

**Сич В.М.**

*Кам'янець-Подільський  
національний університету  
ім. Івана Огієнка*

## **СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ СПЕЦІАЛІСТІВ ВІДДІЛІВ ОСВІТИ**

*У статті висвітлено соціально-психологічні особливості та проблеми професійної діяльності спеціалістів відділів освіти і відображено сутність, особливості їхнього професійного вдосконалення. Виявлено соціально-психологічні чинники мотивації професійного вдосконалення спеціалістів відділів освіти.*

**Ключові слова:** *управлінська діяльність, професійне вдосконалення, спеціалісти відділів освіти, мотивація професійного вдосконалення, професійний і особистісний розвиток.*

### **Постановка проблеми**

Як свідчить досвід діяльності освітніх організацій, практичне розв'язання складних управлінських проблем в освіті можливе за умови належної психологічної підготовки спеціалістів відділів освіти, які повинні ефективно здійснювати управлінську діяльність та організовувати діяльність керівників закладів освіти, педагогічних колективів і педагогічних працівників. Від їхньої психологічної та професійної компетентності багато в чому залежить успішність системи середньої освіти, тим більше тепер, коли сучасна вітчизняна освіта почала розвиватися на демократичних засадах. Сьогодні управлінська діяльність спеціалістів відділів освіти має оцінюватися, насамперед, за їх компетентністю, професійними здібностями, певними ціннісними спрямуваннями та ставленням до довколишньої дійсності, до інших людей, до самого себе.

Спеціаліст відділу освіти із зростанням професійної компетентності зможе отримати: відчуття усвідомлення своєї ролі як джерела змін у діяльності управлінських кадрів шкіл; відчуття ефективності власних зусиль у підвищенні рівня діяльності шкіл; задоволення від власного успіху у розв'язанні проблеми, поваги з боку управлінських і педагогічних кадрів шкіл; визнання у себе якостей, необхідних для виконання успішної управлінської діяльності на рівні професіонала тощо.

*Об'єктом дослідження* обрано професійне вдосконалення спеціалістів відділів освіти.

*Предмет дослідження* — соціально-психологічні чинники розвитку мотивації професійного вдосконалення спеціалістів відділів освіти.

*Мета дослідження* — у вивченні змісту професійного вдосконалення спеціалістів відділів освіти та визначенні соціально-психологічних чинників і умов його розвитку.

Відповідно до мети поставлені такі основні *завдання дослідження*:

1. Розкрити сутність та соціально-психологічні особливості професійного вдосконалення спеціалістів відділів освіти.
2. Виявити соціально-психологічні чинники, які зумовлюють розвиток мотивації професійного вдосконалення спеціалістів відділів освіти.

## **Виклад основного матеріалу**

У процесі дослідження реалізовувався комплексний підхід, що включає сукупність теоретичних (аналіз проблеми на базі психологічної та управлінської літератури) та емпіричних (спостереження, опитування, тести, проєктивні методики) методів.

Дослідно-експериментальна робота проводилась у Рівненському обласному інституті післядипломної педагогічної освіти та на базі відділу освіти Кобеляцької райдержадміністрації Полтавської області, а також у Центральному інституті післядипломної педагогічної освіти АПН України. Усього в дослідженні брали участь 174 спеціаліста відділів освіти.

Аналіз сучасних досліджень з проблем психології особистості, соціальної психології, психології управління та організаційної психології свідчить, що загалом під *професійним удосконаленням* розуміють діяльність, яка самостійно здійснюється особистістю і спрямована на підвищення її *професіоналізму* [8]. Результатом останнього є оволодіння працівником-професіоналом нормами професії в мотиваційній та операційній сферах; умінням результативно та успішно здійснювати свою професійну діяльність, досягаючи професійної майстерності. Професіонал повинен мати високий рівень професійного цілепокладання, вміння самостійно будувати сценарій свого професійного життя, бути стійким до зовнішніх перешкод; бути готовим до постійного професійного саморозвитку, прагнути цілісності та самореалізації; бути конкурентоздатним; збагачувати досвід професії своїм оригінальним творчим внеском тощо [8, 276].

Термін *«професійне вдосконалення»*, на наш погляд, тісно пов'язаний із такими поняттями, як *«професійна кар'єра (професійне зростання)»*, *«підвищення професійної кваліфікації»*, *«професійна самоосвіта»* (взаємозв'язок між цими явищами відображено на рис. 1).

«Професійна кар'єра» найчастіше розуміється як успішне просування у сфері суспільної, службової, наукової та інших видів діяльності, за родом занять, професією [9].

А.Маркова розрізняє термін «професійна кар'єра» у широкому та вузькому сенсі [8]. У *широкому сенсі* поняття *«професійна кар'єра»* — це професійне просування, професійне зростання як етапи сходження особистості до вершин професіоналізму, перехід від одних рівнів, етапів, ступенів професіоналізму до інших, як процес професіоналізації.



*Рис. 1. Взаємозв'язок між професійним вдосконаленням, професійною кар'єрою (професійне зростання) та підвищенням професійної кваліфікації особистості*

Відповідно до вузького розуміння поняття «професійна кар'єра» — це посадове зростання, прагнення до наміченого статусу, що допомагає особистості професійно та соціально самоствердитися відповідно до рівня її кваліфікації. При цьому поняття успішної кар'єри фахівця пов'язують з його успішним особистісним і професійним самовизначенням, а критеріями кар'єри, що склалася, виступають задоволеність життєвою ситуацією, тим, як фахівець сприймає свою посаду і діяльність у її межах (*суб'єктивний фактор*), соціальний успіх, тобто послідовність індивідуальних позицій, посад, які обіймав фахівець упродовж певного часу (*об'єктивний критерій*) [2].

Термін «*підвищення професійної кваліфікації*» найчастіше трактують як систему спеціальної підготовки фахівців, що має на меті забезпечення сприятливих умов для подальшого професійного зростання фахівця, зокрема, для оновлення, систематизації, поглиблення професійно важливих знань, удосконалення, формування необхідних професійних умінь та навичок, зміну, формування, посилення професійних настановлень особистості, стимулювання її творчості [7]. На наш погляд, даний підхід потребує певного уточнення, оскільки підвищення професійної кваліфікації є лише однією з організаційних форм професійного зростання, поряд із *професійною самоосвітою* особистості (див. рис. 1).

Детальний аналіз змісту цих понять дає змогу визначити професійне вдосконалення особистості як процес розвитку професіоналізму, під яким слід розуміти інтегративну характеристику професійно зрілої особистості, творчого суб'єкта діяльності, спілкування, досягання фахівцем соціальної, особистісної, діяльнісної, духовної зрілості в межах професії [3; 6; 8].

На основі аналізу літератури [12] можна зазначити, що *складовими професійної досконалості особистості* насамперед виступають:

1. *Теоретична компетентність* (сукупність загальних та спеціальних знань, якими володіє фахівець у певній професійній сфері і які є базою для професійного вдосконалення).

2. *Практична компетентність* (сукупність практичних навичок, якими володіє фахівець і які забезпечують успішність його професійного вдосконалення).

3. *Професійно-важливі якості особистості* (властивості особистості, сукупність яких є потенційними або актуальними здібностями до професійної діяльності, що сприяють її вдосконаленню).

4. *Мотивація професійного вдосконалення* (сукупність мотивів, які спонукають особистість до вдосконалення у професійній діяльності).

Вивчення літературних джерел з проблем [1; 5; 11; 13], аналіз власного досвіду професійної діяльності та теоретичний аналіз проблеми уможливили виокремити *специфічні характеристики професійної діяльності спеціалістів відділів освіти*.

*Специфічними характеристиками професійної діяльності спеціалістів відділів освіти є* те, що вона: а) за своїм змістом є управлінською діяльністю, яка передбачає виконання значної кількості управлінських функцій як управлінського, так і психологічного рівнів; б) має свою специфічну мету — забезпечення умов для навчання і виховання підростаючих поколінь; в) здійснюється не в межах однієї освітньої організації, а у *значній кількості дошкільних, загальноосвітніх та позашкільних закладів освіти різних форм власності*, які знаходяться на певній адміністративній території (районі, місті); г) за своїм основним змістом є діяльністю, спрямованою на перевірку того, як діяльність закладів середньої освіти *відповідає певним державним вимогам*; д) важливою складовою управлінської діяльності спеціалістів відділів освіти є не тільки перевірка якості діяльності освітніх закладів, а й надання їм *консультативної допомоги* щодо підвищення успішності навчально-виховного процесу.

Як показує досвід, спеціалісти відділів освіти у процесі своєї професійної діяльності зустрічаються з низкою організаційно-управлінських та соціально-психологічних проблем [10]: а) *контрольна функція найчастіше постає чи не єдиною* серед управлінських функцій; б) здебільшого спеціалісти відділів освіти зосереджуються не на змістовно-сміслових, а на *формальних показниках* своєї діяльності; в) нерідко діяльність навчального закладу оцінюється ними *несистемно*, без урахування всіх необхідних як *організаційно-управлінських*, так і *соціально-психологічних параметрів* діяльності закладів середньої освіти, що призводить до одностороннього бачення діяльності освітніх організацій і утруднює надання адекватної консультативної допомоги; г) надання цієї допомоги часто утруднюється через *недостатній рівень розвитку у спеціалістів відділів освіти певних професійно-важливих якостей*, зокрема, педагогічного такту; д) однією із виражених соціально-психологічних проблем у діяльності спеціалістів є *відсутність чіткої спрямованості на партнерську взаємодію*; е) наявність певної *амбівалентної позиції*, яку займають спеціа-

лісти відділів освіти у структурі управління районних (міських) відділів (управлінь) освіти.

На основі проведеного аналізу можна дійти висновку, що складність управлінської діяльності спеціалістів, а також зазначені вище організаційно-управлінські та соціально-психологічні проблеми, які виникають у процесі її здійснення, потребують *постійного професійного вдосконалення*.

Розвиток мотивації професійного вдосконалення спеціалістів відділів освіти забезпечують *специфічні об'єктивні (зовнішні) та суб'єктивні (внутрішні) чинники-мотиватори*.

За допомогою проективної методики незавершених речень нами були виявлені *зовнішні та внутрішні чинники-мотиватори*, які можуть спонукати спеціалістів відділів освіти до професійного розвитку (табл. 1).

Таблиця 1

**Чинники-мотиватори професійного розвитку спеціалістів відділів освіти (за методикою незавершених речень)**

Зовнішні чинники-мотиватори	Кількість спеціалістів, %	Внутрішні чинники-мотиватори	Кількість спеціалістів, %
Навчання, курсова підготовка	32,4	Бажання, потреба професійного зростання	41,2
Відповідні матеріальні умови	21,6	Самоосвіта	16,9
Морально-психологічне забезпечення	8,8	Самовдосконалення	12,8
Відповідна державна політика в галузі освіти	7,4	Суспільно-активна життєва позиція	5,4
Сприяння, визнання керівництва	5,4	Здатність до самоздійснення у професійній кар'єрі	1,4
Наявність стимулюючого середовища	5,4	Усвідомлення престижу професії	0,7
Інформаційне забезпечення	4,1		
Наявність часу, зокрема, через зменшення його витрат на зайву паперову та господарську справи	4,1		
Сприятливий мікроклімат у колективі	3,4		
Спілкування з метою обміну досвідом	3,4		
Стаж роботи	2,7		
Нормативно-правове забезпечення	2,0		
Не визначилися щодо факторів, які сприяють професійному вдосконаленню			5,4

Близькими до даних чинників-мотиваторів професійного розвитку спеціалістів відділів освіти у процесі дослідження недостатньо усвідомлених мотивів за проективною методикою незавершених речень були отримані зовнішні та внутрішні чинники-мотиватори особистісного зростання (табл. 2).

Таблиця 2

**Чинники-мотиватори особистісного зростання  
спеціалістів відділів освіти (за методикою незавершених речень)**

Зовнішні чинники-мотиватори	Кількість спеціалістів, %	Внутрішні чинники-мотиватори	Кількість спеціалістів, %
Навчання, курсова підготовка	12,8	Бажання, потреба в особистісному рості	9,5
Відповідні матеріальні умови	11,5	Самоосвіта	9,5
Наявність часу, зокрема, через зменшення його витрат на зайву паперову та господарську справи	6,8	Самовдосконалення	6,8
Інформаційне забезпечення	4,7	Суспільно-активна життєва позиція	6,8
Сприяння, визнання керівництва	3,4		
Морально-психологічне забезпечення	3,4		
Відповідна державна політика в галузі освіти	2,7		
Чітко розроблена програма	2,7		
Наявність стимулюючого середовища	1,4		
Сприятливий мікроклімат у колективі	1,4		
Спілкування з метою обміну досвідом	1,4		
Стаж роботи	0,7		
Не визначилися щодо факторів, які сприяють особистісному зростанню			27,7

Як свідчать дані з табл. 2, серед зовнішніх чинників-мотиваторів особистісного зростання спеціалістів відділів освіти переважають: навчання та курсова перепідготовка (12,8%), відповідні матеріальні умови (11,5%), наявність часу, зокрема, через зменшення його витрат на зайву паперову та господарську справи (6,8%). На інформаційне забезпечення вказали 6,8% респондентів, на морально-психологічне забезпечення та сприяння, визнання керівництва — 3,4% респондентів. 2,7% спеціалістів вважають мотивами особистісного зростання відповідну державну політику в галузі освіти та чітко розроблену програму самовдосконалення, 1,4% — сприятливий мікроклімат у колективі, спілкування з колегами з метою обміну досвідом, наявність відповідного стимулюючого середовища, 0,7% — стаж роботи.

Серед внутрішніх чинників-мотиваторів особистісного зростання переважають: бажання і потреби особистісного зростання (9,5% спеціалістів), самоосвіта (9,5%), самовдосконалення (6,8%) та суспільно-активна життєва позиція (6,8%).

27,7% спеціалістів відділів освіти не змогли визначитися щодо факторів, які спонукають їх до особистісного зростання.

Порівняльний аналіз даних табл. 1 та табл. 2 свідчить про збіг більшості внутрішніх чинників-мотиваторів, які спонукають спеціалістів відділів освіти до професійного розвитку та особистісного зростання, за винятком таких чинників, як здатність до самоздійснення у професійній кар'єрі та усвідомлення престижу професії, що відсутні серед внутрішніх чинників-мотиваторів особистісного зростання.

Порівняльний аналіз також вказує про збіг зовнішніх чинників-мотиваторів, які повинні сприяти професійному розвитку та особистісному зростанню, за винятком таких чинників, як нормативно-правове забезпечення, що відсутнє серед зовнішніх чинників-мотиваторів особистісного зростання, та чітко розроблена програма самовдосконалення, що відсутня серед зовнішніх чинників-мотиваторів професійного розвитку.

Контент-аналіз результатів методики незавершених речень, який був спрямований на виявлення зв'язку між особистісним зростанням і професійним вдосконаленням спеціаліста відділу освіти, свідчить про те, що 70,7% спеціалістів відділів освіти вказали на існування такого зв'язку. Тільки 5,7% управлінців вважають, що такого зв'язку не існує. Не визначилися щодо такого зв'язку 23,6% респондентів.

Спеціалісти вважають, що зв'язок між особистісним зростанням і професійним вдосконаленням повинен бути тісним, взаємопов'язаним, гармонійним, безперервним і має постійно підтримуватися. Такий зв'язок залежить від бажання спеціаліста, його особистісних якостей, самоосвіти, розширення кола спілкування, він сприяє саморегуляції та самоконтролю у професійній діяльності, підвищенню компетентності, допомагає впливати на довколишніх та веде до кар'єрного зростання.

Отримані дані певною мірою узгоджуються із наявним у літературі твердженням, що для професійного вдосконалення найсприятливішим є взаємозв'язок професійного й особистісного розвитку [4].

## **Висновки**

Виходячи з даних дослідження, можна зробити висновок щодо внутрішніх чинників професійного вдосконалення спеціалістів відділів освіти. До них належать: наявність самого бажання та потреби спеціаліста у професійному зростанні; прагнення спеціаліста до самоосвіти; прагнення спеціаліста до самовдосконалення; свідома соціально-активна позиція спеціаліста; підвищення загальнокультурного рівня спеціаліста; відмовлення спеціалістів від орієнтації на певні норми і стандарти поведінки, зумовлені культурними і, зокрема, гендерними стереотипами; наявність здатності до самоздійснення у професійній кар'єрі; усвідомлення престижу професії; гарний стан здоров'я.

Стосовно зовнішніх чинників професійного вдосконалення, то до них можна віднести: вивільнення часу, зокрема, через зменшення його витрат на «паперові» та господарські справи, для вирішення потреб сім'ї; покращення відповідних матеріальних умов; навчання та курсова підготовка; наявність інформаційно-методичного забезпечення; наявність сучасних технологій;

сприяння та визнання керівництва; створення відповідного розвиваючого середовища; зміна на краще державної політики в галузі освіти; морально-психологічне забезпечення; нормативно-правове забезпечення; сприятливі міжособистісні стосунки в колективі; можливість спілкування з колегами з метою обміну досвідом; зростання стажу управлінської діяльності.

Як свідчать результати дослідження, одним із важливих зовнішніх чинників професійного вдосконалення спеціалістів відділів освіти є навчання на курсах підвищення кваліфікації. Тому, на наш погляд, проблеми розвитку мотивації професійного вдосконалення спеціалістів відділів освіти доцільно враховувати як в умовах їхньої безпосередньої управлінської діяльності, так і в умовах післядипломної педагогічної освіти.

На наш погляд, спеціаліст відділу освіти може досягти професіоналізму в тому випадку, якщо: а) кінцеві цілі його діяльності будуть адекватними цілям системи середньої освіти; б) психолого-педагогічні знання та вміння в його професійній діяльності займуть стратегічно значуще місце; в) своєю діяльністю він буде спрямовувати керівників закладів середньої освіти на забезпечення об'єктивних результатів педагогічного процесу, які відповідають державним стандартам освіти; г) творчий потенціал керівників шкіл та педагогічних працівників буде зростати; д) плинність управлінських кадрів шкіл буде на оптимальному рівні; е) особистий авторитет як спеціаліста-професіонала зросте в очах керівництва відділу освіти, колег по роботі, директорів шкіл, педагогічних працівників; ж) зросте престиж відділу освіти серед працівників виконавських органів влади, громадськості.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Березняк Е.С. Важнейшее звено управления школой / Е.С.Березняк. — К.: Рад. шк., 1981. — 131 с.
2. Бондарчук О.І. Професійна кар'єра керівників шкіл: психологічний аспект / О.І.Бондарчук // Актуальні проблеми психології. — К.: Ін-ут психології ім. Г.С.Костюка АПН України, 2002. — Т. 1. — Ч. 6. — С. 86–89.
3. Гордієнко В.І. Розвиток особистості у професіоналізації: професіогенез особистості / В.І.Гордієнко // Психологія праці та професійної підготовки особистості: навч. посіб. / за ред. П.С.Перепелиці, В.В.Рибалки. — Хмельницький, 2001. — С. 48–67.
4. Елканов С.Б. Профессиональное самовоспитание учителя: кн. для учителя / С.Б.Елканов. — М.: Просвещение, 1986. — 143 с.
5. Зайченко О.І. Теорія і практика управлінської діяльності районного відділу освіти: монографія / О.І.Зайченко, Н.М.Островерхова, Л.І.Даниленко. — К.: ВПЦ Техпрінт, 2000. — 352 с.
6. Зубко А.М. Організаційно-педагогічні умови удосконалення навчального процесу в системі підвищення кваліфікації педагогічних кадрів: автореф. дис. ... канд. пед. наук / А.М.Зубко. — К., 2002. — 22 с.



7. Коломінський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті: соціально-психологічний аспект: монографія / Н.Л.Коломінський. — К.: МАУП, 2000. — 286 с.

8. Маркова А.К. Психология профессионала / А.К.Маркова. — М.: Знание, 1996. — 308 с.

9. Почебут Л.Г. Психологические аспекты индивидуальной карьеры / Л.Г.Почебут, В.А.Чикер // Индустриальная социальная психология. — С.Пб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 1997. — С. 146–157.

10. Сич В.М. Соціально-психологічні особливості професійного вдосконалення спеціалістів відділів освіти / В.М.Сич // Збірник наукових праць Ін-ту психології ім. Г.С.Костюка АПН України / за ред. С.Д.Максименка. — К., 2004. — Т. VI. — Вип. 8. — С. 295–301.

11. Управление народным образованием в районе (городе): пособие для работников рай(гор)оно / под ред. М.И.Кондакова и др. — М.: Просвещение, 1981. — 192 с.

12. Шаповал І.М. Проблема формування психологічної готовності студентів економічного вузу до професійної діяльності / І.М.Шаповал // Теоретико-методологічні проблеми генетичної психології. — К.: Ін-ут психології ім. Г.С.Костюка АПН України, 2002. — Т. 4. — С. 423–427.

13. Штыкало Ф.Е. Работа отделов народного образования по управлению школами: организационно-педагогический аспект / Ф.Е.Штыкало — М.: Педагогика, 1981. — 208 с.

*Представлены социально-психологические особенности и проблемы профессиональной деятельности специалистов отделов образования и отражены сущность, особенности их профессионального усовершенствования. Выявлены социально-психологические факторы мотивации профессионального усовершенствования специалистов отделов образования.*

**Ключевые слова:** управленческая деятельность, профессиональное усовершенствование, специалисты отделов образования, мотивация профессионального усовершенствования, профессиональное и личностное развитие.

*It present socio-psychological peculiarities and problems of professional activity of specialists of departments of education and reflects the essence and peculiarities of their professional improvement. It identified socio-psychological factors of motivation of professional improvement of the specialists of departments of education.*

**Key words:** managerial activity, professional improvement, specialists of departments of education, motivation of professional improvement, professional and personal development.