

*В. М. СИЧ, аспірант*

*(Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України, м. Київ)*

## **РОЗВИТОК МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ СПЕЦІАЛІСТІВ ВІДДІЛІВ ОСВІТИ ЯК УМОВА ЇХНЬОЇ САМОАКТУАЛІЗАЦІЇ**

Наукові праці МАУП, 2003, вип. 11, с. 104–106

*Розкриваються умови підвищення ефективності професійної діяльності спеціалістів відділів освіти, серед яких важливе місце відведене необхідності розвитку мотивації професійного вдосконалення спеціалістів. На основі теоретичного аналізу літератури і результатів емпіричного дослідження мотивації професійного вдосконалення спеціалістів обґрунтовано важливість розвитку мотивації професійного вдосконалення спеціалістів відділів освіти як чинника їхньої самоактуалізації.*

В умовах здійснення реформування системи освіти діяльність районних (міських) відділів освіти стала важчою та багатограннішою. Саме районні (міські) відділи освіти покликані оперативнo впливати на перебіг і результати навчально-виховного процесу, підбирати, розміщувати та виховувати педагогічні кадри, поліпшувати навчально-матеріальну базу закладів освіти, здійснювати систематичний контроль за їх діяльністю. Особливо важливою є роль у здійсненні успішного та якісного управління навчально-виховним процесом спеціалістів відділів освіти, які посідають певне місце у взаємодії відділів освіти з навчальними закладами. Від їхнього мистецтва управлінської діяльності, вміння швидко приймати найоптимальніші рішення в умовах невизначеності та браку потрібної інформації залежить ефективність управління закладами освіти.

Успішна професійна діяльність спеціаліста відділу освіти залежить від сформованості у нього особистісних цінностей та позитивних соціальних орієнтацій, здатності до творчої діяльності, комунікативності, впевненості в собі, уміння впливати на підлеглих засобами переконання, готовності до діалогу, ризику, прагнення досягти кінцевого результату в управлінській діяльності, бажання особистісного та професійного зростання тощо [3].

Однією з вирішальних умов досягнення успіху в діяльності сучасного спеціаліста відділу освіти є використання ним здобутків психологічної науки. Найвищої ефективності в управлінні спеціаліст відділу освіти може досягти за умови відповідного психологічного та професійного вдосконалення. Основним результатом професійного вдосконалення є оптимальне співвідношення його особистісних якостей і професійної діяльності, яку він здійснює.

Одним з визначальних компонентів мотиваційної сфери особистості, на нашу думку, є розвиток мотивації їхнього професійного вдосконалення.

Під мотивацією зазвичай розуміють сукупність спонукань до діяльності. Таким чином, мотивацію професійного вдосконалення спеціаліста відділу освіти можна визначити як сукупність внутрішніх спонукань і зовнішніх щодо змісту професійної діяльності умов, що визначають, спрямовують та регулюють процес підвищення їхньої професійної компетентності. Які ж ці спонукання та їх функції у професійному вдосконаленні спеціалістів відділів освіти?

Будь-яка діяльність починається з потреб. Потреба в певних умовах, що забезпечують природне й духовне життя та розвиток особистості, є джерелом людської активності. Потреба спеціаліста відділу освіти у вдосконаленні певним чи-

ном повинна мобілізувати всю його свідому активність, допомагати йому бути зібраним, цілеспрямованим, тобто виконувати функцію передумови вдосконалення професійної діяльності.

У процесі аналізу своєї діяльності особистість виявляє пряму залежність успіху від своїх особистих якостей (ерудиції, вміння, характеру тощо), усвідомлює необхідність свого подальшого розвитку, вдосконалення.

Таким чином, потреба у вдосконаленні професійної діяльності повинна стати для спеціаліста відділу освіти спонукальною причиною активності, її мотивом. Важливо, щоб цей мотив був усвідомленим, перетворився на провідний [2].

Мотивація професійного вдосконалення спеціаліста відділу освіти може виникати як наслідок низки соціальних якостей: почуття відповідальності, професійного обов'язку та честі, здорового професійного самолюбства та ін. Мотивом удосконалення може бути також бажання отримати підвищення в посаді, матеріальну нагороду тощо. За кожним мотивом стоїть певна потреба. Якби не було цих потреб, професійне вдосконалення спеціаліста відділу освіти залишилося б на рівні добрих намірів. Потреба породжує конкретну діяльність.

Основною характеристикою особистості А. Маслоу вважав потяг до самоактуалізації, самовираження, творчості та любові. Потреба в самоактуалізації своїх можливостей і здібностей власна здоровій особистості.

За А. Маслоу, основною ідеєю класифікації мотивів є принцип відносного пріоритету актуалізації мотивів, який стверджує, що перед тим як активуються і почнуть визначати поведінку потреби вищих рівнів, повинні бути задоволені потреби нижчих рівнів. Потреби нижчих рівнів він називає нестатками, вищих — потребами зростання.

Ієрархія потреб починається з фізіологічних потреб. Далі йдуть потреби в безпеці та соціальних зв'язках, у самоповазі та, врешті-решт, самоактуалізації. Самоактуалізація може стати мотивом поведінки, тільки коли задоволені всі інші потреби. У разі конфлікту між потребами різних ієрархічних рівнів перемагає нижча потреба [5].

З усіх мотивів основний інтерес А. Маслоу звертає на потреби в самоактуалізації: "Навіть коли всі ці потреби задовольняються, ми все ж таки часто (якщо не завжди) можемо очікувати, що якщо індивід не займається тим, для чого він призначений, то невдовзі виникнуть нові незадоволеності та неспокій. Щоб перебувати у згоді з собою, музикант повинен творити музику, ху-

дожник — малювати, поет — писати вірші. Людина повинна бути тим, чим вона може бути. Цю потребу можна назвати самоактуалізацією... Вона означає бажання людини самоствердитися, а саме її прагнення стати тим, чим вона може бути" [6].

Відносний пріоритет тимчасово незадоволених нижчих потреб не обов'язково повинен переривати та блокувати самоактуалізацію. Самоактуалізація може набувати своєрідної функціональної автономії. А. Маслоу узагальнює відмінності між нижчими та вищими потребами. Ось деякі з них [6]:

1. Вищі потреби генетично пізніші.
2. Що вищий рівень потреби, то меншою мірою вона важлива для виживання й далі може бути відсунута її задоволення і легше від неї на якийсь час звільнитися.
3. Життя на вищому рівні потреб означає вищу біологічну ефективність, більшу її тривалість, хороший сон, апетит, менше хвороб тощо.
4. Вищі потреби суб'єктивно сприймаються як менш насущні.
5. Задоволення вищих потреб найчастіше має своїм результатом здійснення бажань та розвиток особистості, частіше приносить щастя, радість і збагачує внутрішній світ.

Однією з умов самоактуалізації спеціалістів відділів освіти, на нашу думку, є розвиток мотивації їхнього професійного вдосконалення.

Завдяки теоретичному аналізу праць, де наводяться результати мотивації управлінської діяльності [1; 4], а також попередньому аналізу результатів дослідження у структурі мотивації спеціалістів відділів освіти до професійного вдосконалення нами було виокремлено мотиви зовнішні (соціальні, престижні й прагматичні) та внутрішні (власне управлінські й особистісного та професійного самовдосконалення).

З метою визначення ієрархії виявлених мотивів ми запропонували спеціалістам відділів освіти розподілити їх за рангом (таблиця)

Як бачимо з даних таблиці, більшість опитаних спеціалістів відділів освіти вказали на значущість для них насамперед власне управлінських мотивів та широких соціальних мотивів. Менш значущі для них мотиви особистісного зростання, самоактуалізації, саморегуляції у професійній діяльності, хоча на нашу думку, саме ці мотиви найбільше забезпечують розвиток мотивації спеціалістів відділів освіти до професійного вдосконалення. Престижні та прагматичні мотиви також не є визначальними в їхньому професійному вдосконаленні. Недостатнє усвідомлення зазначених мотивів суттєво знижує мож-

**Значущість груп мотивів у структурі мотивації професійного вдосконалення спеціалістів відділів освіти**

№ пор.	Мотиви професійного вдосконалення	Кількість спеціалістів, які зазначили конкретний мотив, балів	Кількість спеціалістів, які зазначили конкретну групу мотивів (у середньому, балів)
<b>1</b>	<b>Власне управлінські мотиви</b>		554,5
1.1	Активізувати діяльність відділу освіти	620,5	
1.2	Підвищувати якість управління відділу освіти	616,6	
1.3	Планувати роботу відділу освіти на основі сучасних вимог	574,5	
1.4	Організувати діяльність педагогічних колективів за сучасними вимогами	481,8	
1.5	Здійснювати контроль за якістю навчально-виховного процесу за сучасними вимогами	479	
<b>2</b>	<b>Широкі соціальні мотиви</b>		535,9
2.1	Виконувати обов'язок перед суспільством щодо вдосконалення навчально-виховного процесу	604,8	
2.2	Забезпечувати духовний та культурний розвиток педагогічних працівників	522,3	
2.3	Підвищувати вплив на педагогічних працівників, підготовка їх до життя в сучасних умовах	480,5	
<b>3.</b>	<b>Мотиви особистісного та професійного самовдосконалення</b>		521,1
3.1	Плідніше реалізувати власні ідеї щодо організації навчально-виховного процесу за сучасними вимогами	632	
3.2	Особистісне зростання	576,3	
3.3	Пізнати свої особистісні якості та усвідомлювати їх вплив на професійну діяльність	530,5	
3.4	Самоактуалізація у професійній діяльності	462	
<b>4</b>	<b>Престижні мотиви</b>		363,7
4.1	Добиватись визнання відділу освіти за рахунок впровадження нових підходів в управлінні	535,7	
4.2	Добиватись визнання відділу освіти за рахунок створення навчальних закладів нового типу	370	
4.3	Зробити кар'єру	185,3	
<b>5</b>	<b>Прагматичні мотиви</b>		269,7
5.1	Розширювати коло спілкування, здобувати більше соціальних можливостей	399	
5.2	Уникати неприємностей з боку керівництва в разі невідповідності якості професійної діяльності сучасним вимогам	211	
5.3	Здобути більше матеріальних можливостей та пільг	199	

ливість розвитку у спеціалістів мотивації до професійного вдосконалення.

Такий стан справ свідчить про необхідність організувати ґрунтовну й продуктивну роботу із спеціалістами відділів освіти, що сприятиме розстановці в їхній свідомості такої ієрархії цінностей, в якій значуще місце відводиться цінності постійного професійного вдосконалення.



### Література

1. Бондарчук О. І. Психологічні умови становлення мотивації керівників загальноосвітніх шкіл до професійного вдосконалення // Актуальні проблеми психології.

Т. 1: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. — К.: Вид-во Ін-ту психології АПН України, 2001. — Вип. 1. — С. 111–115.

2. Елканов С. Б. Профессиональное самовоспитание учителя: Книга для учителя. — М.: Просвещение, 1986. — 144 с.

3. Зайченко О. І., Островерхова Н. М., Даниленко Л. І. Теорія і практика управлінської діяльності районного відділу освіти: Моногр. — К.: ВПЦ "Техпрінт", 2000. — 352 с.

4. Карамушка Л. М. Психологія управління закладом середньої освіти: Моногр. — К.: Ніка-Центр, 2000. — 332 с.

5. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: Пер. с нем. / Под ред. Б. М. Величковского; предисл. Л. И. Анциферовой, Б. М. Величковского. — М.: Педагогика, 1986. — Т. 1. — 408 с.

6. Maslow A. H. Motivation and Personality. — 1971. — 246 p.