

нашої місцевості плодівих культур, свідоме та відповідальне ставлення до навколишнього середовища.

Список використаних джерел:

1. Державний стандарт базової середньої освіти: Постанова Кабінету Міністрів України від 30 вересня 2020 р. № 898 Київ <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-deyaki-pitannya-derzhavnih-standartiv-povnoyi-zagalnoi-serednoyi-osviti-i300920-898>
2. Красовський В. В., Козлов А. В. Ботанічний сад у системі ландшафтної забудови міста Хорола : монографія. Полтава : Дивосвіт, 2018. 116 с.
3. Модельна навчальна програма «Довкілля. 5-6 класи (інтегрований курс)» для закладів загальної середньої освіти (авт. Григорович О.В.).
4. Модельна навчальна програма «Пізнаємо природу». 5-6 класи (інтегрований курс)» для закладів загальної середньої освіти (авт. Коршевнюк Т. В.).
5. Модельна навчальна програма «Природничі науки. 5-6 класи (інтегрований курс)» для закладів загальної середньої освіти (авт. Білик Ж. І., Засекіна Т. М., Лашевська Г. А., Яценко В. С.). https://virtkafedra.ucoz.ua/el_gurnal/pages/vyp7/konf1/Dashevskia.pdf

УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПЕДАГОГІЧНОГО КОЛЕКТИВУ У ЗАКЛАДАХ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

*Єфанова Є.В., Бабенко І.В.
Полтава, Україна*

В умовах нестабільної соціально-економічної та соціально-політичної ситуації в сучасній Україні надзвичайно важливим є питання підготовки підростаючого покоління. Одним із ключових елементів цього процесу є професійна діяльність педагогічних працівників в закладах загальної середньої освіти, оскільки саме вони відповідають за цей процес. У контексті останніх тенденцій розвитку системи безперервної освіти в Україні, мотиваційний аспект управлінської діяльності набуває особливого значення в системі освітнього менеджменту. Впровадження будь-яких реформ у систему освіти неможливе без належної компетентності працівників і, відповідно, рівня розвиненості їх мотивації. Доведено, що навіть за умови приблизно однакових ресурсних можливостей, педагогічні колективи можуть досягати різного рівня успішності у професійній діяльності завдяки мотивації.

Визначення мотивації може варіюватися в залежності від теоретичного підходу. Однак, загальноприйнята ідея полягає в тому, що мотивація – це внутрішня сила, що спонукає та скеровує поведінку людини для досягнення певних цілей. Вона може виникати як внутрішнє бажання задоволення потреб або зовнішніх факторів, таких як винагорода чи похвала [1].

Розвиток системи мотивації педагогічного колективу є важливою управлінською проблемою для закладів загальної середньої освіти з кількох причин:

1. Підтримка працездатності та задоволеності працівників: ефективна система мотивації стимулює педагогічний колектив до активної праці,

збереження і підвищення професійного рівня, а також сприяє формуванню позитивної робочої атмосфери. Це сприяє зниженню виснаженості, підвищенню задоволеності від роботи та зменшенню втрати кваліфікованих кадрів.

2. Підвищення якості навчального процесу: мотивовані педагоги проявляють більшу ініціативу, креативність та відповідальність у виконанні своїх обов'язків. Це сприяє покращенню якості навчання і виховання учнів, збільшенню їхнього мотиваційного ставлення до навчання і досягненню більших успіхів.

3. Стимулювання професійного розвитку: мотивовані педагоги більш схильні до самоосвіти, участі у професійних тренінгах та розвитку своїх навичок. Вони активно впроваджують нові методики навчання, застосовують інноваційні підходи до педагогічної практики, що сприяє покращенню якості освіти.

4. Зміцнення командного духу та співпраці: ефективна система мотивації сприяє формуванню позитивного комунікативного клімату в педагогічному колективі, стимулює співпрацю, обмін досвідом та взаємопідтримку між вчителями.

5. Збільшення рівня задоволеності учнів: мотивований педагогічний колектив здатний створити сприятливу навчальну атмосферу, де учні відчувають підтримку, заохочення та зацікавленість у навчанні. Це сприяє підвищенню мотивації учнів, покращенню їхнього академічного розвитку та досягненню кращих результатів.

6. Забезпечення стабільності та розвитку закладу освіти: мотивований педагогічний колектив виступає як сильна основа для стабільності та розвитку закладу освіти. Зацікавленість педагогів у покращенні якості навчального процесу, реалізації інноваційних проєктів та досягненні успіхів сприяє підвищенню репутації закладу, залученню більшої кількості учнів та розвитку партнерських відносин з громадою.

Існує кілька теорій та концепцій, які допомагають зрозуміти сутність мотивації в контексті педагогічного колективу. Ось кілька з них:

1. Теорія потреб Абрахама Маслоу. За цією теорією, людські потреби організовані у п'яти рівнях ієрархії, від основних фізіологічних потреб до вищих потреб самореалізації [3]. У педагогічному контексті, розуміння потреб педагогічного колективу (наприклад, потреби в підтримці, визнанні, розвитку) може допомогти створити мотивуючу робочу атмосферу.

2. Теорія очікувань Віктора Врума. Ця теорія стверджує, що мотивація залежить від очікуваної винагороди та ймовірності досягнення цілі [5]. У контексті педагогічного колективу, це означає, що педагоги будуть більш мотивовані, якщо вони бачать пряму залежність між своїми зусиллями та досягненням позитивних результатів.

3. Теорія самовизначення Річарда Райана та Едварда Дісі. Ця теорія визначає три основні потреби людини – потребу в компетентності, автономії та пов'язаності [4]. У контексті педагогічного колективу, важливо створити умови, які задовольняють ці потреби, наприклад, шляхом надання можливості використовувати свої професійні навички, приймати рішення та спілкуватися з колегами.

4. Концепція саморегуляції та самомотивації. Ця концепція підкреслює внутрішній контроль та самостійність у мотивації. Педагоги, які мають високий рівень саморегуляції, здатні ставити перед собою власні цілі, контролювати своє навчання та розвиток, а також виявляти ініціативу в розв'язанні проблем. Це допомагає педагогам бути більш самостійними, адаптивними та креативними у своїй роботі.

5. Теорія соціального навчання Альберта Бандури. За цією теорією, мотивація може бути здобута через спостереження, імітацію та взаємодію з іншими людьми [2]. В педагогічному колективі, позитивна модель поведінки та успіхів інших педагогів можуть служити важливим джерелом мотивації та впливати на працездатність всього колективу.

6. Концепція психологічного контракту. Ця концепція пояснює, що мотивація педагогічного колективу також залежить від взаємних очікувань та обіцянок між педагогами та керівництвом закладу освіти. Якщо педагоги відчують, що їхні потреби, цінності та внесок враховуються і вони отримують відповідну підтримку та винагороду, це підвищує їхню мотивацію та відданість роботі.

Ці теорії та концепції допомагають розуміти, що мотивація в педагогічному колективі є багатоаспектною і складною проблемою, яка впливає на працездатність педагогічних працівників, продуктивність та ефективність навчального процесу. Розуміння цих теорій допомагає керівникам закладів загальної середньої освіти розробляти та впроваджувати ефективні стратегії мотивації, спрямовані на залучення, збереження та підтримку мотивації педагогічного колективу. Таким чином, розвиток системи мотивації педагогічного колективу є ключовим фактором для досягнення успіху у навчанні, підвищення якості освіти та розвитку закладів загальної середньої освіти.

Список використаних джерел:

1. Колодійчук А. В., Черторижський В. М. Сутність поняття мотивації. [*Науковий вісник НЛТУ України*. 2010. С. 226-232.](#)
2. Bandura A. [*Social foundations of thought and action: a social cognitive theory*](#). Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1986.
3. Maslow Abraham H. *Motivation and Personality* (2nd ed.) N.Y.: Harper & Row, 1970.
4. Ryan R. M., Deci E. L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*. 2000. Vol. 55. P. 68 – 78.
5. Vroom V. H. *Work and Motivation*. N. Y., 1964, 331 p.