуть до створення умов, що забезпечують стабільність і впевненість у своєму робочому середовищі. Відсутність цих базових складових безпеки може стати причиною виникнення тривоги, постійного емоційного напруження, проявів агресії й глибокого почуття незадоволеності. У свою чергу, це негативно впливає як на загальне самопочуття освітян, так і на рівень їхньої мотивації до педагогічної діяльності [3].

Соціальні потреби становлять наступний рівень і відображають прагнення до налагодження взаємин, відчуття соціальної приналежності та отримання визнання в колективі. Вчителі, як і представники інших професійних груп, мають бажання відчувати себе невід'ємною частиною великої спільноти, де цінується їхній внесок. Їм важливо підтримувати позитивну взаємодію з колегами, школярами, адміністративним персоналом та іншими учасниками освітнього процесу. Якщо ці соціальні потреби залишаються невдоволеними, педагог може зіткнутися з емоційним вигоранням, почуттям ізоляції і загальною незадоволеністю своєю професійною діяльністю [6].

Рівень потреб в оцінці спрямований на задоволення бажання людини бути визнаною і шанованою за власні досягнення, підвищити свою самооцінку, здобути професійний статус і визнання від колег та студентів. У контексті педагогічної діяльності це означає прагнення до високих результатів у навчальній сфері, академічного успіху й відчуття важливості своєї роботи. Заохочення з боку керівництва, схвалення зусиль, публічне визнання здобутків

або просування у кар'єрі можуть викликати сильну мотивацію для самореалізації та подальшого професійного розвитку [10].

На вершині ієрархії потреб розташовані потреби в самореалізації, які охоплюють бажання людини максимально розкрити свій внутрішній потенціал, розвиватися творчо та інтелектуально. Для педагогів цей рівень представлений прагненням постійного самовдосконалення в педагогічній майстерності, активним залученням у науково-дослідну діяльність і внеском у розвиток освіти та науки. Вони прагнуть бути найкращою версією самих себе, збагачувати свої знання і транслювати їх іншим, стаючи джерелом змін і натхнення для нового покоління.

У цілому, концепція ієрархії потреб А. Маслоу є цінним інструментом для глибшого розуміння мотиваційних чинників, які керують поведінкою викладачів. Вона дозволяє психологу в навчальному закладі встановлювати пріоритети в оцінці потреб педагогів і розробляти ефективні стратегії для підвищення їхнього рівня задоволення професійним життям і стимулювання активної участі в освітніх процесах. Завдяки цій теорії психолог має можливість створювати умови, що сприяють гармонійному розвитку як особистості педагога, так і освітньої системи загалом [17].

Ф. Герцберг вважав, що високий рівень задоволеності роботою та мотивації працівників досягається не лише шляхом усунення факторів незадоволеності, які він назвав «гігієнічними», але й активним стимулюванням факторів задоволення, або так званих мотиваторів. Його концепція стала основою нового підходу до розуміння мотивації на робочому місці і вплинула на розвиток практики управління персоналом [33].

Іншою важливою теорією мотивації є теорія очікуваної винагороди американського психолога В. Врума, яка широко використовується в організаційній психології та менеджменті. Основні поняття цієї теорії включають такі ключові терміни, як «мета», «червоний смітник» та «інструментальність». У рамках теорії В. Врума «мета» означає бажаний результат або досягнення, на яке спрямоване поведінкове прагнення індивіда. Цілі можуть бути зрозумілими та легко вимірюваними, виступаючи в ролі

потужного мотивуючого аспекту для працівників і, зокрема, вчителів, оскільки вони надають сенс та спрямованість їхній професійній діяльності. Концепт «червоного смітника» натомість вказує на перешкоди або складнощі, що можуть блокувати шлях до мети. Це можуть бути зовнішні проблеми, бар'єри чи внутрішні труднощі, які заважають реалізувати заплановане. Такі обмеження негативно впливають на мотивацію, адже якщо вчитель стикається з відчуттям неможливості досягнення своєї цілі через неподоланні перешкоди, це суттєво знижує стимул до подальших дій [17].

Мотивування та стимулювання педагогічної діяльності відіграють ключову роль у формуванні творчої атмосфери в педагогічному колективі та вдосконаленні професійної майстерності вчителів. Мотивування розуміється як складний і системний процес впливу на людину, що забезпечує заохочення як самого себе, так і інших до певної діяльності. Така діяльність спрямована на досягнення як індивідуальних цілей, так і стратегічних завдань організації загалом [19].

Ефективність управління освітнім процесом значною мірою залежить від уміння застосовувати механізми мотивування, оскільки саме вони виступають рушійною силою для досягнення бажаних результатів. У контексті педагогічної діяльності важливим інструментом мотивування стає система принципів педагогічного стимулювання.

Стимулювання, своєю чергою, є одним із провідних засобів реалізації мотивації, адже воно дозволяє пробудити інтерес педагогів до постійного професійного зростання та самовдосконалення. Залучення вчителів до процесу активного професійного розвитку означає не лише підвищення їхньої кваліфікації, а й довготривалий успіх у розвитку всієї освітньої установи [4].

Професійне вдосконалення педагогів у межах школи може відбуватися під впливом кількох важливих чинників: це як педагогічне середовище, що стимулює розвиток креативності, так і підтримка зі сторони колективу через обмін досвідом та професійна активність кожного з членів команди. Однак без належного управління результати такого зростання ризикують залишатися

хаотичними, оскільки на них впливатимуть різноманітні зовнішні та внутрішні фактори [7].

З метою досягнення якісних і структурованих результатів необхідною умовою стає цілеспрямована організація роботи, яка передбачає керування процесами професійного розвитку педагогів. У цьому контексті особливу важливість набуває функціональний підхід, що передбачає виділення основних управлінських функцій, однією з яких є мотиваційно-цільова. На цьому етапі перед адміністрацією школи постає завдання створення сприятливих умов, покликаних мотивувати педагогів до професійного вдосконалення. Це може включати формування індивідуальних і колективних цілей, підтримку ініціативи учителів, залучення їх до участі в проєктах, семінарах та тренінгах, а також систематичне заохочення за досягнуті результати. Таким чином, мотивація та стимулювання стають інтегрованими елементами управління, що забезпечують позитивну динаміку в професійному розвитку педагогічного складу, сприяючи ефективнішому функціонуванню освітньої установи та підвищенню рівня освітніх послуг в цілому [23].

Тому психолог в освітньому закладі відіграє важливу роль, сприяючи педагогам не лише у підтримці мотивації, а й у її перетворенні на джерело професійного зростання. Його діяльність охоплює діагностику, підтримку, розвиток, профілактику і мотивацію, створюючи середовище, де кожен педагог відчувається значущим, необхідним і натхненним. Удосконалюючи фактори, що впливають на мотивацію педагогів, можна суттєво підвищити якість педагогічного процесу та створити сприятливе середовище для гармонійного розвитку як самих учителів, так і тих, кого вони навчають. Важливим фокусом уваги психолога має бути врахування індивідуальних особливостей кожного вчителя, а також розробка дієвих систем стимулювання, спрямованих на підтримку їхньої зацікавленості та професійної активності. Глибоке розуміння психологічних аспектів мотивації значно сприяє підвищенню результативності та ефективності освітнього процесу у навчальних закладах [27].

Мотивація педагогів у сучасних реаліях формується на основі взаємодії особистісних ресурсів, таких як цінності, покликання та стійкість, із

зовнішніми чинниками, серед яких реформи, воєнні виклики, процеси цифровізації та рівень соціального визнання професії. Для її збереження необхідний багаторівневий підхід, що охоплює заходи державної політики, фінансове заохочення, психологічну підтримку та створення комфортного й сприятливого освітнього середовища [40].

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ВЧИТЕЛІВ

2.1. Організація та методи емпіричного дослідження

Мета даного дослідження полягає у ретельному вивченні характеристик професійної мотивації педагогічних працівників, які мають різний досвід роботи, а також у визначенні специфічної ролі психолога в процесах підтримки та розвитку цієї мотивації. Це питання є актуальним у сучасній педагогічній практиці, оскільки якісна професійна мотивація значною мірою впливає на ефективність діяльності вчителів, їх емоційний стан, а також на взаємодію з учнями.

Дослідження охопило 56 педагогів, які працюють у загальноосвітніх навчальних закладах м. Луцька та громади, а саме, Луцький ліцей № 22, Ліцей № 24 імені Василя Сухомлинського, Комунальний заклад загальної середньої освіти «Луцька гімназія № 3, Луцький ліцей №10 та «Луцький ліцей № 15 Луцької міської ради, також у дослідження взяли участь декілька вчителів комунального закладу загальної середньої освіти «Заборольський ліцей № 32 Луцької міської ради».

Учасники відрізнялися за стажем роботи, який охоплював період від 1 до 25 років. Такий широкий спектр досвіду дозволив проаналізувати особливості мотивації як молодих спеціалістів, які лише почали свою кар'єру, так і висококваліфікованих фахівців із багаторічним досвідом роботи.

Проведення дослідження включало кілька ключових етапів. На підготовчому етапі основна увага приділялася формулюванню мети та завдань, і визначенню методик збору інформації. Було розроблено відповідний дослідницький інструментарій: анкети, опитувальники та шкали для вимірювання рівня професійної мотивації. Окрім того, досягнута домовленість з адміністраціями навчальних закладів щодо організації опитування серед педагогів та сформовано вибірку учасників.

Наступний організаційний етап передбачав інформування освітян про мету та умови роботи. Основоположними принципами були дотримання анонімності й добровільність участі. Педагоги були поділені на три групи відповідно до тривалості їхнього стажу роботи: перша група складалася з учителів, які працюють від року до п'яти років (група А); друга – зі стажем від шести до п'ятнадцяти років (група В); третя – досвідчені спеціалісти зі стажем роботи від шістнадцяти до двадцяти п'яти років (група С). Також було проведено інструктаж щодо правил заповнення анкетних і тестових матеріалів.

Основний етап полягав у безпосередньому зборі емпіричних даних. Було проведено анкетування з метою визначення рівня професійної мотивації педагогів загалом. Додатково застосовано низку психодіагностичних методик, зокрема методика «Вивчення задоволеності вчителя своєю професією та роботою», Методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційній сфері» та Анкета самооцінки професійно-педагогічної мотивації вчителів.

1. Методика «Вивчення задоволеності вчителя своєю професією та роботою», була використана нами для з'ясування рівня задоволеності працівників своєю професійною діяльністю, виявлення впливу психологічних факторів на їхнє ставлення до роботи та загальне визначення умов, що сприяють або, навпаки, заважають їхньому професійному розвитку й самореалізації. Головними цілями використання методики стали:

1. Комплексна оцінка задоволеності професією. Зокрема, проводився аналіз того, наскільки кожен педагог відчуває особисте задоволення від виконання своєї роботи. Важливо було визначити, наскільки професія співпадає з їхніми очікуваннями та як ці очікування корелюють із реальністю робочого процесу.

2. Дослідження мотивуючих чинників. Особливу увагу приділяли аналізу ключових аспектів професійної діяльності, які мають суттєвий вплив на мотивацію. До них входять матеріальні умови, можливості для соціальної взаємодії, а також психологічні фактори. Додатково досліджувались стимули

для кар'єрного і особистісного розвитку, серед яких виділяли визнання заслуг, шанс на самореалізацію та прояв творчого потенціалу.

3. Виявлення та аналіз проблемних зон. У ході дослідження було поставлено завдання діагностувати причини можливого зниження мотивації, такі як надмірне робоче навантаження, дефіцит підтримки з боку керівництва чи колективу, а також невисокий соціальний статус педагогічної професії. Окремо приділялася увага ознакам професійного вигорання та невдоволення умовами роботи.

4. Порівняльний аналіз між групами педагогів залежно від стажу роботи. Дослідницький етап включав розподіл учасників на три умовні групи: молодих спеціалістів із досвідом роботи до п'яти років, педагогів середнього стажу (6–15 років) та досвідчених фахівців із 16 до 25 років стажу. Завдяки цьому вдалося проаналізувати зміни у рівні мотивації залежно від набутого професійного досвіду та виявити можливі тенденції зниження чи підвищення задоволеності.

Таким чином, запропонована методика стала потужним інструментом для глибокого розуміння потреб і проблем педагогів, їхньої мотивації та задоволеності професійною діяльністю. Це дослідження не лише виявило ключові проблеми та резерви для зростання, але й створило базу для формування стратегій подальшої роботи з педагогічними колективами з метою покращення якості їхнього життя і діяльності.

2. Методика *«Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційній сфері»* була використана з метою глибшого вивчення мотиваційної сфери педагогів. Її перевага полягає в тому, що вона не лише оцінює рівень задоволеності професією, але й допомагає зрозуміти ціннісні орієнтири, соціально-психологічні установки та внутрішні мотиви, що впливають на поведінку вчителів і їхнє ставлення до своєї професійної діяльності.

Дана методика дозволяє проаналізувати, на чому зосереджені мотиви педагога: чи є це процес роботи, кінцевий результат діяльності, матеріальні стимули або соціальне визнання. Також визначаються ключові мотиви у

професійній сфері, такі як прагнення служити суспільству, самореалізуватися чи досягати кар'єрних висот. Особлива увага приділяється тому, наскільки мотиваційні установки педагогів відповідають загальнолюдським і професійним цінностям. Вивчається вплив соціального середовища (колективу, адміністрації, учнів і батьків) на формування мотиваційного середовища педагога

Методика допомагає діагностувати можливі конфлікти між особистими прагненнями вчителя та зовнішніми вимогами його професійної діяльності. Це включає ідентифікацію факторів, які можуть сприяти емоційному вигоранню або зниженню професійної активності. Дослідження спрямоване на те, щоб відстежити зміни у пріоритетах вчителів на різних етапах їхньої кар'єри: від початківців до досвідчених працівників. Зокрема, аналізується, чи змінюються акценти від прагнення стабільності й матеріальних стимулів до підвищення значення самореалізації та творчих починань.

Практична користь для шкільних психологів полягає в тому, що отримані результати дають змогу психологам створювати спеціалізовані програми для підтримки та розвитку мотивації педагогів із урахуванням їхніх індивідуальних особливостей. Окрім того, це сприяє формуванню корисних рекомендацій для адміністрації, які зможуть допомогти у створенні позитивного психологічного клімату в колективі. На основі даних також можна розробляти стратегії для запобігання професійному вигоранню та підвищення задоволеності роботою серед педагогів.

3. *«Анкета самооцінки професійно-педагогічної мотивації вчителів»* була ретельно розроблена і впроваджена для комплексного вивчення рівня професійно-педагогічної мотивації вчителів. Вона враховує найважливіші аспекти їхньої професійної діяльності, що дозволяє не лише кількісно оцінити мотиваційний рівень працівників освіти (визначаючи його як високий, середній або низький), але й провести детальний якісний аналіз факторів, які впливають на їхнє задоволення власною професією. Мета використання анкети – це глибоке дослідження багатовимірної структури мотивації педагогів. Вона охоплює різноманітні аспекти професійної діяльності, серед яких зміст

виконуваної роботи, умови праці, рівень заробітної плати, взаємовідносини у колективі, можливість професійного зростання та престижність обраної професії. Такий підхід дозволяє отримати повну та детальну картину про мотиваційну сферу конкретного вчителя, що значно перевершує стандартне визначення одного універсального показника мотивації.

Ще однією важливою функцією анкети є визначення рівня задоволеності працівників основними аспектами їхньої діяльності. Через систематичний аналіз відповідей можна оцінити, наскільки задоволеним є педагог кожним окремим компонентом своєї роботи. Це відкриває можливість виявлення сильних сторін та проблемних зон у системі мотивації, допомагаючи знайти конкретні напрями для вдосконалення. Окрім загального аналізу, анкета дозволяє проводити порівняння рівня мотивації між учителями з різним стажем роботи. Завдяки її структурі можна дослідити мотиваційні особливості молодих спеціалістів із досвідом від одного до п'яти років, педагогів із середнім стажем роботи (від шести до п'ятнадцяти років) та досвідчених фахівців з двадцятирічним чи більш тривалим професійним шляхом. Це створює передумови для спостереження за динамікою змін мотиваційного настрою на різних етапах трудової діяльності. Особливо корисною функцією анкети є її здатність виявляти потенційні ризики професійного вигорання, що є важливою проблемою сучасної освіти. Низькі показники задоволеності умовами праці, розміром заробітної плати або характером стосунків із колегами можуть свідчити про зростання ризику втрати мотивації та розвиток емоційного виснаження.

Застосування анкети дає змогу вчасно діагностувати подібні проблеми та надати підтримку в атмосфері взаєморозуміння. Значущість цього інструменту особливо проявляється у психологічній роботі. Отримані результати є цінною основою для створення індивідуальних програм підтримки, навчальних тренінгів і мотиваційних заходів, розроблених з урахуванням специфічних потреб кожного вчителя.

На аналітичному етапі здійснено первинну обробку отриманих даних, зокрема розрахунок середніх значень і групування результатів згідно з

визначеними категоріями стажу роботи. Були проведені порівняльні аналізи показників мотивації в різних групах педагогів, виявлено тенденції щодо ролі стажу в зміні рівня мотивації та можливі ризики, такі як професійне вигорання чи зниження інтересу до роботи. Також інтерпретовано отримані дані з огляду на специфіку педагогічної діяльності.

Заключний етап дослідження включав узагальнення всіх результатів та формулювання висновків. На основі емпіричних даних розроблено чіткі рекомендації для психологічних служб закладів освіти щодо того, як підтримувати оптимальний рівень мотивації педагогів і попереджати її зниження. Для кращої наочності результати були представлені шляхом створення таблиць, графіків і детальних описових аналізів.

2.2. Аналіз отриманих результатів

Як ми зазначали вище, ми одразу розділили нашу вибірку на 3 підгрупи. До підгрупи А увійшли педагоги зі стажем роботи від 1 року до 5, сюди увійшли 15 педагогів, що становить 26,8% вибірки. В групу В увійшло 19 педагогів, які працюють у школі від 5 до 15 років, вони становлять 33,9% сформованої нами вибірки. І найбільшу частину вибірки становлять педагоги зі стажем роботи від 16 до 25 років, і таких респондентів у нас 39,3% (див. Рис. 2.1.).

Аналіз розподілу респондентів за їхнім професійним стажем у трьох визначених підгрупах надає цінну інформацію про специфіку структури педагогічного колективу. Ці дані не лише відображають загальну картину досвіду та рівень професійної зрілості працівників, але й відкривають можливість для глибшого розуміння динаміки розвитку колективу. На основі отриманих результатів можна зробити кілька важливих висновків, що сприяють подальшому аналізу і плануванню кадрової політики установи.

Найбільшу частку серед вибірки складають учителі зі стажем від 16 до 25 років. Це підкреслює, що більшість опитаних педагогів вже пройшли етап професійного становлення, сформували стійкі професійні погляди та установки.

Вони можуть демонструвати не лише високий рівень мотивації до роботи, але й виявляти ознаки емоційного вигорання. Для психолога це є важливим сигналом, адже саме ця категорія педагогів потребує особливої уваги у питаннях підтримки їхньої мотивації та запобігання професійному виснаженню.

Педагоги із середнім стажем роботи (від 5 до 15 років) представляють перехідний етап у професійному житті. На цю категорію припадає 33,9% вибірки, що робить її важливим об'єктом дослідження. Цей етап характеризується активним розвитком професійних навичок, але водночас супроводжується труднощами стабілізації та пошуку нових джерел натхнення. Ця група є ключовою для розуміння змін у мотиваційних пріоритетах, які виникають після початкового адаптаційного періоду роботи і тривають до досягнення професійної зрілості.

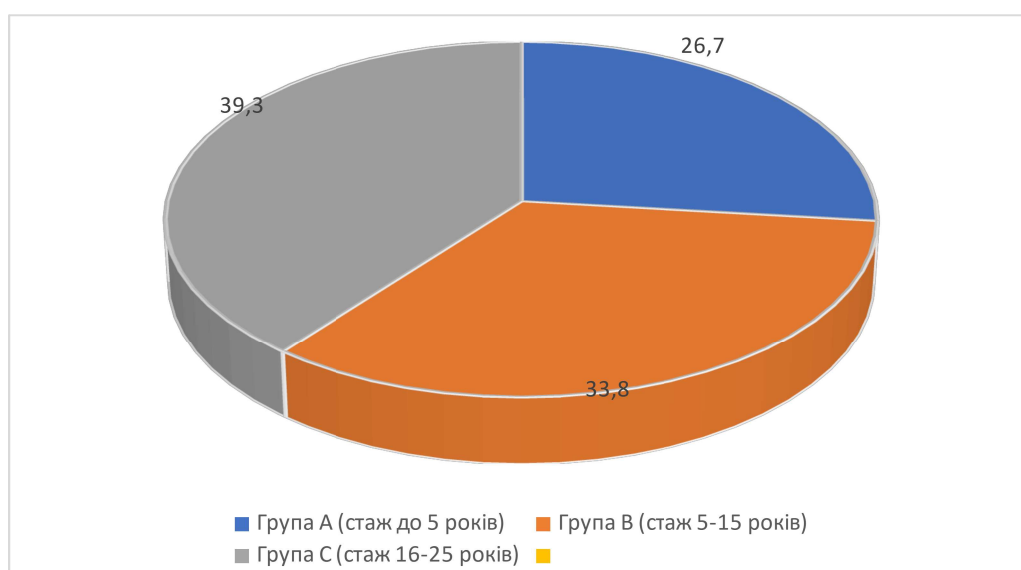


Рис. 2.1. Графічне відображення розподілу вибірки педагогів у відповідності до педагогічного стажу роботи

Дана вибірка показує, що у дослідженні представлено педагогів із різним стажем роботи, причому найбільшу частку складають досвідчені вчителі. Це створює умови для порівняльного аналізу мотивації на різних етапах професійного розвитку та дозволяє психологу сформулювати цілеспрямовані рекомендації для підтримки мотивації кожної групи.

За результатами методики «Вивчення задоволеності вчителя своєю професією та роботою» (див. Додаток А), ми отримали наступні результати. В групі А (стаж педагогічної роботи до 5 років) ступінь задоволеності роботою (за всіма 17 позиціями) оцінено як високий, у 13,2% опитаних молодих вчителів. Середній рівень задоволення було визначено серед 33,4% даної частини вибірки.

Тоді, як низький рівень задоволеності власною професією визначено у більшій частині даної вибірки, у 53,4% опитаних (див. Рис. 2.2.).

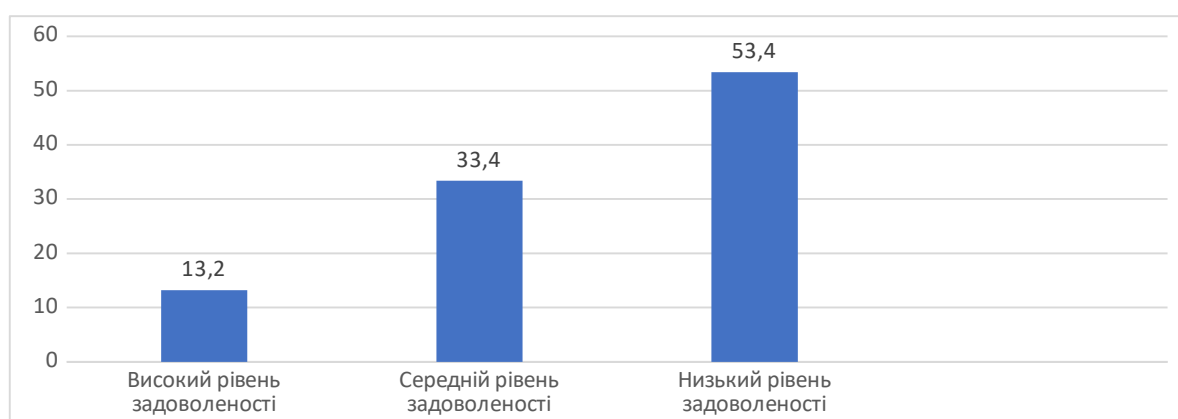


Рис. 2.2. Відсоткове відображення рівня задоволеності власною професією в групі А (n=15)

В групі В ступінь задоволеності роботою (за всіма 17 позиціями) оцінено як високий, у 31,5% респондентів, середній рівень задоволеності визначено у 52,6% опитаних вчителів, низький – лише у 15,9% опитаних (див. Рис. 2.3.).

З діаграми, видно, що найбільш поширеним серед представників цієї групи є середній рівень задоволеності, що охоплює 52,6% опитаних фахівців. Тобто більше половини педагогів оцінюють свою роботу як прийнятну, однак вона не приносить їм повної професійної чи особистої реалізації. Це свідчить про наявність певного рівня мотивації, яка, проте, може бути недостатньо стійкою через несприятливі умови праці або розбіжності між очікуваннями та реальністю, наприклад, у питаннях фінансової винагороди чи загальної робочої атмосфери. У такому разі психологічна підтримка набуває ключового значення,

оскільки своєчасні заходи можуть зміцнити мотиваційний потенціал цієї групи та запобігти подальшому зниженню рівня їх задоволеності.

Друга категорія педагогів (31,5%) продемонструвала високий рівень задоволеності роботою. Цей значний відсоток свідчить про те, що близько третини вчителів знаходять свою діяльність мотивуючою, сприймають її як важливу та значущу, а також мають достатньо можливостей для кар'єрного чи особистісного розвитку. Ці педагоги відіграють важливу роль у формуванні позитивного колективного клімату, так як їхній ентузіазм та професійний досвід можуть перетворити їх на наставників для молодших колег, розповсюджуючи найкращі практики і служачи джерелом натхнення для інших.

Менш обнадійливим є факт існування групи педагогів (15,9%), які виявили низький рівень задоволеності своєю роботою. Цей показник хоч і відносно невеликий, але свідчить про необхідність негайної підтримки цих фахівців. Причинами їхньої незадоволеності можуть бути такі фактори як надмірне робоче навантаження, недостатня заробітна плата, проблеми в міжособистісних відносинах у колективі або відсутність перспектив професійного зростання. Особливу увагу треба зосередити на тому, щоб допомогти цій категорії уникнути синдрому емоційного вигорання, який може суттєво вплинути не лише на їхнє самопочуття та продуктивність, але й на якість освітнього процесу загалом.

Якщо розглядати отримані дані у цілому, можна зробити висновок, що в групі педагогів зі стажем 5–15 років домінує середній рівень мотивації, тоді як високі та низькі показники охоплюють меншу частку професіоналів. Такий розподіл демонструє певну нестабільність у мотиваційній сфері даної групи освітян. З одного боку, ці педагоги вже адаптувалися до особливостей своєї професії, але з іншого – вони ще не досягли того рівня професійної зрілості й стійкості, який приходить із більшим досвідом. Таким чином, особливу роль у забезпеченні стабільності та мотивації педагогів цього сегмента повинні відігравати кваліфіковані психологи. Їхнім завданням є не лише своєчасне виявлення факторів ризику зниження задоволеності роботою, але й активна

участь у формуванні таких умов праці та взаємодії в колективі, які сприятимуть збереженню позитивного ставлення до роботи.

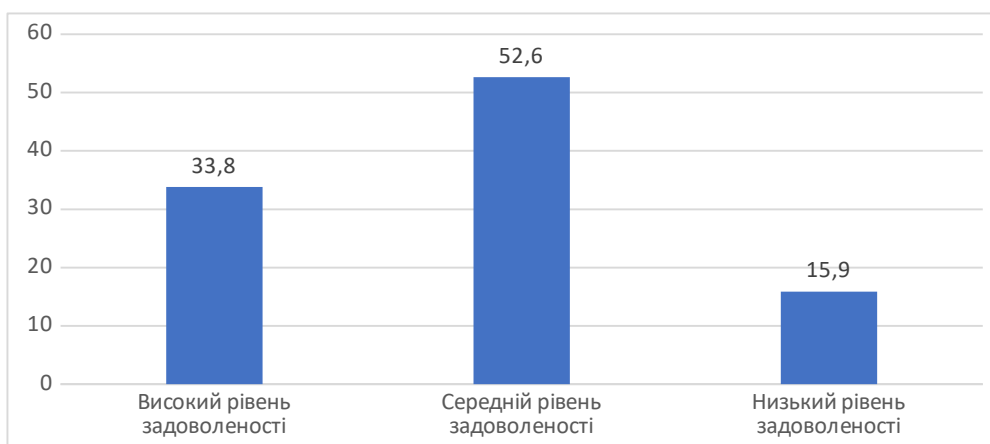


Рис. 2.3. Відсоткове відображення рівня задоволеності власною професією в групі В (n=19)

В групі С ступінь задоволеності роботою (за всіма 17 позиціями) оцінено як високий у 36,3% опитаних зі стажем педагогічної роботи від 16 до 25 років. Середній рівень задоволеності власною педагогічною діяльністю було визначено у 54,5% опитаних, а низький – у 9,2% респондентів (див. Рис. 2.4.).

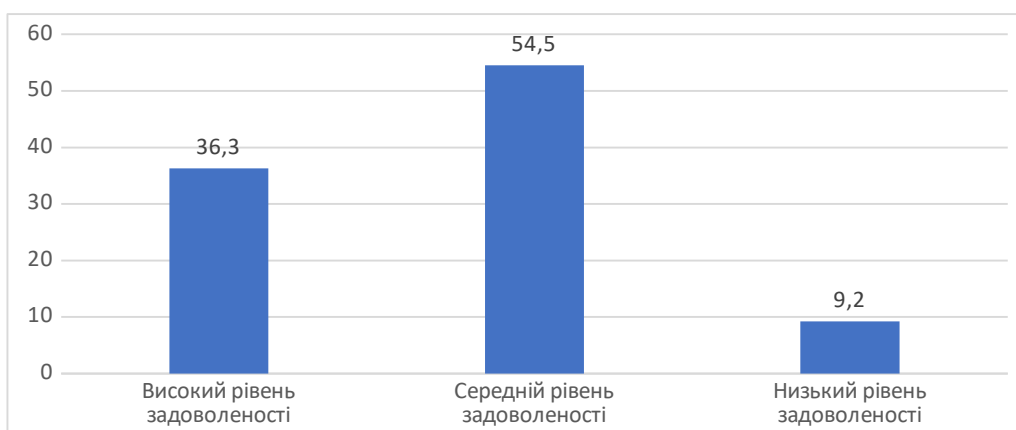


Рис. 2.4. Відсоткове відображення рівня задоволеності власною професією в групі С (n=22)

Серед трьох груп педагогів виявляється виразна тенденція: із зростанням стажу роботи збільшується частка учасників із високим рівнем задоволеності, тоді як кількість тих, хто визначає свою мотивацію як низьку, скорочується.

Найбільш стабільними показниками характеризується група С, до якої належать учасники зі стажем від 16 до 25 років (див. Табл. 2.1.).

Таблиця 2.1.

Порівняння трьох груп педагогів (%)

Група	Високий рівень задоволення роботою	Середній рівень задоволення роботою	Низький рівень задоволення роботою
А (1–5 років)	28	46	26
В (5–15 років)	31,5	52,6	15,9
С (16–25 років)	36,3	54,5	9,2

З набуттям досвіду роботи помітно зростає частка педагогів, задоволених своєю професійною діяльністю, тоді як кількість незадоволених поступово зменшується. Молоді фахівці (група А) особливо потребують психологічної підтримки, яка сприятиме їхній адаптації до професійної діяльності. Педагоги із середнім стажем (група В) демонструють стабільну залученість, однак їм необхідні додаткові стимули для підтримання мотивації та інтересу до роботи. Найвищий рівень задоволеності фіксується у досвідчених вчителів (група С), водночас важливим завданням є профілактика емоційного вигорання та забезпечення їх подальшого професійного розвитку.

Далі ми аналізували анкету (див. Додаток В), щоб перевірити, та додати інформацію щодо того, що мотивує найбільше вчителів. І ми отримали наступні результати.

Вмотивованість змістом праці: цікава робота, можливість самореалізації, творчий підхід, відповідальність. В групі А визначено на високому рівні лише у 6,5% опитаних, тоді як в групі В, цей рівень визначено у 21,1% опитаних, а у групі С цей показник становив 50%. Середній рівень відповідно було визначено в групі А у 60% досліджуваних педагогів, в групі В – у 68,4%, і в групі С – 45,5%. Тоді як низький рівень вмотивованості самим змістом роботи (в особистих розмовах, проблеми із самореалізацією та можливістю творчо

підходити до діяльності та надмірну відповідальність) в групі А виявлено у 33,5% опитаних, в групі В цих осіб виявилось 10,5%, і в групі С – 4,5%.

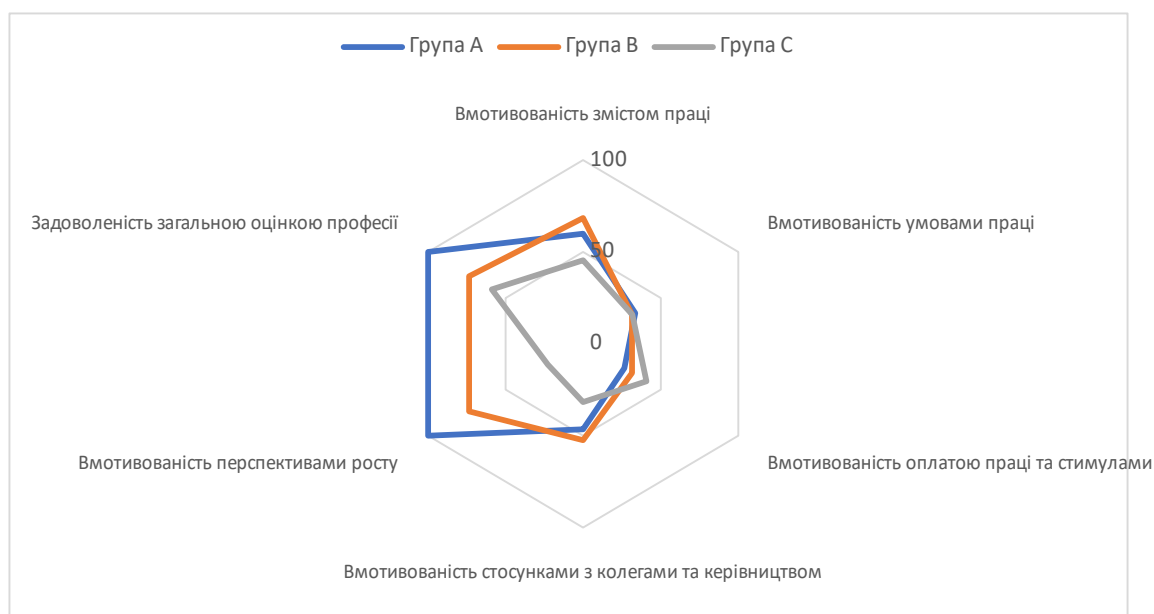


Рис. 2.5. Графічне відображення високого рівня мотивації серед 3 груп педагогів

Вмотивованість умовами праці. Педагогам пропонувалось оцінити комфорт на робочому місці, технічне оснащення, графік роботи, рівень безпеки. Тут ми визначили високі показники у всіх 3 групах. В групі А це 66,5% респондентів, в групі В це 63,2%, і в групі С – 59,1% опитаних. Задоволені умовами праці на середньому рівні в групі А – 33,5% опитаних, в групі В – 31,6% респондентів, в групі С – 31,7% досліджуваних педагогів. Цікавим виявився той факт, що низький рівень задоволеністю умовами праці в групі А не виявили жодного, тоді як у групі В, так оцінили умови 5,2% вчителів, а в групі С – 9,2% опитаних.

Щодо вмотивованості оплатою праці та стимулами, такими як справедливість зарплати, бонуси, премії, соціальні пільги. То в жодній групі не визначено високого рівня мотивації даного виду. Посередньо в групі А, визначили матеріальний компонент 26,5% опитаних, в групі В 31,6% педагогів, в групі С – 40,9% респондентів. Тоді, як низький рівень було визначено у всіх групах на рівні 73,5%, 68,4%, та 95,1%.

Щодо задоволеність стосунками з колегами та керівництвом. Ми питали чи мотивує доброзичлива атмосфера, взаємодопомога, конструктивний зворотний зв'язок. Результати в групі А високий рівень визначено у 20% опитаних, середній рівень – у 46,5%, низький рівень (тобто атмосферу у колективі визначають як несприятливу) 33,5% молодих педагогів. В групі В, високий рівень (позитивно оцінюють атмосферу у колективі) 26,4% педагогів, посередньо – 52,5% опитаних; та негативно оцінили атмосферу у колективі (відповідно, це не мотивує працювати) 21,1% опитаних. В групі С, вважають атмосферу у колективі мотивуючою 22,7% вчителів, посередньо оцінюють взаємини з колегами 31,8% опитаних; негативно та де мотивуюче оцінили даний пункт 45,5% опитаних.

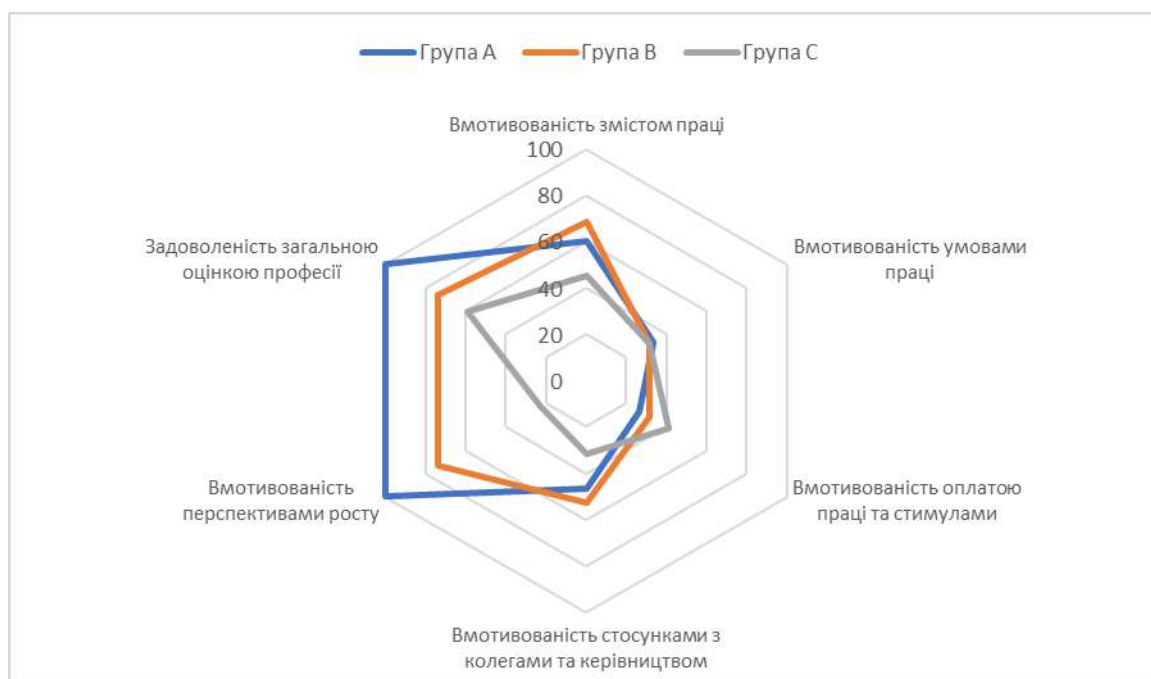


Рис. 2.6. Графічне відображення рівня середньої мотивації серед 3 груп педагогів

Вмотивованість перспективами росту, зокрема можливостями для навчання, кар'єрного зростання, професійного розвитку. В групі А результати: високий рівень не визначено у жодного респондента; середній рівень визначено у всіх 100% опитаних. Результати групи В: високий рівень виявлено у 10,5%

вчителів, середній – 73,6%, низький – 15,9% респондентів. Результати групи В: високий рівень також не виявлено, середній рівень визначено у 22,7% опитаних вчителів з великим стажем роботи, та низький рівень виявлено у 77,3% респондентів даної частини вибірки.

Далі ми просили оцінити задоволеність загальною оцінкою професії, зокрема, її престижність, значущість роботи для суспільства. В групі А всі 100% опитаних визначили середній рівень даного аспекту. В групі В високий рівень виявлено у 26,4%, середній на рівні 73,5%, низького не виявлено. І в групі С, виявлено також високий рівень 40,9% опитаних та відповідно середній рівень, який становить 59,1% опитаних (див. Табл. 2.2.).

Таблиця 2.2.

Рівні мотивації педагогів за різними аспектами професійної діяльності (%)

Аспект мотивації	Група А	Група В	Група С
Зміст праці	В: 6,5 / С: 60 / Н: 33,5	В: 21,1 / С: 68,4 / Н: 10,5	В: 50 / С: 45,5 / Н: 4,5
Умови праці	В: 66,5 / С: 33,5 / Н: 0	В: 63,2 / С: 31,6 / Н: 5,2	В: 59,1 / С: 31,7 / Н: 9,2
Оплата та стимули	В: 0 / С: 26,5 / Н: 73,5	В: 0 / С: 31,6 / Н: 68,4	В: 0 / С: 40,9 / Н: 59,1
Стосунки з колегами	В: 20 / С: 46,5 / Н: 33,5	В: 26,4 / С: 52,5 / Н: 21,1	В: 22,7 / С: 31,8 / Н: 45,5
Перспективи росту	В: 0 / С: 100 / Н: 0	В: 10,5 / С: 73,6 / Н: 15,9	В: 0 / С: 22,7 / Н: 77,3
Престижність професії	В: 0 / С: 100 / Н: 0	В: 26,4 / С: 73,5 / Н: 0	В: 40,9 / С: 59,1 / Н: 0

Дана таблиця створює можливість оперативно та зручно проаналізувати, які саме чинники слугують найсильнішими мотиваторами для педагогів у різних групах, а які, навпаки, становлять певні складнощі або виступають демотивуючими аспектами. Вона дає змогу не лише побачити загальні

тенденції, але й звернути увагу на конкретні проблемні зони, що потребують детальнішого опрацювання. Отримані результати показали, що мотиваційна сфера педагогів є багатокomпонентною та неоднорідною залежно від стажу роботи:

Зміст праці найбільше мотивує досвідчених учителів (група С), тоді як молоді педагоги (група А) мають труднощі із самореалізацією та творчим підходом.

Умови праці оцінені позитивно у всіх групах, що свідчить про відносну задоволеність робочим середовищем.

Оплата та стимули залишаються найслабшим мотивуючим чинником для всіх педагогів, незалежно від стажу.

Стосунки з колегами та керівництвом більш мотивуючі для середньої групи (В), тоді як у групі С значна частка респондентів оцінює атмосферу як демотивуючу.

Перспективи професійного росту майже не мотивують педагогів, особливо з великим стажем, що свідчить про обмежені можливості розвитку.

Престижність професії високо оцінюється досвідченими педагогами, тоді як молоді вчителі сприймають її радше нейтрально.

Результати методики «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційній сфері» показала нам наступні результати. Виявлення установок, спрямованих на «альтруїзм – егоїзм».

Чим більше сума балів перевищує 10, тим виразніше у людини проявляються альтруїзм і готовність допомагати іншим. І навпаки, чим менше сума балів за 10, тим сильніше виявляється егоїстична схильність. В групі А нами були отримані наступні результати 86,6% опитаних вчителів виявили егоїстичну схильність, тоді, як схильність до альтруїзму визначена лише у 13,4% опитаних.

Переважаючі егоїстичні мотиви серед педагогів може свідчити про домінування інтересів особистого характеру, таких як прагнення до матеріального добробуту, забезпечення кар'єрного росту або прагнення до комфортних умов праці, над ідеєю безкорисливого служіння учням чи

суспільству в цілому. Ця зміна у пріоритетах відображає певне зміщення від традиційного уявлення про роль вчителя до більш прагматичного підходу. Причини такого явища можна шукати у складних соціально-економічних обставинах, що безпосередньо впливають на життя педагогів. Серед основних факторів варто відзначити низький рівень заробітної плати, що не відповідає рівню їхньої робочої завантаженості, хронічне перевантаження професійними обов'язками, а також постійну нестачу підтримки з боку державних інституцій та суспільства загалом. Ці умови створюють атмосферу, яка не стимулює до альтруїстичного підходу у виконанні професійної діяльності. Зниження рівня альтруїзму серед освітян може бути тривожним сигналом про кризовий стан традиційних педагогічних цінностей. Раніше образ вчителя асоціювався з наставником і вихователем, який готовий віддавати час і зусилля, відмовлятися від власних інтересів заради успіху і розвитку своїх учнів. Така модель, ґрунтована на самопожертві, поступово втрачає свою актуальність у сучасному соціальному контексті. Водночас, така тенденція може мати й інше трактування. Фокус на власні потреби і права педагогів можна розцінювати як прояв прагматизації професії та свідчення їхньої професійної зрілості. Це демонструє, що сучасні вчителі все більше усвідомлюють важливість власного добробуту для якісного виконання своїх обов'язків, що в довгостроковій перспективі може призвести до більш збалансованого підходу до освітніх завдань.

В групі В, результати розділились: у 52,5% вчителів було визначено егоїстичну мотиваційну спрямованість, а у 47,5% респондентів – альтруїстичну.

А в групі С, у 54,5% вчителів було виявлено егоїстичну мотиваційну спрямованість, а альтруїстичну мотиваційну спрямованість було визначено у 45,5% досліджуваних. Дані демонструють баланс між егоїстичними та альтруїстичними мотивами у педагогів із досвідом. Якщо в групі А переважала егоїстична орієнтація (86,6%), то серед більш досвідчених учителів чітко спостерігається суттєве посилення альтруїстичних мотивів.

Практичний досвід сприяє глибшому усвідомленню соціальної важливості педагогічної діяльності, що, у свою чергу, загострює альтруїстичні прагнення –

допомагати дітям і робити внесок у розвиток суспільства. У вчителів із тривалим стажем професійна ідентичність уже добре сформована. Вони менше орієнтуються на матеріальні заохочення, надаючи перевагу ціннісним і духовним аспектам своєї роботи. Роль педагога-наставника набуває дедалі більшого значення: старші колеги відчувають відповідальність не лише за навчання учнів, а й за підтримку та розвиток молодих учителів. Незважаючи на те, що професійне вигорання може знижувати мотивацію, саме в такі моменти може активізуватися пошук глибшого сенсу в роботі за рахунок орієнтації на альтруїстичні цілі (див. Рис. 2.6).

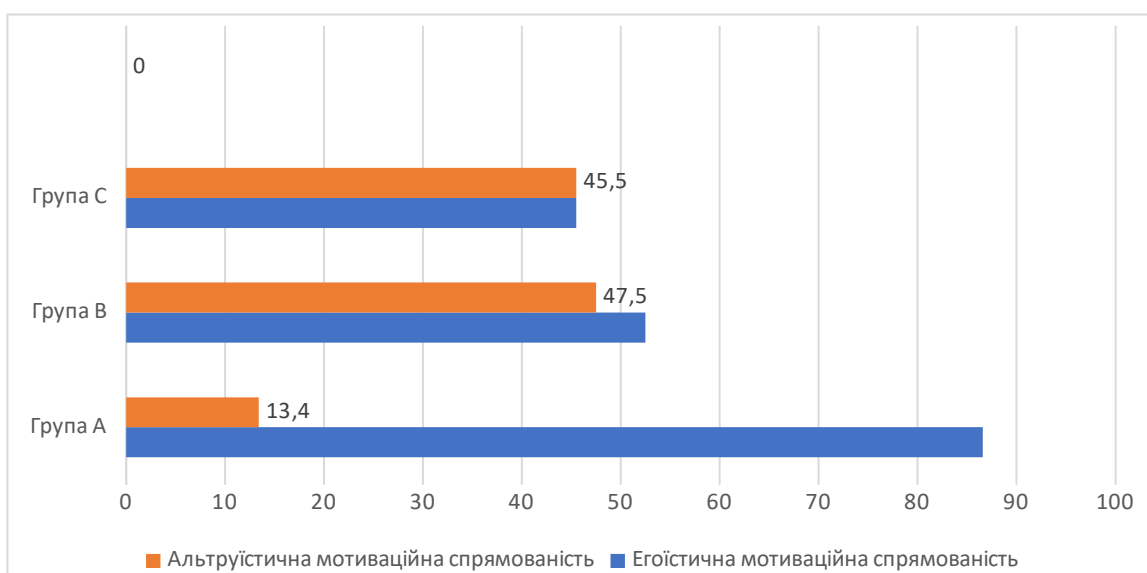


Рис. 2.7. Розподіл егоїстичних та альтруїстичних мотиваційних тенденцій серед педагогів з різним стажем роботи у школі

Отримані результати свідчать про те, що мотиваційна спрямованість педагогів суттєво залежить від їхнього професійного стажу. У групі А (менш досвідчені вчителі) переважає егоїстична мотивація (86,6%), що демонструє орієнтацію на власні інтереси, матеріальні стимули та особистий комфорт. Це може бути пов'язано з початковим етапом професійного становлення, невисоким рівнем соціальної підтримки та високим навантаженням.

У групах В та С (вчителі зі значним стажем) спостерігається баланс між егоїстичною та альтруїстичною мотивацією (приблизно 52–55% проти 45–48%). Це свідчить про те, що з досвідом у педагогів посилюється усвідомлення

соціальної значущості професії, формується стійка професійна ідентичність, зростає ціннісна орієнтація на допомогу учням та суспільству.

Результати свідчать, що досвід роботи відіграє вирішальну роль у формуванні альтруїстичної мотивації, яка сприяє стабільності та ефективності освітнього процесу. У той же час високий рівень егоїстичної мотивації серед молодих педагогів вказує на потребу створення сприятливих умов для підтримки їхньої внутрішньої мотивації, зменшення ризику професійного вигорання та розвитку ціннісних орієнтацій.

Наступний етап включав виявлення установок на «процес діяльності» – «результат діяльності». В Групі А, 60% питаних орієнтовані на результат діяльності, орієнтація на працю визначена у 26,6% опитаних, на свободу орієнтовані 73,3% досліджуваних педагогів; орієнтація на владу визначена у 66,5% вчителів з невеликим стажем роботи, на гроші орієнтовані лише 20% респондентів даної групи.

Отримані результати дослідження мотиваційних установок педагогів із невеликим стажем роботи дозволяють побачити багатогранну та досить суперечливу картину. Вони відображають різноманітність пріоритетів і прагнень, які можуть пояснюватися як індивідуальними особливостями, так і впливом загальносуспільних тенденцій. Орієнтація на результат, яка становить 60%, свідчить про значний акцент молодих педагогів на досягненні конкретних показників. Здається, це прагнення пояснюється бажанням якомога швидше продемонструвати свою ефективність у професії, отримати визнання з боку колег, адміністрації або батьків, а також підтвердити свою компетентність. Така налаштованість, окрім позитивного аспекту, може свідчити і про певну орієнтованість на зовнішню оцінку як джерело мотивації.

Орієнтація на процес праці є менш вираженою – лише 26,6%. Це може вказувати на недостатнє усвідомлення цінності самого педагогічного процесу як творчого і тривалого явища, яке часто не дає миттєвого результату. Молоді педагоги, ймовірно, тільки на шляху до розуміння власної професії як не лише інструменту досягнення цілей, а й джерела особистісного самовираження та задоволення.

Високий показник орієнтації на свободу (73,3%) демонструє чітке прагнення до автономії в професійній діяльності. Це означає бажання уникати надмірного контролю, робити власні рішення щодо методів викладання чи організації навчального процесу. Така тенденція виглядає як прояв сучасних поколіннєвих змін, де молоді спеціалісти все більше цінують гнучкість, незалежність та прагнення до інновацій у своїй роботі.

Орієнтація на владу залишається досить сильною – 66,5%. Це свідчить про важливість для молодих педагогів утвердження власного авторитету серед учнів і навіть колег. В ієрархічному контексті освіти така потреба може бути не лише способом забезпечення дисципліни, а й необхідним кроком у побудові поваги до своєї особистості як професіонала. Найменш вираженою є орієнтація на фінансові стимули – 20%. Цей показник засвідчує, що матеріальні вигоди не є провідним мотиватором для цієї групи педагогів. Попри це, роль заробітної плати все ж таки не можна ігнорувати: вона виконує важливу підтримувальну функцію, слугуючи базовим фактором стабільності та задоволення потреб. Таким чином, мотиви молодих педагогів демонструють складну структуру з яскраво вираженим прагненням до автономії та визнання, але з відносно слабким акцентом на внутрішню вартість роботи та матеріальні чинники.

В Групі В, орієнтовані на процес діяльності 73,6% вчителів, це показує, що вчителі з досвідом надають перевагу самому процесу педагогічної роботи, зосереджуючись на її змісті та взаємодії з учнями, а не лише на досягненні кінцевого результату. А на результат орієнтовані 26,4% опитаних. Виражена орієнтація на працю – у 78,9% свідчить про професійну зрілість та усвідомлення важливості й цінності свого фаху, на свободу – 47,3%, даний результат вказує на помірне прагнення до автономії, яке є більш збалансованим у порівнянні з молодими педагогами. Підвищена орієнтація на владу (84,2%) свідчить про вагомую потребу у впливі та контролі, що може бути пов'язано з накопиченим авторитетом у колективі та серед учнів. Висока орієнтація на матеріальні стимули (89,4%) демонструє прагматичний підхід: фінансові винагороди стають ключовим мотиваційним чинником, особливо на тлі сучасних економічних труднощів.

В групі С результати були наступні: орієнтація на працю визначена у 86,3% досліджуваних педагогів даної групи; на результат – 13,7%; На працю загалом орієнтовані половина даної вибірки, тобто 50%; орієнтація на свободу виявлена у 59,1% опитаних; орієнтація на владу – 77,3%, орієнтація на гроші визначена у 54,4% опитаних вчителів. Підвищена орієнтація на владу (84,2%) свідчить про вагому потребу у впливі та контролі, що може бути пов'язано з накопиченим авторитетом у колективі та серед учнів. Висока орієнтація на матеріальні стимули (89,4%) демонструє прагматичний підхід: фінансові винагороди стають ключовим мотиваційним чинником, особливо на тлі сучасних економічних труднощів. Отримані результати груп В та С демонструють суттєві відмінності у мотиваційних установках педагогів зі стажем роботи порівняно з молодшими колегами (група А).

Таблиця 2.3

Динаміка мотиваційних установок учителів у групах А, В та С (%)

Показник / Орієнтація	Група А (невеликий стаж)	Група В (середній стаж)	Група С (великий стаж)
Орієнтація на процес	26,6	73,6	50
Орієнтація на результат	60	26,4	13,7
Орієнтація на працю	26,6	78,9	86,3
Орієнтація на свободу	73,3	47,3	59,1
Орієнтація на владу	66,5	84,2	77,3
Орієнтація на гроші	20	89,4	54,4

Молоді педагоги (група А) прагнуть досягнення результатів, цінують свободу та вплив, проте їх мотивація меншою мірою зосереджена на самому процесі роботи, що може бути ознакою початкової стадії професійного розвитку. Педагоги середнього стажу (група В) демонструють збалансований підхід: вони найбільше цінують матеріальні аспекти, як-от гроші та владу, але при цьому не залишають поза увагою важливість робочого процесу. Ця група перебуває у фазі активного формування професійної самореалізації. Досвідчені вчителі (група С) зосереджені на самій діяльності та її процесах, менше

приділяючи увагу фінансовим та результативним фактором. Це свідчить про високий рівень зрілості мотивації, де домінуючим рушієм залишається внутрішня потреба у самовираженні через професію.

У сучасних умовах мотивація педагогів формується під впливом ряду ключових факторів. Війна: робота в середовищі постійної загрози, необхідності евакуації та значного психологічного навантаження викликає підвищену потребу у внутрішніх ресурсах мотивації і стійкості. Дистанційне та змішане навчання: вимагає оволодіння новими навичками, що одночасно може стимулювати професійне зростання, але й створювати додаткове навантаження через адаптацію до сучасних методик. Перевантаження та бюрократизація: велика кількість документальної роботи і нескінченних звітів негативно позначається на рівні мотивації, значно підвищуючи ризик професійного вигорання. Соціально-економічний стан: занижена оплата праці та недостатня підтримка з боку суспільства змушують педагогів більше зосереджуватися на матеріальних стимулювальних факторах, особливо серед тих, хто перебуває в середньому віковому діапазоні. Реформа освіти («Нова українська школа»): створює нові виклики для вчителів, але надає і можливості для самореалізації, а також сприяє їхньому професійному розвитку.

Сьогодні мотивація вчителів в Україні має багатогранний характер. Молоді педагоги прагнуть самореалізації та здобуття авторитету, фахівці із середнім досвідом, поєднуючи професійну майстерність із прагматичним підходом, знаходять баланс між розвитком і потребами. Тим часом досвідчені вчителі зосереджуються на істинній цінності освітньої діяльності й задоволенні від навчального процесу. В умовах війни, реформ та численних соціальних викликів особливого значення набуває збереження внутрішнього стимулу педагогів, створення сприятливих умов для їхнього професійного розвитку, а також забезпечення адекватної матеріальної підтримки та психологічної стабільності.

2.3. Психологічні рекомендації щодо розвитку професійної мотивації

Розвиток професійної мотивації є складним і багатограним процесом, що включає у себе взаємодію внутрішніх переконань особистості, зовнішніх трудових умов та впливу соціального середовища. У цьому контексті важливо використовувати різноманітні підходи та рекомендації, які сприяють формуванню й підтриманню високої зацікавленості та ефективності в роботі.

Щоб розвивати внутрішні мотивуючі чинники, то важливо бути орієнтованим на самопізнання та цінності (розуміння власних сильних сторін, інтересів та життєвих орієнтирів є основою для формування внутрішньої мотивації). Визначення особистої місії та створення бачення свого професійного шляху сприяють підтриманню натхнення на довгострокову перспективу. Встановлення чітких і досяжних, але водночас амбітних завдань дає змогу рухатися вперед [30].

Можна застосовувати такі методики, як «SMART» для формулювання таких цілей (конкретність, вимірюваність, досяжність, актуальність, обмеженість у часі), яка допомагає структурувати процес. Розбиття великих проектів на менші етапи дозволяє відчувати прогрес і зберігати мотивацію на кожному кроці. Розуміння важливості своїх зусиль і їх впливу створює також додатковий стимул. Отримання задоволення не лише від досягнутих результатів, а й від самого процесу роботи дозволяє насолоджуватися тим, що особа робить, в які процеси вона включена. Важливо також розвивати почуття гордості за свої професійні успіхи, що зміцнює внутрішнє прагнення до нових звершень [34].

Зовнішні фактори, що впливають на рівень мотивації працівників, охоплюють низку важливих аспектів, здатних значно підвищити ефективність роботи та сприяти задоволенню від професійної діяльності. До них можна віднести такі основні напрями:

1. сприятливе робоче середовище. Для підтримки високого рівня мотивації необхідно створити умови, в яких працівники відчуватимуть себе комфортно як у фізичному, так і психологічному плані. Це включає доброзичливу атмосферу

в колективі, товариство та підтримку з боку колег, відкритість і розуміння з боку керівництва. Важливим моментом також є забезпечення чіткої організації праці та встановлення прозорих правил і очікувань, що дозволяють уникнути невизначеності та надмірного стресу.

2. Система винагород і стимулювання. Ефективна система мотивації потребує впровадження різноманітних методів заохочення працівників. Сюди входять як матеріальні стимули у вигляді конкурентоспроможної заробітної плати, премій і бонусів, так і нематеріальні, серед яких можна виділити публічне визнання заслуг, похвалу за досягнення та створення умов для кар'єрного росту. Okремо варто звернути увагу на гнучкі умови праці, включно з можливістю працювати за гнучким графіком або в дистанційному форматі, що часто сприяє підвищенню продуктивності та задоволення від роботи.

3. Можливості для професійного розвитку Для того щоб співробітники постійно розвивали свої навички та знання, роботодавець має пропонувати можливості для професійного росту. Це можуть бути спеціалізовані курси, тренінги чи семінари, участь у проєктах, які дають змогу здобути нові компетенції і навички. Не менш важливою складовою є програми наставництва, коли досвідчені працівники діляться своїми знаннями і практичними напрацюваннями, а також загальний обмін досвідом у команді [27].

Запровадження таких принципів і підходів створює не тільки привабливе робоче середовище, а й стимулює довгостроковий розвиток за рахунок залучених і мотивованих працівників.

Є багато психологічних технік та методів, які можна використовувати для підвищення професійної мотивації. Наприклад, аутотренінг і формування позитивного мислення: використання афірмацій для зміцнення впевненості у собі; розвиток оптимістичного ставлення до професійних викликів, що сприяє подоланню труднощів. Також рефлексія і самоаналіз: регулярне переосмислення власних здобутків і прорахунків для постійного самовдосконалення; ведення щоденника успіхів, що допомагає закріпити позитивний досвід та мотивує на подальші перемоги [45].

Важливим методом є метод управління стресом. До нього відносять:

- використання технік релаксації, таких як дихальні вправи чи практики медитації.

- Підтримання балансу між роботою та приватним життям як основи емоційного благополуччя.

- Турбота про фізичне здоров'я шляхом занять спортом, повноцінного сну та здорового харчування.

Значимо враховувати й соціально-психологічні аспекти для підвищення мотивації. До них належать: командна взаємодія (створення і підтримка відчуття належності до колективу, формулювання спільних цілей та відзначення командних досягнень, практика взаємодопомоги й підтримки серед колег); офіційне визнання успіхів перед колективом (надання позитивного зворотного зв'язку керівництвом та колегами) [3].

Надихаючі приклади успішних фахівців, які можуть служити орієнтиром у розвитку (навчання у досвідчених наставників для посилення мотивації й професійного вдосконалення). Довгострокові стратегії та кар'єрне планування (визначення особистої траєкторії професійного зростання, чітке формулювання основних етапів розвитку і бажаних посад). Гнучкість і адаптивність (готовність реагувати на зміни в сфері діяльності чи умовах ринку праці, орієнтація на розвиток універсальних навичок (soft skills), які залишаються затребуваними незалежно від зовнішніх обставин, баланс цінностей і професійної реалізації. Інтеграція особистих принципів та цінностей у професійне життя. Знаходження сенсу в роботі як джерела тривалої мотивації та задоволення від діяльності.

Розвиток професійної мотивації – це не просто питання зовнішніх стимулів, а насамперед глибока внутрішня робота фахівця над собою. Він включає усвідомлення особистих цілей і цінностей, а також створення умов, які сприяють розкриттю та реалізації потенціалу. Формування професійної мотивації – це багатовимірний процес, який поєднує внутрішню самодисципліну та зовнішні стимули. Важливо усвідомити, що справжня мотивація не зводиться лише до прагнення матеріальних благ чи соціального

визнання. Вона ґрунтується на глибокому розумінні власних цінностей, усвідомленні сенсу діяльності та готовності постійно вдосконалюватися.

Професійна мотивація стає рушійною силою розвитку тоді, коли людина усвідомлює власні цілі – чітко визначає, чого прагне досягти у професійній сфері; формує внутрішню відповідальність – бере на себе ініціативу та не перекладає успіх чи невдачу лише на зовнішні обставини; створює умови для самореалізації – розвиває навички, шукає нові можливості, підтримує баланс між роботою та особистим життям; знаходить джерела натхнення – черпає енергію у творчості, спілкуванні, навчанні та досягненнях.

Таким чином, професійна мотивація – це не статичний стан, а динамічний процес, який потребує постійного оновлення та переосмислення. Вона стає фундаментом для довготривалого успіху, дозволяє долати труднощі та відкривати нові горизонти самореалізації.

ВИСНОВКИ

Проаналізували науково-теоретичні підходи до проблеми мотивації в психології та педагогіці. Розгляд широкого спектра класичних і сучасних концепцій дав змогу визначити, що мотивація це складний і багатовимірний феномен. Вона інтегрує в собі як внутрішні психічні процеси, так і зовнішні соціально-педагогічні умови, що взаємодіють між собою, формуючи динамічний механізм впливу на поведінку особистості. У рамках психологічного підходу мотивація трактується як один із ключових механізмів активності особистості. Вона виконує функції спрямування поведінки, регуляції діяльності та забезпечення досягнення поставлених цілей. Водночас у педагогічному контексті мотивація відіграє фундаментальну роль у навчальному процесі, адже саме її рівень і структура значно впливають на ефективність засвоєння знань, розвиток ключових компетентностей та професійної самореалізації суб'єкта навчання.

Поглиблений аналіз різних наукових підходів до розуміння мотиваційної проблематики – зокрема когнітивного, діяльнісного, гуманістичного та соціально-психологічного – демонструє, що мотивація має яскраво виражений інтегративний характер. Формування цієї складної структури вимагає всебічного і комплексного підходу, що передбачає гармонійне поєднання зовнішніх стимулів, таких як матеріальні чи соціальні винагороди, із внутрішніми чинниками, серед яких особливе місце займають ціннісні орієнтири, інтереси особистості та прагнення до самореалізації.

Визначили специфіку професійної мотивації педагогічної діяльності та її роль у формуванні професійної ідентичності вчителя. Педагогічна мотивація має унікальний характер, адже поєднує прагнення до самореалізації й професійного зростання із соціально значущою місією – вихованням і розвитком особистості учня. Результати аналізу свідчать, що мотивація педагога формується під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх чинників. До внутрішніх відносяться ціннісні орієнтири, інтерес до роботи з дітьми, прагнення до творчості та самовдосконалення. Зовнішні ж включають

суспільне визнання, професійну підтримку та можливості для розвитку. Суттєвою характеристикою професійної мотивації є її органічний зв'язок із гуманістичними ідеалами, високим почуттям відповідальності та здатністю адаптуватися до змін освітнього простору. Ця мотивація служить фундаментом для становлення професійної ідентичності вчителя. Саме вона визначає його ставлення до роботи, рівень залученості, готовність впроваджувати інновації та реалізовувати свій потенціал у навчально-виховному процесі. Завдяки їй педагог інтегрує власні цінності з професійними завданнями, підвищує професійну майстерність і розуміє значущість своєї ролі. Отже, професійна мотивація не лише є рушійною силою педагогічної діяльності, але й виступає ключовим фактором у формуванні професійної ідентичності вчителя. Вона визначає ефективність його роботи, стійкість перед викликами та здатність виконувати важливу соціальну місію освіти.

Охарактеризували психологічні чинники, що впливають на рівень та структуру мотивації педагогів. З'ясовано, що мотиваційна сфера педагогічної діяльності формується під впливом складної взаємодії внутрішніх і зовнішніх чинників, які визначають професійну активність, якість виконання завдань і ставлення до обраної професії. Серед внутрішніх факторів виділяються ціннісні орієнтації, професійні інтереси, потреба у самореалізації, емоційна стійкість і особистісні переконання. Саме ці елементи забезпечують внутрішній потяг педагога до саморозвитку, творчості та відповідальної реалізації своїх професійних обов'язків. Щодо зовнішніх впливів, ключовими є соціальне визнання, умови праці, наявність системи стимулів та підтримка з боку професійного середовища та керівництва. Синергія цих чинників формує цілісну мотиваційну структуру, що значною мірою визначає результативність педагогічної діяльності. Отже, психологічні чинники є центральними складниками професійної мотивації педагогів. Вони не лише впливають на ступінь залученості фахівців та їхнє задоволення роботою, але також визначають особливості професійної ідентичності, готовність до інновацій і здатність виконувати соціально важливу місію освіти.

Провели емпіричне дослідження рівня та особливостей професійної мотивації педагогів. Результати свідчать, що мотиваційна сфера вчителів характеризується багатокomпонентною структурою, яка формується під впливом внутрішніх психологічних факторів, таких як ціннісні орієнтації, зацікавленість у педагогічній діяльності та прагнення до самореалізації, а також зовнішніх умов, включаючи соціальне визнання, матеріальні стимули й організаційний клімат освітньої установи, стаж роботи. Виявлено, що рівень професійної мотивації педагогів залежить від індивідуальних особливостей особистості, професійного стажу та умов робочого середовища. Зокрема, встановлено, що підвищений рівень внутрішньої мотивації пов'язаний із більшою задоволеністю роботою, відкритістю до впровадження інновацій та бажанням постійно вдосконалювати професійні навички. Таким чином, отримані дані підтверджують важливу роль професійної мотивації як ключового чинника успішності педагогічної діяльності і формування професійної ідентичності вчителя. Вони також акцентують увагу на необхідності створення сприятливих умов для підтримки та розвитку мотиваційної сфери педагогів, що, у свою чергу, сприятиме підвищенню якості освітнього процесу.

Розробили психологічні рекомендації щодо підтримки та розвитку професійної мотивації педагогічної діяльності. Ефективна мотивація педагогів ґрунтується на гармонійному поєднанні внутрішніх і зовнішніх чинників. Рекомендації щодо підвищення мотивації педагогів передбачають кілька ключових напрямів. Перш за все, йдеться про розвиток внутрішньої мотивації. Це можна досягти через усвідомлення важливості педагогічної роботи, створення позитивних установок і рефлексію власних досягнень. Крім того, важливо підтримувати зовнішню мотивацію за допомогою створення комфортного освітнього середовища, забезпечення соціальної підтримки та визнання професійних результатів. Це допомагає педагогам відчувати себе потрібними й цінованими в колективі. Для формування довготривалої мотиваційної стратегії доцільно зосередитися на кар'єрному плануванні,

розвитку професійних навичок і вмінь, а також сприяти адаптації до динамічних змін у системі освіти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Воронов О. І. Методика діагностування соціально-психологічних впливів на прийняття державно-управлінських рішень в індетермінованих умовах : навч.-метод. посіб. Київ : НАДУ, 2017. 271 с.
2. Вірна Ж. П. Психологічні координати конструктивного самозбереження особистості. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені ВО Сухомлинського. Психологічні науки*. Луцьк : Вежа-Друк, 2017. С.35 – 40.
3. Волянчук А. С. Розвиток сталої мотивації у майбутніх вчителів початкової школи в умовах змішаного навчання. *Open educational e-environment of modern University*, № 10, 2021. С. 56 – 66.
4. Браславська О. В., Озерова Л. А. Теоретичні основи формування професійної мотивації майбутнього вчителя в умовах фахової підготовки. *Проблеми підготовки сучасного вчителя*, (2(22)), 2021. С. 21–30. DOI: [https://doi.org/10.31499/2307-4914.2\(22\).2020.219381](https://doi.org/10.31499/2307-4914.2(22).2020.219381)
5. Богоявленська Ю. В., Грабар Т. П., Ходаківський Є. І. Психологія управління. Київ : Центр навчальної літератури. 2023. 493 с.
6. Герасименко А. В. Сучасні теорії мотивації праці. *Наукові перспективи*. 2022. № 9(27). С.209 – 221.
7. Гейден Дж. Міф про мотивацію. Як налаштуватися на перемогу. Київ: Наш Формат, 2019. 192 с.
8. Дашкова Е. С. Методика оцінки ефективності системи стимулювання працівників сфери. *Вісник ВДУ. Серія: Економіка та управління*. 2018. № 2. С. 69-73.
9. Дуткевич Т. В., Савіцька О. В. Психологія освіти. Київ: SBA Print, 2026. 274 с.

10. Дудник О. А., Тупчієнко Л. М. Роль психологічної служби в професійному зростанні педагогів. *Еко-тренінг*. Умань, 26 – квітня 2023 р. Гол. ред. Сафін О. Д. Умань. С. 95-97.
11. Жолонко Т. В., Гребінчук О. М. Нематеріальна мотивація в системі управління персоналом: зарубіжний досвід та українські реалії. *Наукові праці МАУП. Економічні науки*. Київ : Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2021. Вип. 2 (61). С. 23–28.
12. Зливков В. Л., Лукомська С. О. Психологія спілкування педагога: інтегративний підхід. Київ : Ніжин: Видавець ПП Лисенко М. М., 2018. 353 с.
13. Ігнатова О. М. Траєкторія професійного розвитку вчителя іноземних мов: європейський досвід. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова*. Серія 5. Київ : Видавничий дім «Гельветика», 2022. Спецвипуск. Том 1. С. 100–105. DOI: <https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series5.2022.spec.1.19>
14. Ігнатович О. М., Татаурова-Осика Г. П., Шевенко А. М. Психологія професійної діагностики та професійного консультування: практичний посібник. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2021. 225 с.
15. Іваненко І. В. Психологія педагогічної мотивації викладачів у закладах вищої освіти. *Young Scientist*, № 1 (125). January, 2024. С. 79–84.
16. Калінін А. М., Колісніченко Р. М., Гавриленко О. Є. Мотивація праці в сучасних умовах: економічні, психологічні та правові аспекти. *Наукові перспективи*. 2022. №1(19). С. 334–350.
17. Кихтюк О. В. Роль мотиваційних чинників в організаційній поведінці: теоретико-методологічний аналіз. *Психологічні перспективи*. 2019. Вип. 33. С. 152–162.
18. Климчук А. О., Михайлов А. М. Мотивація та стимулювання персоналу в ефективному управлінні підприємством та підвищенні інноваційної діяльності. *Маркетинг і менеджмент інновацій*, 2018. № 1. С. 218-234.

19. Кревська О. В. Мотиваційні чинники професійної самоєфективності особистості. Дис...канд. психол. наук: 19.00.01. Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки. м. Луцьк, 2018. 213 с.
20. Линьов К. О., Мерзлякова О. Л., Сабол Д. М., і Коцюба А. Г. Мотивація професійної діяльності керівників закладів загальної середньої освіти міста Києва, *OD*, вип. 37, вип. 2, 2022. С. 55–74.
21. Лукіяничук А. М. Мотивація професійної діяльності педагогічних працівників : методичні рекомендації : Біла Церква : БІНПО ДЗВО УМО, 2020. 46 с.
22. Лук'янова Л. Б. Чинники мотивації навчання дорослої людини. Електронний ресурс: URL: <https://chrome0%D1%86%D1%96%D1%97%20%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D1%87..pdf> (дата звернення 12.05.2026).
23. Лой МакДжініс А. Л. Мистецтво мотивації. Як допомогти досягати вершин. Київ: Свічадо, 2016. 172 с.
24. Максименко С. Д. Механізми розвитку особистості. Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології». 2018. Вип. 40. С. 7–23.
25. Матюшина І. І. Концепт, структура й субстрат системи смислоутворення. *Актуальні проблеми філософії та соціології: Науковопрактичний журнал*. Одеса, 2016. Вип. 11. С. 76–79.
26. Мотивація, цифрові навички та вигорання вчителів: найцікавіші дослідження 2020 року. Електронний ресурс: URL: <https://osvitoria.media/opinions/motyvatsiya-tsyfrovi-navychky-ta-vygorannya-vchyteliv-najtsikavishi-doslidzhennya-2020-roku/> (дата звернення 18.05.2026).
27. Олексенко С. В., Хоменко О. В. Дослідження мотивації професійної діяльності вчителів в умовах війни в Україні. 2024. Електронний ресурс: URL: https://www.researchgate.net/publication/379565528_Doslidzenna_motivacii_profesijnoi_dialnosti_vчителiv_v_umovah_vijni_v_Ukraini (дата звернення 10.05.2026).
28. Олексенко С. В. Підтримка психологічного благополуччя педагога в професійній діяльності. *Матеріали Всеукраїнської науково-практичної*

конференції «Психолого-педагогічний супровід професійного розвитку педагогічних працівників: стан і перспективи впровадження». За заг. редакцією Войцехівського М. Ф., Івашнєвої С. В. Київ: Київ. ун-т ім. Бориса Грінченка, 2018. С.76.

29. Олексенко С. В. Професійне зростання педагогів: посилюємо мотивацію. *Практичний психолог: дитячий садок* (9), 2020. С. 21-27.

30. Олексенко С. В., Хоменко О. А. Формування потреби у саморозвитку педагогічних працівників засобами фасилітації. *SWorldJournal* (5), 2020. С.141-147.

31. Піменова О. О., Савчук Н. А. Особливості емоційного вигорання викладачів вищих навчальних закладів: виклики сучасності. *Слобожанський науковий вісник. Серія Психологія*, випуск 1, 2025. С. 100-104. DOI: <https://doi.org/10.32782/psyspu/2025.1.18>

32. Перепелюк Т. Д., Демчук О. А. Професійне зростання педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів. Технологічні аспекти професійної підготовки майбутніх учителів початкової школи. *Матеріали міжнародної Інтернет-конференції*. URL: <https://dspace.udpu.edu.ua/handle/123456789/12129>

33. Про сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні: Указ Президента України від 26 лютого 2016 року № 68/ 2016. Електронний ресурс. URL: <http://www.president.gov.ua/documents/682016-19805> (дата звернення 28.04.2026).

34. Потапчук Л. В. Роль професійної мотивації у діяльності сучасного вчителя. Електронний ресурс: URL: <http://www.chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/https://evnuir.vnu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/54f079a6-8af3-45e3-9256-1b85ed036d34/content> (дата звернення 18.05.2026).

35. Романишин А. М., Неурова А. Б. Командиру про психологію мотивації підлеглих. Методичний посібник. Київ : Центр навчальної літератури. 2025. 152 с.
36. Романовська Н. М. Усиновлена. Книжка роздумів і мотивацій. Київ: Мандрівець, 2023. 200 с.
37. Резвих Є. І., Булах І. С. Мотивація професійної діяльності дорослих. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки.* Київ: Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2022. Вип. 17 (62). 132 с.
38. Редько С. І., Панченко А. Г. Дослідження мотиваційних джерел педагогічних працівників як чинника успіху загальноосвітнього навчального закладу. *Педагогічний процес: теорія та практика.* Вип.3-4, 2016. С.29-34.
39. Сагач О. А. Мотиваційний компонент як складова готовності у педагогічній теорії. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету.* Серія: Педагогічні науки. 2018. Вип. 151 (2). С. 56-59.
40. Сиско Н. М. Мотивація як важливий чинник неперервного професійного розвитку викладача закладу професійної освіти. *Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського нац. ун-ту, імені Івана Огієнка, серія «Педагогічна»,* 2018. № 24, С. 177-180.
41. Староста В. І., Шикітка Г. М. Мотивація професійної діяльності педагогів дошкільної та початкової освіти. *Науковий вісник Ужгородського університету.* Серія «Педагогіка. Соціальна робота». Випуск 2 (49), 2021. С. 208–214.
42. Уоттлз У. Секрети мотивації. Київ: Андронум, 2020. 172 с.
43. Ходаківський Є. І., Богоявленська Ю. В., Грабар Т. А. Психологія управління. Київ : Центр учбової літератури, 2017. 492 с.
44. Шпичак І. В. Мотивація професійного зростання педагогів в умовах нової української школи. *Нова педагогічна думка.* 2020. № 3 (103). С. 100–104.

45. Чепмен Г., Вайт П. П'ять мов вдячності у професійних стосунках. Мистецтво мотивації словом. Київ: Book Chef, 2019. 272 с.
46. Han J., Yin H. Teacher motivation: Definition, research development and implications for teachers. *Cogent Education*. 2016. Vol. 3. Issue 1. DOI: <https://doi.org/10.1080/2331186X.2016.1217819>.
47. Resepoglu S., & Ibret B.U. Investigation of Social Studies Prospective Teachers' Motivation for Teaching Profession. *Journal of History Culture and Art Research*. 2019. № 8 (1). P.320–331 .
48. Gobena, G.A. Factors Affecting In-Service Teachers' Motivation: Its Implication to Quality of Education. *International Journal of Instruction*. 2018. № 11 (3). P.163–178 .
49. Yasmeeen Z., Mushtaq I., Murad M. Intrinsic and extrinsic motivation of teachers in special education secondary school: A qualitative study. *Journal of Educational Research*. 2019. № 22 (2). P.13 .15–30 .
50. Yildiz V.A., Kilic D. Motivation and motivational factors of primary school teachers from the Self-Determination Theory perspective. *Turkish Journal of Education*. 2021. № 10 (2). P.14 .76–96 .
51. Zhang X., Admiraal W., Saab N. Teachers' motivation to participate in continuous professional development: relationship with factors at the personal and school level. *Journal of Education for Teaching*. 2021. 1-18 p. DOI: <https://doi.org/10.1080/02607476.2021.1942804>.

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика «Вивчення задоволеності вчителя своєю професією та роботою»

Мета: виявлення рівня задоволеності своєю професією за різними сторонами професійної діяльності.

Інструкція. Просимо Вас ознайомитися з анкетною (опитувальником) і відповісти на запитання. Виберіть один із варіантів відповіді («так», «не знаю», «ні»), що відповідає вашій думці, й поставте під ним знак «+».

Опитувальник

№	Чи задоволені Ви...	Так	Не знаю	Ні
1.	вашою професією			
2.	досягнутими результатами			
3.	взаєминами з адміністрацією школи			
4.	взаєминами з колегами			
5.	взаєминами з учнями			
6.	взаєминами з батьками учнів			
7.	ставленням учнів До Вашого предмета			
8.	ставленням до Вашого предмета педагогічного колективу			
9.	ставленням батьків учнів до Вашого предмета			
10.	своєю професійною підготовкою загалом			
11.	своєю методичною підготовкою			
12.	своєю теоретичною підготовкою			
13.	своєю організаційною підготовкою			
14.	навчальною програмою			
15.	матеріальною базою школи			
16.	місцем роботи			
17.	заробітною платнею			

Аналіз результатів.

За відповідь «так» нараховується 1 бал, «не знаю» – 0 балів, «ні» – 1 бал. Потім усі бали додаються з урахуванням їхнього знаку.

Ступінь задоволеності роботою (за всіма 17 позиціями) оцінюється як високий, якщо обстежуваний набирає 11 балів і вище, середній – якщо набирає від 6 до 10 балів, низький – від 1 до 5 балів.

Додаток Б

Методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційній сфері»

Методика має різні шкали.

Шкала А. «Виявлення установок, спрямованих на «альтруїзм — егоїзм»

Інструкція. Прочитавши запитання, дайте на них відповіді «так» чи «ні».

Текст опитувальника

1. Вам часто кажуть, що ви більше думаєте про інших, ніж про себе?
2. Вам легше просити за інших, ніж за себе?
3. Вам важко відмовити людям, коли вони про щось просять?
4. Ви часто намагаєтеся допомогти людям, якщо у них трапилися неприємності і біда?
5. Для себе ви робите щось з більшим задоволенням, ніж для інших?
6. Ви намагаєтеся зробити якомога більше для інших людей?
7. Ви переконані, що найбільша цінність — жити для інших людей?
8. Вам важко примусити себе щось зробити для інших?
9. Ваша характерна риса — безкорисливість?
10. Ви переконані, що турбота про інших часто шкодить вам?
11. Ви засуджуєте людей, котрі не вміють потурбувати ся про себе?
12. Ви часто просите людей зробити щось із корисливих спонук?
13. Ваша характерна риса — намагання допомогти іншим людям?
14. Ви вважаєте, що спочатку людина повинна думати про себе, а потім уже про інших?
15. Ви багато часу приділяєте своїй персоні?
16. Ви переконані, що не потрібно для інших сильно напружуватися?
17. Для себе у вас не вистачає ні сил, ні часу?
18. Вільний час ви використовуєте лише для своїх захоплень?
19. Ви можете назвати себе егоїстом?
20. Ви здатні зробити максимальні зусилля лише за високу винагороду?

Оброблення результатів

Ключ до опитувальника: проставляється по одному (1) балу при відповідях «так» на запитання 1 – 4, 6, 7, 9, 13, і відповідях «ні» на запитання 5, 8, 10 – 12, 14 – 16, 17 – 20. Потім підраховується загальна сума балів.

Висновки

Чим більше сума балів перевищує 10, тим сильніше у суб'єкта виражений альтруїзм, бажання допомогти людям. І навпаки, чим сума балів менша за 10, тим сильніше у суб'єкта виражена егоїстична тенденція

Шкала Б. «Виявлення установок на «процес діяльності» — «результат діяльності»

Інструкція. Дайте відповідь «так» або «ні».

Текст опитувальника

1. Процес виконуваної роботи захоплює вас більше, ніж її завершення?
2. Для досягнення мети ви не шкодуєте сил?
3. Ви довго не відважуєтеся розпочати робити те, що вам нецікаво, навіть якщо це необхідно?
4. Ви впевнені, що у вас вистачить наполегливості для завершення будь-якої справи?
5. Закінчуючи цікаву справу, ви шкодуєте, що вона вже завершена?
6. Вам більше до вподоби люди, здатні досягати результату, ніж ті, головною характеристикою яких є доброта і чуйність?
7. Ви отримуєте задоволення від гри, в якій не важливий результат?
8. Ви вважаєте, що успіхів у вашому житті більше, ніж невдач?
9. Ви більше поважаєте людей, здатних захопитися справою по-справжньому?
10. Ви часто завершуєте роботу, якщо не вистачає часу, склалася неприємна ситуація, існують зовнішні перешкоди?
11. Ви часто починаєте одночасно багато справ і не встигаєте їх закінчити?
12. Ви вважаєте, що маєте достатньо сил, щоб розраховувати на успіх у житті?
13. Чи можете ви захопитися справою настільки, що забуваєте про себе та час?
14. Вам часто вдається довести розпочату справу до кінця?
15. Чи буває, що, захоплюючись справами, ви не можете закінчити розпочате?
16. Ви уникаєте зустрічей із людьми, які не наділені діловими якостями?
17. Ви часто навантажуйте свої вихідні дні чи відпустку роботою, усвідомлюючи потребу щось зробити?
18. Ви вважаєте, що головне у будь-якій справі результат?
19. Погоджуючись на справу, ви думаєте про те, наскільки вона для вас є цікавою?
20. Прагнення до результату в будь-якій справі — риса, що вас вирізняє з-поміж інших?

Обробка результатів і висновки

За кожен позитивний відповідь ставиться один бал. Сума балів за позитивні відповіді на непарні питання (1, 3, 5, 7 і т. д.) буде відтворювати орієнтацію суб'єкта на процес діяльності, а сума балів за відповіді на парні питання (2, 4, 6 і т. д.) – орієнтацію суб'єкта на результат.

Шкала В «Виявлення установок на «свободу- владу» – «працю-гроші».

Текст опитувальника

1. Ви згодні, що найголовнішим у житті є те, щоб бути майстром своєї справи?
2. Ви більше всього цінуєте можливість самостійного вибору рішення?
3. Ваші знайомі вважають вас власною людиною?
4. Ви згодні, що люди, які не вміють заробляти гроші, не варті поваги?
5. Творча праця для вас є головною насолодою у житті?
6. Основне прагнення у вашому житті – свобода, а не влада та гроші?
7. Ви згодні, що мати владу над людьми – це найбільша цінність?
8. Ваші друзі реалізовані в матеріальному плані люди?
9. Ви прагнете, щоб усі навколо вас були зайняті захопливими справами?
10. Вам завжди вдається слідувати своїм переконанням, наперекір вимогам зі сторони?
11. Чи вважаєте Ви, що найважливіша якість для влади – це сила?
12. Ви впевнені, що все можна купити за гроші?
13. Ви обираєте друзів за діловими якостями?
14. Ви прагнете не зв'язувати себе різними зобов'язаннями перед іншими людьми?
15. Ви відчуваєте обурення, якщо хтось не підкорюється Вашим вимогам?
16. Гроші більш надійні, ніж влада та свобода?
17. Вам буває надзвичайно сумно без улюбленої роботи?
18. Ви переконані, що кожен повинен мати свободу в рамках закону?
19. Вам легко примусити людей робити те, що ви хочете?
20. Ви згодні, що краще мати високу заробітну плату, ніж високий інтелект?
21. В житті вас радує лише чудовий результат роботи?
22. Саме основне прагнення у Вашому житті – бути вільним?
23. Ви вважаєте себе здатним керувати великим колективом?
24. Чи є для вас заробіток головним прагненням у житті?
25. Улюблену справу ви ціните більше, ніж владу та гроші?
26. Вам зазвичай вдається відвоювати своє право на свободу?
27. Чи відчуваєте ви жагу до влади, прагнення керувати?
28. Ви згодні, що «гроші не пахнуть», і неважливо яким чином вони зароблені?
29. Навіть на відпочинку, ви не можете не працювати?
30. Ви готові пожертвувати багато чим, щоб бути вільним?
31. Ви відчуваєте себе господарем у своїй сім'ї?
32. Вам важко обмежувати себе у грошових витратах?
33. Ваші друзі та знайомі цінують вас як фахівця?

34. Люди, які обмежують вашу свободу, викликають у вас найбільше обурення?

35. Влада може замінити вам інші цінності?

36. Вам зазвичай вдається накопичити потрібну суму грошей?

37. Праця – найбільша цінність для вас?

38. Ви впевнено та вільно почуваетесь серед незнайомих вам людей?

39. Ви згодні обмежити свободу, щоб відчувати владу?

40. Найбільшим потрясінням для вас є відсутність грошей?

Обробка результатів і висновки

Сума балів 1,5,9,13,17, 21, 25,29, 33, 37 – орієнтація на працю.

Сума балів 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26,30, 34, 38 – орієнтація на свободу.

Сума балів 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39 – орієнтація на владу.

Сума балів 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40 – орієнтація на гроші.

Додаток В**Анкета самооцінки професійно-педагогічної мотивації вчителів**

Визначте рівень мотивації (високий, середній, низький) за такими пунктами:

Зазначте стаж роботи у школі _____

1. Вмотивованість змістом праці: Цікава робота, можливість самореалізації, творчий підхід, відповідальність.
2. Вмотивованість умовами праці: Комфорт на робочому місці, технічне оснащення, графік роботи, безпека.
3. Вмотивованість оплатою праці та стимулами: Справедливість зарплати, бонуси, премії, соціальні пільги.
4. Вмотивованість стосунками з колегами та керівництвом: Доброзичлива атмосфера, взаємодопомога, конструктивний зворотний зв'язок.
5. Вмотивованість перспективами росту: Можливості для навчання, кар'єрного зростання, професійного розвитку.
6. Задоволеність загальною оцінкою професії: Престижність, значущість роботи для суспільства.