

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ У ПЕДАГОГІВ ЦЕНТРІВ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ: КЛЮЧОВІ ФАКТОРИ УСПІХУ

Черчата Валентина

студентка магістратури

Сумський державний університет

м. Суми, Україна

Динаміка сучасного ринку праці висуває до педагогів підвищені вимоги щодо адаптивності та стійкості до стресу. У таких умовах професійна мотивація та резильєнтність стають ключовими факторами успіху освітнього процесу. Актуальність дослідження полягає в необхідності розробки ефективних стратегій підтримки педагогів для забезпечення безперервного професійного зростання та підвищення якості освіти. Розуміння взаємозв'язку між резильєнтністю та мотивацією дозволить створити сприятливе освітнє середовище, яке сприятиме як особистісному зростанню педагогів, так і ефективному навчанню учнів.

Сучасна психологія визначає резильєнтність як здатність індивіда ефективно адаптуватися до складних життєвих умов. Дослідження Е. Вернера та Р. Сміта показали, що резильєнтність є ключовим фактором успішної адаптації [1, 2]. У контексті педагогічної діяльності резильєнтність проявляється у здатності вчителя зберігати спокій у стресових ситуаціях, ефективно вирішувати проблеми, підтримувати позитивні відносини з учнями та колегами, а також адаптуватися до постійних змін у освітньому процесі.

Резильєнтність педагогів тісно пов'язана з їхньою професійною мотивацією. Здатність долати труднощі та зберігати позитивний настрій є важливою передумовою для підтримання високої мотивації до професійної діяльності. Професійна мотивація визначається сукупністю внутрішніх і зовнішніх чинників, які спонукають педагогів до активної діяльності [3, 4].

Внутрішня мотивація педагогів пов'язана з особистими цінностями, інтересами та потребами. Вона проявляється в прагненні до саморозвитку, бажанні передавати знання та допомагати учням досягати успіху. Зовнішня мотивація обумовлена зовнішніми факторами, такими як заробітна плата, престиж професії, визнання колег та адміністрації. Однак, дослідження показують, що саме внутрішня мотивація є більш

стійкою та ефективною, оскільки вона пов'язана з глибокими особистісними цінностями.

Н. І. Іванова зазначає, що мотивація професійної діяльності є складним процесом, який залежить від багатьох факторів, включаючи індивідуальні особливості, соціальний контекст та зовнішні впливи. Мотивація виконує важливі функції: спонукає до дії, організовує поведінку, регулює та коригує її відповідно до поставлених цілей [5]. В. В. Шевченко та Д. М. Джоган підкреслюють, що професійна мотивація – це ключовий фактор успіху в будь-якій професії, включаючи педагогічну. Вона не лише визначає напрямок кар'єрного зростання, а й впливає на якість виконання роботи [7].

Таким чином, **резильєнтність та мотивація – це два взаємопов'язані поняття, які відіграють ключову роль у професійному розвитку педагогів.** Розуміння цих взаємозв'язків є важливим для розробки ефективних стратегій підтримки педагогів та підвищення якості освіти.

Метою даного дослідження було вивчення взаємозв'язку між резильєнтністю та професійною мотивацією у педагогічних працівників центрів підвищення кваліфікації. Для цього було проведено емпіричне дослідження з використанням таких методик: Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона-10, Коротка шкала стійкості Б. Сміта, Опитувальник професійної життєстійкості О. Кокуна, Мотивація професійної діяльності К. Замфір (модифікація А. Реана) та Методика діагностики мотивації до уникнення невдач Т. Елерса [6]. Усього було опитано 50 респондентів, серед них 45 жінок та 5 чоловіків.

За допомогою шкал резильєнтності Коннора-Девідсона-10 та Б. Сміта, опитувальника професійної життєстійкості О. Кокуна та інших інструментів, було встановлено, що більшість педагогів демонструють досить високий рівень резильєнтності, що дозволяє їм ефективно справлятися зі стресовими ситуаціями та адаптуватися до змін у професійній діяльності.

Аналіз результатів показав, що середній бал за шкалою резильєнтності Коннора-Девідсона-10 склав 75,2 бали (стандартне відхилення 12,5 балів), що свідчить про достатньо високий рівень розвитку цієї якості у педагогів. Крім того, виявлено позитивну кореляцію між рівнем резильєнтності та мотивацією досягнення ($r = 0,35$), що вказує на те, що педагоги з високою резильєнтністю більш схильні до встановлення амбітних цілей та їх досягнення.

Цікавим є також факт, що з віком спостерігається тенденція до зростання рівня резильєнтності. Так, педагоги зі стажем роботи понад 10 років демонструють значно вищі показники резильєнтності порівняно з молодими фахівцями. Це може бути пов'язано з накопиченням

досвіду, розвитком ефективних стратегій подолання труднощів та зміцненню віри у власні сили.

Що стосується професійної мотивації, то результати дослідження показали, що педагоги в більшій мірі мотивовані досягненням та самоствердженням, ніж уникненням невдач. Це свідчить про їхню орієнтацію на розвиток та самореалізацію в професії.

Аналіз кореляційних зв'язків виявив ряд цікавих закономірностей. Так, було встановлено значну позитивну кореляцію між рівнем резильєнтності та мотивацією досягнення ($r = 0.35$). Це свідчить про те, що педагоги з високою резильєнтністю більш схильні встановлювати амбітні цілі та докладати зусиль для їх досягнення. Крім того, виявлено значущий негативний зв'язок між рівнем резильєнтності та схильністю до вигорання ($r = -0.42$). Також було виявлено, що рівень резильєнтності позитивно корелює з такими аспектами професійної життєстійкості, як самооцінка професійних компетентностей, впевненість у своїх силах та здатність до ефективного управління стресом. Ці результати підтверджують важливу роль резильєнтності у формуванні позитивного професійного образу та забезпеченні успішної професійної діяльності.

Отже, дослідження взаємозв'язку резильєнтності та професійної мотивації педагогів демонструє, що здатність ефективно адаптуватися до змін та долати труднощі є критичним фактором для підтримання високого рівня мотивації та успішної професійної діяльності. Розвиток резильєнтності у педагогів сприяє підвищенню їхньої стійкості до стресу, посиленню мотивації досягнення та, як наслідок, підвищенню якості освітнього процесу.

Література:

6. Cangiano, F., Parker, S. K., Yeo, G. B. Does daily proactivity affect well-being? The moderating role of punitive supervision. *Journal of Organization Behavior*. 2019. Vol. 40. P. 59–72.

7. Адаменко Л. С. Актуальні підходи до проблеми дослідження резильєнтності. *Вісник Національного університету оборони України. Питання психології*. 2020. № 5 (58). С. 5–13.

8. Артеменко Н. Ф. Особливості мотивації персоналу у сфері державної служби. *Аспекти публічного управління*. 2016. № 4 (4–5). С. 37–47.

9. Єськов О. Мотивація і стимулювання праці. *Економіка України*. 2008. № 2. С. 82–83.

10. Іванова Н. Мотивація фахівця до професійної діяльності: поняття, зміст та функції. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки*. 2016. Вип. 1.

С. 21–24. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKNU_vsn_2016_1_7 (дата звернення : 18.03.2024).

11. Кокурн О. М., Пішко І. О., Лозінська Н. С., Копаниця О. В., Малхазов О. Р. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів : методичний посібник. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2011. 281 с.

12. Шевченко В. В., Джоган Д. М. Мотивація професійної діяльності майбутнього психолога. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Психологічні науки*. 2017. № 1. С. 203–206. URL: <http://mdu.edu.ua/wp-content/uploads/psiholvisnik-17-2017-37.pdf> (дата звернення : 21.02.2024).

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-451-4-51>

ПОДОЛАННЯ СТРЕСУ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ АКТИВНИХ БОЙОВИХ ДІЙ

Шаповал Ольга

студентка II курсу

Науковий керівник: Теслик Наталя

кандидат психологічних наук, доцент, старший викладач кафедри психології, політології та соціокультурних технологій Сумський державний університет м. Суми, Україна

Війна в Україні внесла значні корективи в життя українців, у тому числі і в їхнє професійне життя. Стрес, пов'язаний з війною, додає нових викликів до вже існуючих саме тому, дослідження стресу на робочому місці в умовах сьогодення, є надзвичайно актуальним. Військові дії призвели до масової травматизації населення, що значно посилює рівень стресу, а саме хронічного. Багато підприємств змінили свої режими роботи, перейшли на віддалений формат або взагалі припинили свою діяльність, що створює додаткові стресові ситуації для працівників. Війна створює високий рівень невизначеності щодо майбутнього, це посилює відчуття тривоги та безпорадності. Дані обставини вимагають додаткових соціальних навичок та здатності підтримувати один одного в складних умовах.

Метою даної публікації є дослідження специфічних особливостей стресу на робочому місці в умовах війни в Україні, а також розробка