

Розділ IV

ПСИХОЛОГІЯ І СОЦІОЛОГІЯ У КОНТЕКСТІ СУЧАСНОЇ НАУКИ

УДК 37.015.3:378.14

<https://doi.org/10.28925/2311-2409.2025.4416>

Шаповаленко Н.,

молодший науковий співробітник
ННЦ розвитку персоналу та лідерства
Київського столичного університету
імені Бориса Грінченка
n.shapovalenko@kubg.edu.ua

ORCID ID 0000-0001-6189-4966

Руднік Ю.,

кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри іноземних мов
і методик їх навчання
Факультету педагогічної освіти
Київського столичного університету
імені Бориса Грінченка
y.rudnik@kubg.edu.ua

ORCID ID 0000-0002-5171-4762

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ОСВІТНІХ ЗМІН

Анотація. Формування професійної мотивації викладачів закладів вищої освіти є ключовим чинником ефективності освітнього процесу в умовах реформування та соціальних трансформацій. Метою статті є визначити психолого-педагогічні чинники розвитку професійної мотивації викладачів закладів вищої освіти та окреслити шляхи її підтримки в умовах освітніх змін. Для реалізації вищезазначеної мети дослідження застосовано такі методи дослідження, як от: теоретичний аналіз, систематизація, узагальнення, порівняльний аналіз підходів, педагогічне спостереження, елементи тренінгової роботи. Теоретичною основою дослідження є класичні субстантивні та процесуальні теорії мотивації, а також сучасні концепції внутрішньої мотивації. У статті окреслено сучасні тенденції у контексті професійної мотивації та фактори, які впливають на її формування. Представлено результати впровадження програми професійно-психологічного тренінгу «Формування професійної мотивації викладачів закладів вищої освіти в умовах сучасності: психологічні та педагогічні аспекти», апробовану у процесі підвищення кваліфікації викладачів Київського столичного університету імені Бориса Грінченка. Представлено використані методи, які було апробовано у ході тренінгу (диференціація мотиваційних чинників, SWOT-аналіз, рефлексивні вправи) та підкреслено вплив тренінгу на формування усвідомленої професійної мотивації, розвитку внутрішніх мотивів та рефлексивного ставлення до власної діяльності (суб'єктивного та об'єктивного). Професійна мотивація викладачів закладів вищої освіти формується у взаємодії внутрішніх (психологічних) і зовнішніх (педагогічних) чинників. Психологічні аспекти мотивації пов'язані з особистісними потребами, тоді як педагогічні аспекти охоплюють організацію освітнього середовища, міжособистісну взаємодію та управлінську підтримку. Розроблений підхід має практичну значущість для системи післядипломної педагогічної освіти.

Ключові слова: мотивація, професійна мотивація, викладач закладу вищої освіти, психологічні чинники мотивації, педагогічні чинники мотивації.

© Шаповаленко Н., Руднік Ю., 2025

© Київський столичний університет імені Бориса Грінченка, 2025

Вступ. У контексті модернізаційних змін, реформування та трансформаційних процесів у системі вищої освіти, а також з урахуванням актуальної соціально-політичної ситуації в Україні, мотивація викладачів закладів вищої освіти постає не лише як управлінський чи професійний чинник, але й як вагомий психологічний феномен. Структурними компонентами мотивації у сучасних умовах виступають рівень професійної компетентності, задоволеність професійною діяльністю та готовність до впровадження інновацій. Доведено, що вмотивованість безпосередньо впливає на ефективність діяльності викладача, яка значною мірою зумовлюється рівнем внутрішньої зацікавленості, можливістю професійної самореалізації та усвідомленням соціальної значущості своєї праці. Оскільки від того, як педагог розуміє свою трудову діяльність і якими мотивами він керується, залежить його ставлення до власної професійної діяльності (Цогла, 2020). Відтак, поєднання сильної мотивації до педагогічної діяльності і професійної майстерності гарантують досягнення результату (Ziółkowski et al., 2020). У зв'язку з цим дослідження психолого-педагогічних аспектів мотивації викладачів набуває особливої актуальності, оскільки сприяє не лише їхньому професійному розвитку, а й підвищенню конкурентоспроможності вітчизняної освіти на ринку праці загалом. Крім того, у сучасних умовах глобалізаційних процесів і зростання конкурентного соціального середовища особливої ваги набуває створення сприятливих передумов для підтримки внутрішньої мотивації викладачів. Сучасний педагог потребує постійного професійного та особистісного саморозвитку, що можливе лише за наявності впевненості у належному визнанні та підтримці його діяльності як на інституційному, так і на суспільному рівнях. Отже, мотивація виступає визначальним чинником, який одночасно забезпечує професійний і особистісний розвиток викладачів та зумовлює їхню ефективність у сучасному освітньому просторі.

Незважаючи на зростання уваги науковців до проблеми професійної мотивації викладачів закладів вищої освіти, сучасні дослідження демонструють фрагментарність підходів та відсутність цілісних моделей, що враховують як психологічні, так і педагогічні чинники формування мотивації у контексті динамічних змін освітнього середовища. У науковому дискурсі недостатньо висвітлено питання інтеграції мотиваційних концепцій у систему підвищення кваліфікації та професійного розвитку педагогічних кадрів. З огляду на вищезазначене вини-

кає потреба у систематизації існуючих теоретичних підходів і визначенні чинників, що впливають на професійну мотивацію викладачів закладів вищої освіти.

Метою статті є на теоретичному рівні визначити й актуалізувати роль психолого-педагогічних чинників у формуванні професійної мотивації викладачів закладів вищої освіти в сучасних умовах, а також представити результати впровадження програми професійно-психологічного тренінгу «Формування професійної мотивації викладачів закладів вищої освіти в умовах сучасності: психологічні та педагогічні аспекти». Для досягнення поставленої мети визначено такі завдання статті: проаналізувати наукові підходи до розуміння феномену професійної мотивації викладачів закладів вищої освіти; здійснити огляд актуальних публікацій із тематики дослідження та визначити ступінь наукової розробленості проблеми; окреслити ключові психологічні та педагогічні чинники, що зумовлюють належний рівень професійної мотивації викладачів; висвітлити результати апробації програми професійно-психологічного тренінгу та обґрунтувати її значення для підвищення мотиваційної сфери педагогічних працівників.

Методологія та методи дослідження. Методологічну основу дослідження становлять концептуальні положення сучасної педагогіки та психології професійної діяльності, зокрема теорії професійної мотивації, концепція компетентнісного підходу до професійної підготовки педагогічних працівників, а також принципи системності та наукової об'єктивності. Застосування системного підходу дало змогу розглядати мотивацію викладача закладу вищої освіти як багатокомпонентне явище, що формується під впливом психологічних, організаційних та соціально-професійних чинників. Теоретико-методологічні положення слугували підґрунтям для визначення логіки дослідження, обґрунтування його ключових категорій, а також вибору відповідних методів аналізу наукових джерел.

Для досягнення поставленої мети та завдань дослідження застосовано комплекс взаємодоповнювальних теоретичних методів. Систематизація та класифікація використовувалися для впорядкування наукових уявлень про структурні компоненти та чинники професійної мотивації викладачів закладів вищої освіти. Аналіз і синтез дали змогу виокремити ключові наукові підходи, встановити логічні зв'язки між елементами мотиваційних моделей та сформулювати узагальнену теоретичну позицію авторів статті. Порівняльний аналіз забезпечив

зіставлення трактувань поняття «мотивація» у працях вітчизняних та зарубіжних учених, що дозволило з'ясувати спільні тенденції та відмінності між науковими школами та освітніми системами. Узагальнення наукових джерел дало можливість визначити провідні психологічні й педагогічні чинники, що впливають на формування мотивації викладачів закладів вищої освіти, а також окреслити прогалини у сучасних наукових підходах. Застосування зазначених методів забезпечило комплексність і наукову аргументованість отриманих результатів.

Наукова новизна дослідження полягає у визначенні взаємозв'язку між психологічними та педагогічними чинниками професійної мотивації викладачів, а також у розробленні та реалізації тренінгової моделі її розвитку. Практична значущість полягає у можливості використання запропонованої моделі в системі підвищення кваліфікації викладачів закладів вищої освіти та у внутрішніх програмах професійного розвитку.

Аналіз праць з проблеми дослідження. Дослідження різноманітних аспектів мотивації завжди були актуальними серед науковців та переосмислювались в різні часи. Серед найвідоміших змістовних теорій ієрархія потреб А. Маслоу, модель ERG К. Альдерфера, двофакторна теорія мотивації Ф. Герцберга, дослідження Д. Макклелланда про три основні потреби професійної мотивації. У контексті представників процесуальних теорій мотивації варто зазначити про внесок В. Врума та його теорію очікувань, С. Адамс та її теорію справедливості, а також Е. Лока та його теорію постановку цілей. Вищезазначені дослідження є основоположними щодо сучасних уявлень про професійну мотивацію.

Серед зарубіжних дослідників питанням мотивації професійної діяльності викладачів займалися Wahyudi (2022), Mather та Bam (2025), Richter та ін. (2025). Відтак, у своїх дослідженнях науковці суголосні щодо багатовимірності поняття мотивації, а саме Richter визначає три чіткі профілі вищезазначеного явища (реформа, зручність, взаємодія), тоді як Mather та Bam зазначають про їх множинність (внутрішня та зовнішня мотивація, соціальні потреби, професійний розвиток). До того ж, дослідники акцентують увагу на ключовій ролі професійного розвитку. Серед вітчизняних наукових досліджень останніх років проблему професійної мотивації до педагогічної діяльності розглядали О. Дубасенюк та ін. (2024), Є. Мороз та ін. (2024), Л. Цибулько та М. Роганов (2023), І. Іваненко (2024).

Аналіз сучасних наукових джерел свідчить про багатогранний і комплексний характер проблематики професійної мотивації. Узагальнення зарубіжних і вітчизняних досліджень дає підстави стверджувати, що мотивація викладача закладу вищої освіти формується під впливом низки взаємопов'язаних чинників: індивідуально-психологічних характеристик, професійних потреб, особливостей організаційного середовища, можливостей для розвитку, рівня соціальної підтримки та умов праці, тощо. Попри наявність широкого спектра теоретичних підходів, дослідники наголошують на необхідності більш ґрунтовних емпіричних студій мотиваційних процесів, а також створення комплексних програм формування професійної мотивації з урахуванням інтеграції психологічних, педагогічних й організаційних складових.

Виклад основного матеріалу. Різноманітні аспекти мотивації цікавили людство у різні періоди. Відтак, ще Аристотель у творі «Поетика і риторика» зазначав: «Все, що люди роблять, вони роблять з семи причин: випадково, відповідно до вимог природи, з примусу, за звичкою, під впливом роздумів, гніву, пристрасті». На сьогодні, вивченням різноманітних чинників, що мають вплив на мотивацію викладачів закладів вищої освіти займається окрема галузь психології — психологія педагогічної мотивації (Іваненко, 2024, 80). Результати її діяльності є надзвичайно важливими, оскільки доведено, що без належної мотивації педагоги можуть бути менш продуктивними та не розкрити свій потенціал.

У сучасній науковій літературі поняття мотивації трактується неоднозначно, інколи ототожнюється з поняттям мотиву (Кісіль та Швець, 2023). Мотивація (від фр. *motif*, від середньовічної латини *motivus*, від лат. *motus*) — спонукання до дії; динамічний процес фізіологічного та психологічного плану, керуючий поведінкою людини, який визначає її організованість, активність і стійкість; здатність людини діяльно задовольняти свої потреби. Таким чином, мотивація є психологічним явищем, яке зумовлює поведінку людини, визнає спрямованість та інтенсивність її діяльності.

Поділяємо думку науковців Дубасенюк О. та ін. щодо розуміння мотивації до певного виду діяльності, як одного з провідних чинників розвитку професійних ідеалів, ціннісних орієнтацій, педагогічної спрямованості, підвищення ефективності майбутніх викладачів ЗВО та методологічної культури освітян, спрямованої на підвищення рівня їх професійної ком-

петентності і педагогічної майстерності засобами традиційних та інноваційних технологій (Дубасенюк та ін., 2024, 90).

Як зазначає у своєму дослідженні В. Фрицюк мотивація професійного саморозвитку поділяється на зовнішню та внутрішню. Зовнішня мотивація виникає в результаті впливу на особистість об'єктивних стимулів, що ініціюють та регулюють його діяльність. Зовнішня мотивація передбачає очікування винагород, заохочень, або навпаки — покарань чи інших мотивів, які можуть викликати як бажання до діяльності так і гальмувати небажану поведінку. Внутрішня мотивація до професійного саморозвитку зумовлюється сформованою світоглядною позицією та духовними потребами особистості (Фрицюк, 2016).

У дослідженні О. Захарко («Внутрішня мотивація як психологічний феномен») підкреслюється, що мотивація виступає провідним чинником активності людини та визначає спрямованість її поведінки. Авторка зазначає, що мотивація має багатовимірний характер і проявляється як у різній інтенсивності, так і у різних видах мотиваційних факторів. Особливу увагу приділено внутрішній мотивації, яка зумовлює діяльність особистості за відсутності зовнішніх стимулів і ґрунтується на внутрішньому інтересі та задоволенні від процесу. Свій висновок дослідниця підтверджує наведенням наступних прикладів: дитина, яка грається з іграшкою, учень, що складає конструктор, студент, який організовує захід, чи митець, котрий створює новий твір. Попри різницю в їхній діяльності, об'єднує їх те, що вони діють із захопленням, без зовнішніх стимулів і винагород. Це свідчить про наявність у них внутрішньої (інтринсивної) мотивації, яка виникає як внутрішній імпульс до активності. (2008, 143).

Аспекти розвитку мотивації торкається М. Чіксентміхайї (Чіксентмігаї) у своїх працях, присвячених феномену «поток» (2014). Вивчаючи особливості спонтанної діяльності різних людей, він сформулював теорію потоку. Головною характеристикою інтринсивної мотивації, за М. Чіксентміхайї, є відчуття радості від самого процесу активності та задоволення від діяльності. Цей стан описується через центральне поняття «потік», що трактується як повне занурення у процес, цілковита самовіддача та злиття з предметом діяльності. У такому стані людина отримує глибоке задоволення від того, що робить; вона ніби забуває про навколишній світ і власне «Я», повністю розчиняючись у виконуваній справі. Насолода від процесу та почуття захоплення діяльністю, а не

прагнення зовнішніх цілей, становлять основу цього феномена.

Діяльність, що супроводжується переживанням стану потоку, тісно пов'язана з ігровою активністю. Так, дитина, захоплена грою, повністю занурюється у внутрішній світ діяльності та радісно переживає цей стан. М. Чіксентміхайї досліджував осіб, які описували досвід подібного задоволення від навчання чи роботи, аналізуючи феноменологію їхніх переживань у процесі діяльності. У результаті він виокремив основні показники стану «поток» — суб'єктивного переживання процесуальної мотивації: відчуття повної (фізичної та розумової) зануреності у діяльність; концентрація уваги, думок і почуттів на виконуваній справі; чітке усвідомлення мети діяльності; ясне розуміння того, наскільки вдало виконується завдання; відсутність тривоги щодо можливих невдач чи помилок; відчуття суб'єктивної зупинки часу; втрата звичного усвідомлення себе та оточення, «розчинення» у діяльності.

Одним із провідних теоретиків у сфері мотиваційних досліджень є Фредерік Герцберг, автор двофакторної теорії (теорії мотиваційної гігієни), запропонованої у 1959 році, яка розрізняє гігієнічні фактори, що усувають незадоволення роботою, та мотиватори, що сприяють підвищенню задоволення та продуктивності (Gimpl, 2024). Формування цієї теорії відбулося на основі систематичного аналізу великого масиву експериментальних даних. Респондентів просили описати конкретні ситуації, в яких вони відчували максимальне задоволення або, навпаки, незадоволення від виконуваної роботи. Отримані відповіді були класифіковані за групами. У процесі аналізу зібраного матеріалу Ф. Герцберг дійшов висновку, що задоволеність і незадоволення роботою обумовлюються різними чинниками. Таким чином, були виділені «мотиватори» — чинники, що позитивно впливають на мотивацію, та «контекстуальні» або «гігієнічні чинники» — елементи, що визначають незадоволення роботою, негативно впливаючи на мотивацію.

Слід відзначити, що мотивуючі фактори Ф. Герцберга, за своєю суттю, корелюють із потребами вищих рівнів ієрархії Маслоу, тоді як гігієнічні фактори відповідають потребам нижчих рівнів. Основна відмінність між цими теоріями полягає в тому, що, відповідно до Маслоу, забезпечення працівника можливістю задовольнити базові потреби стимулює його до підвищення продуктивності. Натомість, згідно з Ф. Герцбергом, працівник починає звертати увагу на гігієнічні фактори лише у випадку,

якщо вважає їхнє забезпечення несправедливим або недостатнім.

Згідно з теорією Ф. Герцберга, всі чинники, що впливають на задоволеність працівника роботою, можна класифікувати на дві основні групи: гігієнічні та мотивуючі. **Гігієнічні чинники** визначають незадоволеність роботою. До них належать: політика та стиль управління організацією; умови праці; міжособистісні відносини на робочому місці (з керівником, колегами, підлеглими); рівень заробітної плати; ступінь контролю над виконанням роботи та вплив роботи на особисте життя. Добре організовані гігієнічні фактори сприяють утриманню працівників на підприємстві та стабілізації персоналу, проте не обов'язково стимулюють підвищення продуктивності. Іншими словами, гігієнічні фактори не збільшують виробіток, але запобігають свідомому зниженню продуктивності або утриманню від активної праці.

Мотивуючі чинники формують задоволеність роботою. Вони включають: можливість досягнення успіху та його визнання; інтерес до виконуваної діяльності; рівень відповідальності; можливість просування по службі та перспективи професійного та особистісного розвитку. Мотивуючі чинники стимулюють активну участь працівника в роботі та підвищують його продуктивність, оскільки задовольняють високорівневі потреби особистості. Вони створюють умови для самореалізації, а також стійкого професійного зростання.

До чинників, що сьогодні впливають на трансформацію освітньої системи України, зокрема вищої освіти, належать наслідки світової епідемії, вимушений перехід до дистанційної освіти, повномасштабне вторгнення, наявність технічних перепон у процесі викладання (системні повітряні тривоги та періоди блекаутів), активні реформи вищої школи (Мороз et al., 2024, 52). Не зважаючи на міграційні процеси, відтік педагогічних кадрів, більшість не втрачають мотивацію до праці й продовжують виконувати свої функціональні обов'язки у надскладних умовах попри все.

У своєму дослідженні з вивчення динаміки професійного вигорання серед українських науково-педагогічних працівників у період повномасштабної війни Н. Цибуляк та інші констатують тривожну динаміку рівнів вигорання та визначають професійну мотивацію як основний чинник стабільності системи вищої освіти (2023). В умовах сучасності пролонгований стрес знижує рівень внутрішньої зацікавленості та призводить до відчуття виснаження, що в свою чергу впливає на рівень емоційного

залучення викладачів закладів вищої освіти та їхньої готовності продовжувати ефективну освітню діяльність.

У ході дослідження було виявлено ряд тенденцій, які характерні для розвитку професійної мотивації сучасного викладача. Дедалі більше науковців звертають увагу на необхідності самоосвіти, саморозвитку, самопроекування, що свідчить про зсув акценту з зовнішніх стимулів на внутрішню мотивацію викладача (Горохівська, 2020). Наступною тенденцією є врахування психоемоційного стану викладача як ключового фактору підвищення залученості та продуктивності, зокрема розвитку емоційного інтелекту та зростання значення психологічної підтримки. Означена тенденція актуалізується в сучасних кризових умовах, у яких викладачі мають адаптуватись до нових обставин, з урахуванням безпечного освітнього середовища, а також емоційного та психологічного благополуччя (Shcherbyna, 2024). Саме емоційний інтелект допомагає педагогам підтримувати емоційну стабільність, внутрішню мотивацію та професійне задоволення (Wang & Qin, 2025). Ще однією тенденцією є потреба викладачів у систематичних тренінгах, семінарах, воркшопах з підвищення кваліфікації, що обумовлено потребою бути компетентним, належати до професійної спільноти, розвиватися та професійно самоідентифікуватися (Purwanti & Octavia, 2022). У результаті аналізу наукових джерел було виявлено достатню кількість теоретичних досліджень щодо структури професійної мотивації викладачів та не достатню представленість системних тренінгів та емпірично перевірених програм, які інтегрують педагогічні технології з психологічними механізмами, що актуалізувало необхідність розробки та реалізації такого формату.

Сучасна освіта вимагає від викладачів не лише високого рівня професійної компетентності у володінні предметом, а й розвитку додаткових навичок, пов'язаних із особистісним та професійним зростанням. До таких навичок належать: розвиток емоційного інтелекту, ефективні комунікативні здібності, уміння застосовувати сучасні цифрові та інформаційно-комунікаційні технології, а також здатність розуміти та враховувати актуальні потреби студентської аудиторії.

В ідеалі мотивація ґрунтується на внутрішньому бажанні діяти, коли винагородою є сам процес; проте на практиці такий стан зустрічається не часто і зазвичай є короткочасним. Тому активність працівників, у тому числі викладачів закладів вищої освіти зазвичай стимулюється

зовнішніми чинниками, зокрема заробітною платою, кар'єрним зростанням та нагородами. Однак і в цьому випадку ситуація є складнішою. Дослідження демонструють, що зовнішні заохочення можуть суттєво знижувати внутрішню мотивацію та задоволення від виконуваної діяльності (Bardach & Murayama, 2025). Якщо особа спочатку захоплена певною діяльністю, а згодом отримує зовнішнє заохочення, це може створювати внутрішню напругу і тиск, внаслідок чого задоволення від діяльності знижується, особливо якщо подальші заохочення не забезпечуються. Цей приклад наочно демонструє взаємодію внутрішніх психологічних механізмів і зовнішніх педагогічних умов.

Процес формування професійної мотивації викладачів закладів вищої освіти передбачає врахування двох ключових компонентів — психологічного та педагогічного, які визначають внутрішню готовність до роботи та зовнішні умови її реалізації (Іваненко, 2024; Цибулько & Роганов, 2023). Під психологічними аспектами розуміють ті чинники, що стосуються безпосередньо внутрішнього світу викладача, його потреб, особистісних якостей та процесів самосприйняття. До педагогічних аспектів відносять такі фактори, як-от організацію освітнього середовища, умови праці та взаємодію в педагогічному колективі.

Погоджуємось з думкою науковців проте що «мотивація викладацтва до педагогічної діяльності є типом професійної мотивації, специфіка якої простежується у змісті означеної праці з яскраво вираженою комунікативною креативною компонентою та необхідністю постійного самовдосконалення» (Мороз та ін., 2024, 54). У представлених результатах дослідження серед ключових мотивів до педагогічної діяльності виступають соціальний мотив (взаємодія з людьми), суб'єкти освітнього процесу (студентство, колеги), процесуальні виміри праці (її динамічність, активний саморозвиток), а також суб'єктивної почуття (задоволення та розуміння сенсу власної професійної приналежності) (Мороз та ін., 2024, 55).

У дослідженні Цибулько Л. та Роганова М. зазначають, що мотиви професійної діяльності викладачів різних категорій (асистентів, доцентів, професорів) відрізняються за змістом: від орієнтації на матеріальні блага та комфорт до прагнення до наукового пошуку, творчості, альтруїзму (2023). Науковці акцентують увагу на тому, що зрілі педагоги демонструють більш виражену ціннісно-гуманістичну мотивацію, а саме прагнення служити суспільству, навчати, допомагати іншим. Серед важливих чинни-

ків підвищення мотивації викладачів закладів вищої освіти дослідники визначають організаційно-управлінські умови у закладі освіти такі як підтримку адміністрації, визнання досягнень, створення можливостей для професійного зростання.

Сучасні виклики у сфері вищої освіти вимагають від викладачів ЗВО не лише високого рівня професійної компетентності, а й здатності до саморефлексії, усвідомлення власних мотивів діяльності та пошуку ефективних способів їх підтримки. В умовах зростання навантаження, цифровізації освітнього процесу та зміни поколінь студентів питання професійної мотивації набуває особливої актуальності, адже саме вона визначає рівень залученості, творчості та якості педагогічної взаємодії. У цьому контексті постала потреба створити практичний інструмент, який допоможе викладачам глибше усвідомити власні мотиваційні чинники та знайти ефективні способи їх розвитку. Щоб глибше зрозуміти механізми формування мотивації, визначити ефективні методи її підтримання та навчитися організовувати робочий процес без зовнішнього примусу, у межах програми підвищення кваліфікації викладачів Київського столичного університету імені Бориса Грінченка було розроблено та проведено тренінг «Формування професійної мотивації викладачів закладів вищої освіти в умовах сучасності: психологічні та педагогічні аспекти». В онові побудови змісту програми тренінгу було реалізовано двофакторну теорію Ф. Герцберга та теорію набутих потреб Д. Макклелланда, оскільки вони дозволяють комплексно розглядати мотиви професійної діяльності, враховувати як зовнішні так і внутрішні фактори задоволення працею, так і домінуючі потреби особистості.

Метою тренінгу було сформувати в учасників сучасне розуміння структури особистої професійної мотивації, усвідомлення власних мотивів і потреб, а також опанувати навички використання практичних інструментів підтримання мотиваційної залученості в професійній діяльності, що передбачає поєднання психологічних та педагогічних чинників формування професійної мотивації. Основними задачами було: ознайомити учасників тренінгу із базовими мотиваційними теоріями Ф. Герцберга та Д. Макклелланда, сприяти визначенню індивідуальних мотиваційних чинників і потреб, розвинути навички рефлексії та саморегуляції в контексті професійної діяльності, надати інструменти задля побудови індивідуальних алгоритмів мотивації.

Тренінг проводився у дводенному форматі на базі Київського столичного університету імені Бориса Грінченка для наукових та науково-педагогічних співробітників, які виявили зацікавленість у розвитку власної професійної мотивації та вдосконаленню самоактуалізації у психологічному просторі культури праці. Програма тренінгу складалася з двох основних модулів: «Спілкування як інструмент ефективної взаємодії, форми надання конструктивного зворотного зв'язку» та «Дослідження мотиваційної сфери. Теорія Макклелланда та способи її застосування в управлінській діяльності освітян». У свою чергу модулі були поділені на теоретичний та практичний блоки.

Під час теоретичного блоку, присвяченого двофакторній мотиваційній теорії Ф. Герцберга, учасники ознайомлювалися з поняттями «мотиваційні» та «гігієнічні» фактори, зосереджуючи увагу на їхніх відмінностях та характерних особливостях. Під час практичного блоку учасники досліджували гігієнічні та мотиваційні фактори у власному професійному контексті, застосовуючи метод диференціації. Зокрема, вони створювали індивідуальну шкалу, на якій визначали релевантні фактори — від максимально бажаних до максимально небажаних — шляхом їх розміщення за визначеними (індивідуально обраними) критеріями у діапазоні від 1 до 10, де 1 позначав максимально позитивний критерій, а 10 — максимально негативний. Також учасники тренінгу аналізували реальні кейси зі свого професійного досвіду, опановуючи вміння коректно розмежовувати гігієнічні та мотиваційні фактори.

Наступним етапом тренінгу було вивчення домінуючих потреб відповідно до теорії потреб Д. Макклелланда. Спираючись на створену тренером авторську типологію потреб — досягнення, влади та приналежності — за теорією Д. Макклелланда, учасники розробляли індивідуальний алгоритм мотивації, який відображав їхні особистісні пріоритети та ціннісні орієнтири для кожного типу потреб. Метод SWOT-аналізу було запропоновано як інструмент мотивації до постановки та реалізації особистісних завдань у професійній діяльності. Особливістю його застосування стало використання метафорично-асоціативних карток «Який я лідер» (автор — Наталія Шаповаленко). За допомогою карток учасники інтерпретували власні сильні та слабкі сторони, а також зовнішні можливості й загрози. Такий формат планування сприяв глибшому зануренню у підсвідомі аспекти досвіду та актуалізації прихованих особистісних ресурсів кожного

учасника. Отже, серед методів, застосованих у межах тренінгу, було використано диференціацію мотиваційних чинників, SWOT-аналіз професійної діяльності, групові дискусії, рефлексивні вправи та аналітичні завдання.

Аналіз групової рефлексії засвідчив, що участь у тренінгу сприяла трансформації уявлень про мотиваційні та гігієнічні фактори професійної діяльності, підвищенню усвідомлення внутрішніх мотивів і ролі особистісних потреб у професійному розвитку. Учасники відзначали, що виконання SWOT-аналізу допомогло їм об'єктивніше оцінити власні ресурси, можливості та ризики у професійній сфері. Вправи, побудовані відповідно до моделі Д. Макклелланда, дали змогу чіткіше розмежувати потреби досягнення, влади та приналежності, а також усвідомити, які саме чинники визначають їхню продуктивність і рівень задоволення від праці.

Такий результат відкриває перспективу подальших досліджень, спрямованих на виявлення балансу між внутрішньою та зовнішньою мотивацією викладачів, а також на розроблення гнучких моделей мотиваційної підтримки у системі підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників.

Висновки. Питання формування професійної мотивації викладачів закладів вищої освіти в умовах сучасності є не лише актуальним, а й надзвичайно складним та багатовимірним, в вплив педагогічних та психологічних аспектів на вищезазначений процес визначальним для забезпечення якості вищої освіти загалом, та освітньої діяльності зокрема. Психологічні аспекти серед іншого визначають внутрішню готовність викладачів закладів вищої освіти до професійної діяльності та самовдосконалення, тоді як педагогічні мають вплив на зовнішні стимули й ресурси для їхньої реалізації. Саме у взаємодії психологічних та педагогічних аспектів відбувається формування стійкої професійної мотивації педагога. Отримані у ході тренінгу результати засвідчили, що ефективна мотиваційна підтримка викладачів потребує комплексного підходу.

Перспективи подальших досліджень. Матеріал, викладений в межах статті не вичерпує тему дослідження, тому перспективою подальших розвідок є продовження дослідження формування професійної мотивації викладачів закладів вищої освіти, зокрема, у подальшій науковій перспективі передбачено розробку діагностичних інструментів для оцінювання рівня професійної мотивації викладачів та дослідження впливу корпоративної культури університету на підвищення мотивації працівників.

ДЖЕРЕЛА

1. Горохівська, Т. М. (2020). Професійна мотивація як педагогічна умова розвитку професійно-педагогічної компетентності викладачів технічних закладів вищої освіти. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5: Педагогічні науки: реальність та перспективи*, 74, 18–23. <https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series5.2020.74.04>
2. Дубасенюк, О., Вознюк, О., Пастовенський, О. (2024). Формування методологічної культури здобувачів педагогічної освіти як мотиваційна основа їх професійного та особистісного акмеєзростання. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. Педагогічні науки*, 2(117), 88–100. [https://doi.org/10.35433/pedagogy.2\(117\).2024.8](https://doi.org/10.35433/pedagogy.2(117).2024.8)
3. Захарко, О. (2008). Внутрішня мотивація як психологічний феномен. *Соціогуманітарні проблеми людини*, 3, 143–149.
4. Іваненко, І. (2024). Психологія педагогічної мотивації викладачів у закладах вищої освіти. *Молодий вчений*, 1(125), 79–84. <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2024-1-125-9>
5. Кісіль, З., Швець, Д. (2023). *Мотивація діяльності людини: Навчальний посібник у схемах, таблицях, коментарях*. Одеса: Видавництво ОДУВС, 154 с.
6. Мороз, Є., Олійник, М., Січка, В., & Юріна, М. (2024). Мотивація викладацтва до педагогічної діяльності в закладах вищої освіти України за кризових умов. *Молодий вчений*, 3(127), 51–55. <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2024-3-127-14>
7. Фрицюк, В. (2016). Формування мотивації професійного саморозвитку майбутніх педагогів у творчому освітньому середовищі ВНЗ. *Вісник Вінницького політехнічного інституту*, 6, 107–114.
8. Цибулько, Л., Роганов, М. (2023). Формування мотивації професійної діяльності викладачів закладів вищої освіти як умови їх високого професіоналізму. *Гуманізація навчально-виховного процесу*, 1 (103), 100–109.
9. Цогла, О. (2020). Актуальність формування мотиваційної компетентності педагога. *Вісник післядипломної освіти: збірник наукових праць. Серія «Педагогічні науки»*. 11 (40). 245 — 262.
10. Bardach, L. G., & Murayama, K. (2025). The role of rewards in motivation—Beyond dichotomies. *Learning and Instruction*, 96, 102056. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2024.102056>
11. Csikszentmihalyi, M. (2014). *Applications of Flow in Human Development and Education: The Collected Works of Mihaly Csikszentmihalyi* (Vol. 3). Dordrecht, Netherlands: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-94-017-9094-9>
12. Gimpl, N. (2024). Herzberg's Motivation-Hygiene Theory Revisited in the Information Age — Ending a Sixty-Year-Old Odyssey about Employee Satisfaction. SSRN. <http://doi.org/10.2139/ssrn.5061822>
13. Mather, M.F. and Bam, N.E. (2025), Factors Influencing Academic Staff Satisfaction and Retention in Higher Education: A Literature Review. *Eur J Educ*, 60: e70025. <https://doi.org/10.1111/ejed.70025>
14. Purwanti, E. & Octavia, S. (2022). Examining teachers' motivation in conducting teacher professional development: A self-determination theory perspective. *English Language Teaching Educational Journal*, 5 (3), 202–213.
15. Richter, E., Fütterer, T., Eisenkraft, A., & Fischer, C. (2025). Profiling Teachers' Motivation for Professional Development: A Nationwide Study. *Journal of Teacher Education*, 76(1), 90–103. <https://doi.org/10.1177/00224871241247777>
16. Shcherbina Yu.M. (2024). Analysis of factors influencing the development of motivation of university teachers' professional and pedagogical performance under martial law. *Інноваційна педагогіка*, 78(2). 130–133. <https://doi.org/10.32782/2663-6085/2024/78.2.27>
17. Tsybuliak, N., Suchikova, Y., Shevchenko, L., Popova, A., Kovachev, S. & Hurenko, O. (2023). Burnout dynamic among Ukrainian academic staff during the war. *Scientific Reports*.13(1):17975. <http://doi.org/10.1038/s41598-023-45229-6>
18. Wahyudi, W. (2022). Five Components of Work Motivation in the Achievement of Lecturer Performance. *Scientific Journal of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 466–473. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i2.528>
19. Wang, D., & Qin, J. (2025). Research development of teachers' emotional intelligence in the 21st century: A bibliometric analysis. *Acta Psychologica*, 257, 105067. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105067>
20. Ziółkowski, P., Pojasok, T. B., Bepartochna, O. I., & Moskalik, H. F. (2020). Педагогічні умови забезпечення навчально-професійної мотивації майбутнього педагога. *Zeszyty Naukowe WSG: Edukacja — Rodzina — Społeczeństwo*, 36(5), 177–192.

REFERENCES

1. Horokhivska, T. M. (2020). Profesijna motyvaciya yak pedahohichna umova rozvytku profesijno-pedahohichnoi kompetentnosti vykladachiv tekhnichnykh zakladiv vyshchoi osvity. *Naukovyi chasopys Natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni M. P. Drahomanova. Seriya 5: Pedahohichni nauky: realii ta perspektyvy*, 74, 18–23 [in Ukrainian]. <https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series5.2020.74.04>
2. Dubaseniuk, O., Vozniuk, O., Pastovenskyi, O. (2024). Formuvannia metodolohichnoi kultury zdobuvachiv pedahohichnoi osvity yak motyvatsiina osnova yikh profesiinoho ta osobystisnoho akmeztostannia [Formation of the methodological culture in pedagogical education students as a motivation basis for their professional and personal growth]. *Visnyk Zhytomyrskoho derzhavnogo universytetu imeni Ivana Franka. Pedahohichni nauky*, 2(117), pp. 88–100 [in Ukrainian]. [https://doi.org/10.35433/pedagogy.2\(117\).2024.8](https://doi.org/10.35433/pedagogy.2(117).2024.8)
3. Zakharko O. (2008). Vnutrishnia motyvatsiia yak psykhologichnyi fenomen [Intrinsic motivation as a psychological phenomenon]. *Sotsiohumanitarni problemy liudyny*, 3, pp. 143–149 [in Ukrainian].
4. Ivanenko, I. (2024). Psykhologhiia pedahohichnoi motyvatsii vykladachiv u zakladakh vyshchoi osvity [Psychology of pedagogical motivation of teachers in higher education institutions] *Molodyi vchenyi*, 1(125), pp. 79–84 [in Ukrainian]. <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2024-1-125-9>
5. Kisil, Z., Shvets, D. (2023). *Motyvatsiia diialnosti liudyny: Navchalnyi posibnyk u skhemakh, tablytsiakh, komentariakh* [Motivation of human activity: a study guide in diagrams, tables, comments]. Odesa: Vydavnytstvo ODUVS, 154 S [in Ukrainian].
6. Moroz, Ye., Oliinyk, M., Sichkar, V., & Yurina, M. (2024). Motyvatsiia vykladatstva do pedahohichnoi diialnosti v zakladakh vyshchoi osvity Ukraini za kryzovykh umov [Motivation of university teachers for pedagogical labor in Ukraine under crisis conditions]. *Molodyi vchenyi*, 3(127), pp. 51–55 [in Ukrainian]. <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2024-3-127-14>
7. Frytsiuk, V. (2016). Formuvannia motyvatsii profesiinoho samorozvytku maibutnikh pedahohiv u tvorchomu osvitnomu seredovyshchi VNZ [Formation of professional motivation self-development future teachers in a creative learning environment universities]. *Visnyk Vinnytskoho politekhnichnoho instytutu*, 6, pp. 107–114 [in Ukrainian].
8. Tsybulko L., Rohanov, M. (2023). Formuvannia motyvatsii profesiinoy diialnosti vykladachiv zakladiv vyshchoi osvity yak umovy yikh vysokoho profesionalizmu [Formation of motivation for professional activity of university teachers as a condition for their high level of professionalism]. *Humanizatsiia navchalno-vykhovnoho protsesu*, 1 (103), pp. 100–109 [in English].
9. Tsohla, O. (2020). Aktualnist formuvannia motyvatsiinoi kompetentnosti pedahoha. *Visnyk pisladiplomnoi osvity: zbirnyk naukovykh prats. Seriya «Pedahohichni nauky»*. 11 (40). 245 — 262 [in Ukrainian].
10. Bardach, L. G., & Murayama, K. (2025). The role of rewards in motivation—Beyond dichotomies. *Learning and Instruction*, 96, 102056. [in English] <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2024.102056>
11. Csikszentmihalyi, M. (2014). *Applications of Flow in Human Development and Education: The Collected Works of Mihaly Csikszentmihalyi* (Vol. 3). Dordrecht, Netherlands: Springer [in English]. <https://doi.org/10.1007/978-94-017-9094-9>
12. Gimpl, N. (2024). Herzberg's Motivation-Hygiene Theory Revisited in the Information Age — Ending a Sixty-Year-Old Odyssey about Employee Satisfaction. SSRN. [in English] <http://doi.org/10.2139/ssrn.5061822>
13. Mather, M.F. and Bam, N.E. (2025), Factors Influencing Academic Staff Satisfaction and Retention in Higher Education: A Literature Review. *Eur J Educ*, 60: e70025 [in English]. <https://doi.org/10.1111/ejed.70025>
14. Purwanti, E. & Octavia, S. (2022). Examining teachers' motivation in conducting teacher professional development: A self-determination theory perspective. *English Language Teaching Educational Journal*, 5 (3), 202–213. [in English]
15. Richter, E., Fütterer, T., Eisenkraft, A., & Fischer, C. (2025). Profiling Teachers' Motivation for Professional Development: A Nationwide Study. *Journal of Teacher Education*, 76(1), 90–103 [in English]. <https://doi.org/10.1177/00224871241247777>
16. Shcherbyna Yu.M. (2024). Analysis of factors influencing the development of motivation of university teachers' professional and pedagogical performance under martial law. *Innovatsiina pedahohika*, 78(2). 130–133 [in English]. <https://doi.org/10.32782/2663-6085/2024/78.2.27>
17. Tsybuliak, N., Suchikova, Y., Shevchenko, L., Popova, A., Kovachev, S. & Hurenko, O. (2023). Burnout dynamic among Ukrainian academic staff during the war. *Scientific Reports*. 13(1):17975 [in English]. <http://doi.org/10.1038/s41598-023-45229-6>
18. Wahyudi, W. (2022). Five Components of Work Motivation in the Achievement of Lecturer Performance. *Scientific Journal of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 466–473 [in English] <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i2.528>

19. Wang, D., & Qin, J. (2025). Research development of teachers' emotional intelligence in the 21st century: A bibliometric analysis. *Acta Psychologica*, 257, 105067 [in English] <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105067>
20. Ziółkowski, P., Pojasok, T. B., Bespartochna, O. I., & Moskalik, H. F. (2020). Pedagogiczne umowy zabezpieczenia navchalno-profesiinoi motyvatsii maibutnoho pedahoha. *Zeszyty Naukowe WSG: Edukacja — Rodzina — Społeczeństwo*, 36(5), 177–192 [in Ukrainian].

Shapovalenko N., Rudnik Y.

PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL FACTORS IN THE DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL MOTIVATION OF UNIVERSITY TEACHERS IN THE MODERN CONTEXT

Abstract. The formation of professional motivation among university teachers is a crucial factor in the effectiveness of the educational process, particularly in the context of reforms and social transformations. The aim of this article is to identify the psychological and pedagogical factors influencing the development of professional motivation in university teachers and to outline ways to support it under conditions of educational change. To achieve this aim, the study employed research methods such as theoretical analysis, systematisation, generalisation, comparative analysis of approaches, pedagogical observation, and elements of training activities. The theoretical basis of the study is the classical substantive and procedural theories of motivation, as well as modern concepts of intrinsic motivation. The article highlights current trends in the context of professional motivation and the factors that affect its formation. The results of implementing the professional-psychological training program "Formation of Professional Motivation of University Teachers in Modern Conditions: Psychological and Pedagogical Aspects," which was piloted during the professional development of university teachers at Borys Grinchenko Kyiv Metropolitan University, are presented. The methods tested during the training (differentiation of motivational factors, SWOT analysis, reflective exercises) are described, and the impact of the training on the formation of conscious professional motivation, the development of intrinsic motives, and reflective attitudes toward one's professional activity (both subjective and objective) is emphasised. Professional motivation of university teachers is formed through the interaction of internal (psychological) and external (pedagogical) factors. The psychological aspects of motivation are related to personal needs, while the pedagogical aspects are related to the organisation of the educational environment, interpersonal interaction, and managerial support. The developed approach has practical significance for the system of post-graduate pedagogical education.

Keywords: motivation, professional motivation, university teachers, psychological factors of motivation, pedagogical factors of motivation.

Стаття надійшла до редакції 10.09.2025
Прийнято до друку 24.09.2025