

ШАНДРУК С.І.,
кандидат педагогічних наук,
доцент, докторант кафедри
педагогіки КДПУ ім. Володимира
Винниченка, м. Кіровоград

МОТИВАЦІЯ АМЕРИКАНСЬКИХ ВЧИТЕЛІВ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті здійснено компаративний аналіз проблеми мотивації вчителів середньої школи США до професійної діяльності. Визначено стадії професійного розвитку вчителя як фази психологічної перебудови його особистості; способи підвищення мотивації до професійної діяльності вчителів; ряд потенційних чинників мотивації вчителів до підвищення кваліфікації.

Ключові слова: мотивація вчителів, професійна діяльність, професійна компетентність.

В статье осуществлен компаративный анализ проблемы мотивации учителей средней школы США к профессиональной деятельности. Определены стадии профессионального развития учителя как фазы психологической перестройки его личности; способы повышения мотивации к профессиональной деятельности учителей; ряд потенциальных факторов мотивации учителей к повышению квалификации.

Ключевые слова: мотивация учителей, профессиональная деятельность, профессиональная компетентность.

the article the comparative analysis of the problem of motivation of secondary school teachers to professional activity is made. The stages of professional development of a teacher as phases of psychological rebuilding of his personality; methods of increase of motivation to professional activity of teachers; a row of potential factors of motivation of teachers to professional development are determined.

Keywords: motivation of teachers, professional activity, professional competence.

Постановка й обґрунтування актуальності проблеми. За період незалежності відбувається інтеграція України в світову спільноту на різних рівнях – політичному, економічному, культурному. Вхідження України в єдиний світовий економічний простір висуває ряд нових завдань, пов'язаних з необхідністю теоретичного осмислення тенденцій розвитку освіти й педагогічної науки як чинників, які визначають прогрес.

Важливим джерелом для визначення стратегічних напрямів розвитку педагогічної освіти в Україні є вивчення та аналіз досвіду підготовки вчителів за кордоном. Країні необхідні суттєві зміни в системі професійної підготовки вчителів, які відповідатимуть сучасним освітнім пріоритетам і завданням. Саме тому для українських педагогів становить інтерес досвід інших розвинених країн у напрямі підготовки педагогічних кадрів.

США мають вагомий педагогічний досвід та розвинену систему професійної підготовки вчителів. Теорія і практика освіти США ґрунтуються на давніх багатонаціональних та історичних традиціях і залежать від державної політики в галузі освіти.

На сучасному етапі розвитку Сполучених Штатів істотно посилилася участь держави в перепідготовці й підвищенні кваліфікації учителів у рамках загального розширення державно-монополістичного регулювання освіти. Державні заходи щодо підвищення кваліфікації педагогічних кадрів в США стали невід'ємною частиною активної політики, направленої на реформування середньої школи з метою приведення її у відповідність до швидко змінних вимог динамічного високотехнологічного суспільства й нових соціально-політичних умов.

Активне залучення педагогів-практиків до розробки політики в галузі професійної підготовки та підвищення кваліфікації вчителів розглядається американськими експертами

як істотний чинник, що забезпечує успішність роботи цієї сфери. «Зріла мотивація професійного вдосконалення залежить від того, наскільки вчитель усвідомив доцільність усіх заходів щодо підвищення кваліфікації» [6, 103].

Метою статті є компаративний аналіз проблеми мотивації вчителів середньої школи США до професійної діяльності.

Наукові дослідження розглядуваного питання. Упродовж останнього десятиріччя українськими науковцями проводилися порівняльно-педагогічні дослідження (Н.В.Абашкіна, Н.М.Бідюк, Т.М.Десятов, В.М.Жуковський, В.П.Кемінь, Т.С.Кошманова, О.Ю.Кузнецова, Н.М.Лавриченко, М.П.Лещенко, О.П.Лещинський, А.П.Максименко, О.В.Матвієнко, О.І.Огієнко, Л.П.Пуховська, А.А.Сбруєва, В.В.Червонецький, Б.І.Шуневич та ін.). Мотивація американських вчителів до професійної діяльності ще не вивчалась, хоча окремі аспекти цієї проблеми були предметом вивчення (Т.С.Кошманова, М.В.Нагач, А.Д.Онкович, К.В.Рибачук, Т.Г.Чувакова та ін.).

Із теоретичним обґрунтуванням сучасних підходів до підготовки та професійної діяльності вчителя виступили відомі на американському континенті вчені, зокрема з таких аспектів, як-то: наукові дослідження в освіті (І.Айзнер, А.Вайз, П.Блюменфельд), роль учителя в процесі реформування освіти (Д.Фліндерс, М.Велш, М.Хардмен), програма підготовки педагога (П.Едмундсон, Дж.Гудлед, Дж.Клезез, І.Серлз, П.Зелонка, М.Водлінгер, Дж.Вілсон, Л.Мітчел, С.Трахтенберг, А.Том, Х.Тілема, І.Еммер, Дж.Ендрюс), знання, вміння та навички педагога (Дж.Лейнхарт, Л.Ля Рос, Д.Леггет, С.Хол, Р.Маркс), професійний розвиток педагога (С.Вілсон, Дж.Берне, В.Бейярд, Д.Бек).

Аналіз літературних джерел свідчить, що близько п'ятдесяти теоретичних концепцій пов'язані з проблемою

мотивації. Найбільш відомими є теорії Дж. Аткинсона, Д. Барбуто, К. Берча, Г. Гекгаузена, К. Левіна, А. Маслоу, Г. Мюррея, Г. Олпорта, Р. Скола та ін. Аналіз теорій мотивації показує, що зарубіжна наука в основному акцентована на спонукальному рівні мотивації. Проте для здійснення мотиваційної регуляції більш складних форм людської діяльності, включаючи педагогічну діяльність, викладання, навчання, виховання, освіти, для яких характерне активне, а не адаптивне ставлення до дійсності, потрібен специфічний, ієрархічно високий змістовно-смысловий рівень мотивації. Під мотивами професійної діяльності слід розуміти усвідомлені внутрішні спонукання до постановки цілей професійної діяльності, дій і вчинків по досягненню професійних і особистих цілей [1].

Аналіз проблеми та напрямку дослідження. Мотивація є одним з найважливіших компонентів педагогічної діяльності. Головним мотивом педагога має бути досягнення високого рівня професійної компетентності не лише задля власного самовдосконалення в професійному плані, а досягнути власного успіху, щоб його досягли учні, а в свою чергу учні повинні досягнути успіху, щоб його досягли держава і суспільство. Позитивна динаміка професійного розвитку педагога характеризується проявами зовнішньої і внутрішньої синергії: гармонізацією взаємостосунків і гармонізацією власної психосфери. У зв'язку з цим визначено стадії професійного розвитку вчителя як фази психологічної перебудови його особистості: самовизначення, самовираження, самореалізація [16].

Способи підвищення мотивації до професійної діяльності вчителів можуть бути економічні, інтелектуально-творчі, ресурсні та статусні. До економічних способів належить матеріальна підтримка для стимулювання вчителів: премії за підсумками роботи, виділення грантів, оплата науково-методичної літератури тощо. До інтелек-

туально-творчих способів мотивації відносять: доброзичлива предметна співбесіда з позитивною оцінкою виконаної роботи, усна похвала після відвіданого уроку, заходу, допомога в узагальненні досвіду, підготовці авторських програм, посібників, проведення відкритих уроків, семінарів, презентація досвіду роботи тощо. До ресурсних способів мотивації відносять додаткові вихідні, зручний графік відпустки, компактний розклад роботи, можливість вибору навчального навантаження, створення комфортної робочої обстановки тощо. До статусних способів мотивації відносять надання адміністрацією допомоги щодо розв'язання конфліктних ситуацій, публічна похвала, подяка, номінація на звання «Вчитель року», визнання успіхів учнів, яких навчає вчитель, визнання з боку учнів, їх батьків, громадськості тощо [16].

За останнє десятиліття управління освітою у Сполучених Штатах докладає значних зусиль, щоб залучити людей до роботи в школу та утримати їх в професії вчителя. Дослідники стверджують, що близько 30% вчителів залишають професію в перші 5 років після закінчення навчання. Науковці (С. Біркланд, Р. Генке, С. Гейз, С. Джонсон, К. Чента ін..) дослідили, що один з п'яти американських вчителів залишають професію в перші три роки [7; 11]. Педагоги-дослідники (С. Джонсон, М. Доналдсон, М. Кардос, Д. Кауфман, Е. Лю та ін..) в своїх останніх дослідженнях стверджують, що зростаюча різниця в заробітній платі між професією вчителя та іншими професіями, розчарування та складнощі учителювання є визначальними факторами у рішенні вчителя піти з професії [15].

Дослідники наголошують на однакових причинах обрання професії вчителя за різними формами, комбінаціями та пріоритетністю. С. Брукгард та Д. Фріман виокремлюють інтринзичну/внутрішню (intrinsic), екстринзичну/зовнішню (extrinsic) та

альтруїстичну мотивації як найбільш важливі групи причин залучення до професії вчителя [4]. В огляді досліджень С. Брукгард та Д. Фріман запропонували, що «альтруїстичні, сервіс-орієнтовані цілі та інші інтринзичні мотивації є джерелом первинних причин вибору професії вчителя» [4, 46]. Визначені мотивації часто включали бажання працювати з дітьми та підлітками, бажання зробити свій внесок у суспільство, бажання вирізнитися, привабливість стабільної роботи, кар'єрний ріст, насолода від учителювання, сполучуваність з іншими інтересами та діяльністю, сумісність з сімейним життям та самоосвітою [10].

Дж.Шрібнер стверджує, що професійна освіта вчителя не одноразовий захід, а безперервний процес протягом усієї професійної діяльності [13]. П.Хьюгс та Л.Інгварсон вважають післядипломну освіту критичним компонентом постійної ефективності вчителів та джерелом отримання задоволення від навчання [8]. Можливість кар'єрного росту істотно впливає на роботу вчителів, надаючи більші стимули-реакції всім викладачам підвищити ефективність своєї праці шляхом участі в процесі безперервної освіти [9].

Відомі науковці Дж.Фенстермахер, Д.Берлінер та Н.Зімпфер упевнені, що професійна освіта потребує змін час од часу та на різних стадіях кар'єри вчителів [5; 17]. Вчителі-початківці в основному починають свою професійну діяльність умотивовані бажанням навчитися більше й уважається, стверджує П.Хьюгес, що більшість учителів само-мотивовані, відповідальні працівники, які самостійно піклуються про безперервну професійну освіту та здатність викладати ефективно [8]. Проте, дослідження Т.Шамбах та Дж.Блантон показало, що з часом працівники менше займаються питанням підвищення власної кваліфікації [12].

Огляд літератури з підвищення кваліфікації й мотиваційної психології визначає ряд потенційних чинни-

ків мотивації вчителів до підвищення кваліфікації, як інтринзичних, так і екстринзичних: педагогічний зміст і знання – підвищення кваліфікації, мотивоване можливістю поліпшити викладацьку компетентність і навички та застосування надбаних знань в специфічних галузях дисципліни (Дж.Берне, К.Квакман, Р.Коннерс, Дж.Шрібнер, С.Уїлсон та ін.); бути корисним та сприяти учням – підвищення кваліфікації, мотивоване бажанням мати більш змістовні стосунки з учнями та допомагати їм отримати кращу освіту (Т.Гаскі, Дж.Суповіц та ін.); філософія освіти – підвищення кваліфікації, мотивоване аналізом переконань, цінностей і проблем освіти (К.Джастінс, Г.Найт та ін.) та бажанням покращити свою викладацьку діяльність (А.Блант, Б.Янг та ін.); значення досягнень – значення результатів, пов'язаних із завданням або діяльністю (Дж.Еклс, А.Уїгфілд та ін.), як наприклад, просування кар'єрними сходами. (С.Грзуб, Т.Квонг, Г.Лівні, С.Лівні, І.Мок та ін.); підтримка сім'ї – підвищення кваліфікації, мотивоване батьківською й подружньою підтримкою. (Т.Квонг, Г.Лівні, С.Лівні, Дж.Суповіц, П.Фуджіта-Старк та ін.); підтримка школи – підвищення кваліфікації, мотивоване звільненням вчителя повністю або частково від навантаження й збереження заробітної плати або грошова компенсація (С.Зіф, Л.Інгварсон, Дж.Суповіц, Дж.Шрібнер та ін.); очікування школи – підвищення кваліфікації, мотивоване ліцензуванням і видачею дозволів (С.Зіф, Л.Інгварсон, Дж.Суповіц та ін.), або шкільною культурою (Т.Квакман, Дж.Шрібнер та ін.); ухилення від діяльності – бажання уникати демонстрації відсутності здатності. (А.Мартін та ін.); продуктивний підхід – бажання досягти успіху для того, щоб продемонструвати перевагу над іншими (М.Доусон, Дж.Еклс, Д.Мак Інерні, П.Пінтрич, А.Уїгфілд та ін.).

Відмінне викладання визнається й заохочується різними способами. Про-

грама «кар'єрні сходи» (career ladder) є прикладом стимулюючих програм для вчителів, які пропонують підвищення статусу, збільшення відповідальності й додаткову плату за зразкову педагогічну діяльність. Перед шкільними адміністраторами завжди постає проблема як активізувати, спрямувати та підтримати високий рівень мотивації вчителів. Модифікація роботи вчителів шляхом кар'єрних сходів може стати значним стимулом на протязі багатьох років професійної діяльності [2].

Суспільне визнання заслуг учителів забезпечується національними та федеральними програмами «Вчитель року». Національний Вчитель Року (National Teacher of the Year) – це професійна нагорода Сполучений Штатів Америки, яка була започаткована 1952 року для преміювання визначних учителів. Спеціальний комітет визначає переможця за біографією, результатами співбесіди та восьми есе, які надаються конкурсантами. Нагородження традиційно відбувається в Роуз Гардені Білого Дому (White House

Rose Garden). Національний Вчитель (National Teacher) протягом року утримується від викладання в школі. Його обов'язком стає пропагування професії вчителя. У цей період за вчителем зберігається його посада, виплачується заробітна плата у повному обсязі та компенсуються витрати, пов'язані з виконанням обов'язків Національного Вчителя [14].

Висновки. В основі діяльності вчителів середньої школи лежить поєднання специфічних мотивів: інтерес до навчального предмета, який викладається, спілкування з молоддю, можливість занурення в інтелектуальне середовище, прагнення реалізувати творчий потенціал, підвищення рівня кваліфікації, самоосвіта тощо. Розвиток системи освіти в значній мірі залежить від майстерності педагогів в цілому і від людських якостей кожного з них. Завдання адміністрації школи полягає у створенні умов, які мотивували б учителів на розвиток професійної компетентності.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Евменова, Татьяна Ивановна. Концепция и технология развития мотивации к педагогической деятельности у обучающихся в вузе [Электронный ресурс]: Дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01. – М.: РГБ, 2005. – Режим доступа: <http://diss.rsl.ru/diss/05/0314/050314016.pdf>.
2. Career Ladders: Modifying Teachers' Work To Sustain Motivation. by Judith A. Luce. – Режим доступа: http://findarticles.com/p/articles/mi_qa3673/is_1998_Fall/ai_n28716021/
3. Characteristics of Entering Teacher Candidates. Susan M. Brookhart, Donald J. Freeman./ Review of Educational Research. – 1992 vol. 62 no. 1, – pp. 37-60.
4. Characteristics of Entering Teacher Candidates. By Susan M. Brookhart, Duquesne University, Donald J. Freeman, Arizona State University. – Режим доступа: <http://rer.sagepub.com/content/62/1/37.short>.
5. Fenstermacher, G.D. & Berliner, D.C. Determining the value of staff development. The Elementary School Journal, – 1985, 85(3). – pp. 281-314.
6. Fullan M., Pomfret A. Research on curriculum and instruction implementation// Review of Educational Research. – 1977, V.47. – pp. 103-108.
7. Henke, R.R., X. Chen, and S. Geis. 2000. Progress through the Teacher Pipeline: 1992–93 College Graduates and Elementary/Secondary School Teaching as of 1997. NCES 2000-152. Washington, DC: U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics, Office of Educational Research and Improvement. – Режим доступа: <http://nces.ed.gov/pubsearch/pubinfo.asp?pubid=2000152>.

8. Hughes, P. E. *Teachers' professional development*. Hawthorn, Victoria: Australian Council for Educational Research.; Ingvarson, L. (1998). *Professional development as the pursuit of professional standards: The standards-based professional development system*. *Teaching and Teacher Education*. – 1991, 14(1). – pp.127-140.
9. Ingvarson, L. *Professional development as the pursuit of professional standards: The standards-based professional development system*. *Teaching and Teacher Education*. – 1998, 14(1). – pp. 127-140.
10. Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD), 2005. – Режим доступу: http://www.oecd.org/document/34/0,3746,en_2649_39263238_35289570_1_1_1_1,00.html.
11. Pursuing a «Sense of Success»: New Teachers Explain Their Career Decisions Author(s): Susan Moore Johnson and Sarah E. Birkeland Source: *American Educational Research Journal*, Vol. 40, No. 3 (Autumn, 2003), pp. 581-617. Published by: American Educational Research Association Stable URL. – Режим доступу: <http://www.jstor.org/stable/3699446>.
12. Schambach, T., & Blanton, J.E. Age, motivation and participation in professional development. *The Journal of Computer Information Systems*. – 2001, 41(4). – pp. 57-64.
13. Scribner, J.P. Four sides to the question. *Journal of Staff Development, National Staff Development Council*, Winter. – 2000. – pp. 64-67.
14. The National Teacher of the Year. – Режим доступу: http://en.wikipedia.org/wiki/National_Teacher_of_the_Year.
15. The support gap: New teachers' early experiences in high-income and low-income schools. By Susan Moore Johnson, Susan M. Kardos, David Kauffman, Edward Liu, Morgaen L. Donaldson. – Режим доступу: <http://epaa.asu.edu/ojs/article/view/216>.
16. Watt, H., Richardson, P. Motivational Factors Influencing Teaching As a Career Choice: Development and Validation of the FIT-Choice Scale. – Режим доступу: http://www.redorbit.com/news/education/900742/motivational_factors_influencing_teaching_as_a_career_choice_development_and/.
17. Zimpher, N.L. (1988). A design for the professional development of teacher leaders. *Journal of Teacher Education*, 39(1). – pp. 53-60.