

ДЕЯКІ ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПЕДАГОГІВ, ЯКІ СПІВПРАЦЮЮТЬ З МАЛОЮ АКАДЕМІЄЮ НАУК

Кузнецова Т. В.

здобувачка вищої освіти
Сумського державного університету
ORCID ID: 0009-0005-1534-8397

Купенко О. В.

доктор педагогічних наук, професор,
доцент кафедри психології, політології
та соціокультурних технологій
Сумського державного університету
ORCID ID: 0000-0001-9131-5179

Тарасова Т. Б.

кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології, політології
та соціокультурних технологій
Сумського державного університету
ORCID ID: 0000-0003-0353-7199

У статті розглянуто мотиваційні чинники, що впливають на залучення педагогів до співпраці з Малою академією наук України (МАН) в умовах воєнного часу, підвищеного професійного навантаження й освітньої трансформації. З огляду на все більшу роль позашкільної освіти й нестабільність сучасного освітнього середовища, вивчення професійної мотивації педагогів набуває особливого значення. Теоретична частина включає аналіз класичних концепцій мотивації (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Макклелланд, В. Врум, Ф. Тейлор) і сучасних українських підходів щодо професійної мотивації педагогів. Професійна мотивація трактована як багатовимірна система, що об'єднує внутрішні прагнення та зовнішні стимули, зокрема потребу в самореалізації, соціальне визнання й наявність організаційної підтримки.

Емпіричне дослідження охопило 21 педагога, які співпрацюють з МАН, і передбачало використання методики «Діагностика мотивації до успіху» Т. Елсера й опитувальника «Самооцінка стійкості до стресу». Більшість респондентів (71,4%) мають середній рівень мотивації, що свідчить про збереження базової професійної активності навіть в умовах соціальної нестабільності. Середній бал мотивації становив 15. Рівень стресостійкості також переважно середній (76,2%). Кореляційний аналіз ($r = -0,076$) не виявив статистично значущого зв'язку між мотивацією до успіху та стійкістю до стресу, що свідчить про складний, опосередкований характер їх взаємодії. Висвітлено проблемні аспекти: нестачу часу, емоційне напруження, обмеженість ресурсів. Зроблено висновки про доцільність розроблення системи підтримки педагогів і визначено напрями подальших досліджень.

Ключові слова: мотивація, Мала академія наук, педагоги, самореалізація, мотивація до успіху, дослідження, стресостійкість, досягнення, наукова діяльність.

Kuznetsova T. V., Kupenko O. V., Tarasova T. B. Specific features of educator's motivation to collaboration with Junior academy of sciences

The article examines the motivational factors that influence the involvement of educators in cooperation with the Junior Academy of Sciences of Ukraine (JAS) in the context of wartime, increased professional workload, and educational transformation. In view of the growing role of out-of-school education and the instability of the modern educational environment, the study of teachers' professional motivation is of particular importance. The theoretical part includes an analysis of classical motivation concepts (A. Maslow, F. Herzberg, D. McClelland, V. Vroom, F. Taylor) and modern Ukrainian approaches to teachers' professional motivation. Professional motivation is treated as a multidimensional system that combines internal aspirations and external incentives, including the need for self-realization, social recognition, and organizational support.

The empirical study involved 21 educators who cooperate with the JAS and included the use of the T. Ehlers' "Diagnosis of Motivation for Success" and the "Self-Assessment of Stress Resistance" questionnaires. The majority of respondents (71.4%) have an average level of motivation, which indicates the preservation of basic professional activity even in conditions of social instability. The average motivation score is 15, which corresponds to the upper limit of the average level. Correlation analysis ($r = -0.076$) did not reveal a statistically significant relationship between motivation for success and stress resistance, which indicates a complex, indirect nature of their interaction. The article highlights problematic aspects: lack of time, emotional stress, and limited resources. Conclusions are drawn about the expediency of developing a system of support for educators, and directions for further research are identified.

Keywords: motivation, Junior Academy of Sciences, teachers, self-realization, achievement motivation, stress resistance, scientific collaboration, war conditions, educational psychology.

Вступ. Сучасне освітнє середовище в Україні характеризується високим рівнем професійної складності, багатозадачності й невизначеності, що посилюється, з одного боку, цифровими трансформаціями, а з іншого – умовами воєнного стану й соціальною нестабільністю. У таких реаліях ключовим чинником ефективності педагогічної діяльності є мотивація, яка визначає не лише якість виконання фахових обов'язків, а й готовність до залучення в додаткові освітні та наукові ініціативи [2; 5; 7]. Особливе місце серед таких ініціатив посідає співпраця педагогів з Малою академією наук України (далі – МАН) [4].

МАН як унікальне освітнє середовище для учнів і наставницька спільнота для педагогів забезпечує простір для наукової самореалізації та розвитку творчого потенціалу. Воно виступає як інноваційне середовище, де школярі можуть утілювати свої дослідницькі ідеї, а педагоги – отримувати менторську підтримку, обмінюватися досвідом і розширювати власні наукові горизонти. Така співпраця виходить за рамки традиційної освіти, сприяючи формуванню наукового світогляду, навичок критичного мислення й відповідальності за власні освітні траєкторії [5; 9; 10]. Залучення вчителя до цієї діяльності потребує глибокої особистісної мотивації, яка часто формується всупереч зовнішнім обставинам – зростанню навантаження, дефіциту ресурсів, емоційній утомі. Як підтверджують результати національного моніторингу ДНУ «Інститут освітньої аналітики», місія, ідеологія та стратегія організації є найвпливовішими чинниками задоволеності працею педагогів (78,6%), а зміст праці – одним із головних джерел мотивації (77,8%) [1]. Це дає підстави розглядати науково-дослідницьку

роботу в межах МАН як простір, де реалізуються глибокі мотиваційні запити педагогів – потреба в сенсі, суспільній значущості та професійному зростанні [10].

У зв'язку з цим аналіз особливостей мотивації педагогів, які залучені до роботи з МАН, є вкрай актуальним. Важливим аспектом є також розуміння того, що в умовах кризи й постійного стресу мотивація тісно пов'язана з психологічною стійкістю. Тому поряд із вивченням мотивації досягнення успіху необхідно аналізувати й рівень стресостійкості як ключовий чинник, що може опосередковувати її прояв і стабільність [2; 9].

Методи та методики дослідження. Методичне забезпечення дослідження складалося з методів теоретичного пошуку й емпіричного методу визначання потреби в досягненні Т. Єлєрса. Історія дослідження мотивації педагогічної діяльності має глибоке коріння в психологічній науці. Проте в умовах трансформацій української освіти, зокрема під час воєнного стану, це питання набуває нових змістових акцентів. Вітчизняні науковці активно досліджують зв'язок професійної мотивації з емоційним станом і ризиками вигорання [7; 9]. Однак питання мотивації педагогів до співпраці саме з МАН, особливо в умовах воєнного стану, залишається малодослідженим. Такий аспект педагогічної діяльності вимагає від викладача не лише предметної компетентності, а й високої мотиваційної включеності, психологічної гнучкості та стресостійкості.

Актуальність дослідження зумовлена потребою в розробленні ефективної моделі підтримки педагогів, здатних не лише до професійного виконання освітньої програми, а й до творчої реалізації в умовах кризи. Розуміння того, як формується мотивація до спів-

праці з МАН і які чинники можуть її обмежувати чи підсилювати, є передумовою для формування системи управління педагогічною мотивацією в умовах трансформацій [10].

Мета статті – теоретичний та емпіричний аналіз мотивації досягнення успіху педагогів, що співпрацюють з МАН, з урахуванням рівня стресостійкості як супутнього чинника.

Історія наукового осмислення мотивації сягає початку XX століття й пов'язана з працями класиків психології та менеджменту. Від економічних концепцій до ієрархічних моделей потреб вироблено широкий спектр підходів, що й нині формують основу досліджень.

Американський інженер Ф. Тейлор, один із основоположників наукового менеджменту, розглядав мотивацію переважно з погляду економічних чинників і вважав, що матеріальне заохочення є головним стимулом до праці. На противагу цьому, класичні психологічні теорії мотивації розглядають глибші внутрішні потреби особистості [6]. Так, в ієрархічній моделі потреб А. Маслоу найвищим рівнем є потреба в самоактуалізації, що означає реалізувати себе, щоб стати тим, ким ти потенційно можемо стати. Д. Мак Клеlland сформулював теорію трьох потреб, у якій, крім потреби у владі й належності, виділяв потребу в досягненні успіху. Педагоги з високою потребою в досягненні успіху прагнуть до досконалості в діяльності, ставлять перед собою складні, але реалістичні цілі, отримують задоволення від вирішення проблем і досягнення результатів. Потреба в досягненні успіху, на наше глибоке переконання, є однією з ключових для педагогів, які прагнуть до постійного розвитку та творчої самореалізації. У контексті співпраці з МАН це може виявлятися в прагненні до науково-дослідницької роботи, менторства й інновацій [4; 10]. Для педагогів, які співпрацюють з МАН, успіх їхніх учнів є прямим відображенням власних професійних досягнень, що підживлює їхню мотивацію та спонукає до постійного вдосконалення.

Робота з обдарованими учнями надає педагогам унікальний простір для реалізації власних інтелектуальних інтересів, виходу за рамки стандартних програм і спільного ство-

рення нових знань, що забезпечує найповніший вияв потреби в самоактуалізації.

Розглядаючи питання психології управління, Л. М. Карамушка звертає особливу увагу на концепцію Ф. Герцберга, який ділить фактори, що впливають на задоволеність роботою, на «гігієнічні» та «мотиваційні» [3]. Гігієнічні фактори (наприклад, зарплата, умови праці) запобігають незадоволенню, але не мотивують. Натомість мотиваційні фактори – «досягнення, визнання, відповідальність і просування по службі – значно більше сприяють задоволенню та мотивації, ніж гігієнічні». Робота в МАН є саме таким мотиваційним фактором, що дає визнання й можливість брати відповідальність за науковий розвиток учнів [4; 9].

Щодо вітчизняних досліджень, то проблематикою мотивації педагогів активно займалися Л. М. Карамушка, С. Д. Максименко, І. І. Іваненко, Л. В. Пастух та інші. Наприклад, Л. М. Карамушка в роботі «Психологія управління» детально розглядає зовнішню та внутрішню мотивацію, наголошуючи на важливості соціального визнання як екстравертного (зовнішнього) мотиватора [3]. Дослідження, проведені в умовах воєнного часу, підтверджують, що, попри зовнішні фактори, для більшості педагогів залишається значущою внутрішня мотивація, зокрема потреба в самореалізації [2]. Такі дослідження підкреслюють, що відсутність даних щодо мотивації педагогів до співпраці саме з МАН, особливо в сучасних умовах, підтверджує актуальність роботи та її наукову новизну.

Узагальнюючи, можемо стверджувати, що мотивація до співпраці з МАН є багатфакторною, що включає внутрішні чинники – мотив досягнення успіху, інтерес до науки, прагнення самореалізації, потребу бути корисним; зовнішні – наявність підтримки, освітнє середовище, визнання [5; 9; 10].

Результати. У квітні 2025 року проведено емпіричне дослідження показників мотивації досягнення успіху та стресостійкості педагогів Сумської й Харківської областей, які беруть участь у роботі МАН. Вибірка становила 21 респондента, які представляють різні заклади освіти, предметні спеціалізації

та вікові групи. Дослідження мало пілотний характер і обмеження репрезентативності. Хоча вибірка є обмеженою, вона дає змогу виявити загальні тенденції мотиваційної спрямованості в умовах співпраці з МАН.

Використовувалася методика «Діагностика мотивації до успіху» Т. Елерса [1, с. 32–34], яка дає змогу оцінити рівень мотивації до досягнення успіху через аналіз особистісних установок і поведінкових проявів. Додатково застосовано опитувальник «Самооцінка стійкості до стресу», розроблений на основі вітчизняного підходу до вивчення професійного вигорання [3]. Опитувальник оцінює здатність педагога зберігати емоційну стабільність у складних професійних ситуаціях. Збір даних здійснювався онлайн, результати оброблено методами описової статистики. Дотримано етичні норми: добровільна участь, анонімність, інформована згода.

Результати щодо рівня мотивації досягнення успіху (за методикою Т. Елерса) у вчителів, які співпрацюють з МАН, такі: середній рівень у 71,4% педагогів помірно високий – у 23,8%, низький рівень – у 4,8%. Респонденти з занадто високим рівнем мотивації досягнення успіху в цій вибірці не зафіксовані. Середній бал мотивації – 15, що відповідає верхній межі середнього рівня. Отримані дані свідчать про збереження внутрішнього професійного прагнення до результативності, попри об'єктивні обмеження сучасної освітньої практики, про збереження внутрішньої мотивації до професійного розвитку, що є позитивним маркером стійкості педагогічної спільноти в умовах кризи.

Оцінювання стресостійкості за відповідним опитувальником показало таке: середній рівень – у 76,2% педагогів, високий рівень – у 14,3%, низький рівень – також у 14,3%. Середній показник – 36 балів, що відповідає здатності адаптуватися до типових освітніх навантажень, але вказує на потребу в розвитку навичок саморегуляції в умовах підвищеного емоційного напруження.

Кореляційний аналіз між двома показниками – мотивацією до досягнення успіху та стійкістю до стресу – за коефіцієнтом Пірсона ($r = -0,076$) продемонстрував відсутність статистично значущого зв'язку ($p > 0,05$).

Цей результат може свідчити про те, що вплив стресу на мотивацію до досягнення успіху в педагогів, які співпрацюють з МАН, може бути опосередкованим низкою інших змінних, таких як індивідуальні особливості, зокрема тип нервової системи й особистісні риси, ціннісні орієнтації або контекст професійної діяльності. Цей висновок потребує додаткових досліджень на більшій вибірці з урахуванням інших змінних, що можуть впливати на взаємозв'язок між мотивацією та стресостійкістю.

Аналіз відповідей респондентів у рамках дослідження дав змогу ідентифікувати низку факторів, що стримують їхню активну участь або є обмежувальними чинниками мотивації. Серед цих факторів виділяються такі:

– Нестача часу для улюбленої діяльності – 41% респондентів. Цей показник є особливо значущим у контексті педагогічної діяльності в умовах дистанційного навчання, що призводить до інтенсифікації роботи, хронічної перевантаженості та, як наслідок, до зменшення можливостей для самостійного розвитку й роботи з обдарованими дітьми. Замість творчої, наукової діяльності, педагоги змушені виконувати рутинні завдання, що призводить до емоційного виснаження та зниження інтересу до позашкільної роботи. Цей показник узгоджується з результатами дослідження, проведеного в межах НУ «Чернігівський колегіум», де також фіксувався дефіцит часу як фактор емоційного виснаження.

– Нерівномірність професійних досягнень – 85,7% респондентів. Це підтверджується результатами дослідження, оскільки на запитання «Досягнення в праці не завжди однакові» ствердно відповіли 85,7% педагогів. Психологічно, цей фактор є особливо травматичним, оскільки постійна непередбачуваність результату може призводити до «вивченої безпорадності» – стану, коли людина втрачає віру у свій вплив на кінцевий результат. Це знижує впевненість педагога в собі й може стати значною перешкодою для залучення в науково-дослідницьку роботу, яка вимагає високої стійкості до невдач. Аналогічні тенденції згадуються в освітньому дослідженні GoGlobal/Gradus Research, де близько 80% учителів зазначили, що в умовах воєнного часу резуль-

тати їхньої роботи є нестабільними або не відображені належним чином.

– Непередбачуваність обов'язків і завдань – 95,2% респондентів. Ця проблема є однією з найбільш виражених: більшість педагогів указала, що не знає наперед, яку роботу доведеться виконувати, особливо у форматі дистанційного або змішаного навчання. Це створює відчуття хаосу й відсутності контролю, що є потужним стрес-фактором. Хронічна непередбачуваність змушує педагогів постійно адаптуватися, витрачаючи цінні психологічні ресурси, які могли б бути спрямовані на творчу та наукову роботу. Схожі спостереження містяться у звіті ДНУ «Інститут освітньої аналітики», де середня оцінка частоти додаткових непередбачених завдань становить 5,51 бала з 10.

Висновки. Теоретико-емпіричне дослідження дало змогу оцінити показники мотивації в досягненні успіху в педагогів, які співпрацюють з МАН, з урахуванням рівня їхньої стресостійкості як супутнього чинника професійної активності. Можна стверджувати, що мотивація досягнення успіху в педагогів, що співпрацюють з МАН, є потенційною основою для розвитку наукового й наставниць-

кого складників освітнього процесу, однак потребує системної підтримки, адаптованої до викликів сучасності.

Перспективи подальших наукових і практичних пошуків у цій темі ми вбачаємо в такому:

– розширенні вибірки, включення представників з інших регіонів України, різних типів закладів освіти (міські/сільські, загальноосвітні/спеціалізовані);

– порівнянні мотиваційних моделей залежно від педагогічного стажу, статі, предметної спеціалізації;

– вивченні впливу кризових чинників (робота в умовах війни, укриття, дистанційне навчання) на професійну мотивацію та емоційний стан педагогів;

– розробленні й апробації програм психологічної підтримки педагогів, що поєднують елементи тренінгів із розвитку внутрішньої мотивації, навичок саморегуляції та профілактики професійного вигорання. Зокрема, доцільно впроваджувати програми, що включають когнітивно-поведінкові техніки, елементи майндфулнесу, а також групову супервізію для педагогів, які працюють з обдарованими дітьми.

Список використаних джерел

1. Денисюк О. Я., Дронь Т. О., Титаренко Н. В. Забезпечення педагогічними працівниками впровадження реформи НУШ : аналітичний звіт ДНУ «Інститут освітньої аналітики». Київ, 2022. 84 с. URL: https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2022/11/teaching-staff_2022.pdf (дата звернення: 22.07.2025).
2. Іваненко І. Психологія педагогічної мотивації викладачів у закладах вищої освіти. *Молодий вчений*. 2024. № 1 (125). С. 79–84. DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2024-1-125-9> (дата звернення: 20.07.2025).
3. Карамушка Л. М. Психологія управління : навчальний посібник. Київ : Міленіум, 2003. 344 с.
4. Ковальова О. А., Міленіна М. М., Дубініна О. В. Теорія та практика наукової освіти Малої академії наук України : методичний посібник. Київ : Інститут обдарованої дитини НАПН України, 2022. 80 с.
5. Кравчинська Т. С. Управління мотивацією професійної діяльності педагогічних працівників: основні теоретичні підходи. *Вісник післядипломної освіти*. 2016. Вип. 1. С. 12–19.
6. Матвійчук Т. В. Теорії особистості в зарубіжній та українській психології : навчальний посібник. Львів : Видавець Марченко Т. В., 2024. 500 с.
7. Пастух Л. В. Управління мотивацією професійної діяльності педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів. *Проблеми сучасної психології* : збірник наукових праць. 2020 № 3 (40), 306–320. DOI: <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2018-40.306-320> (дата звернення: 22.07.2025).
8. Пляка Л. В., Огарь С. В. Психодіагностичний комплекс з вивчення особистості студента : практикум. Харків : НФаУ, 2016. 124 с.
9. Староста М., Шикітка Г. Мотивація професійної діяльності педагогів. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «Педагогіка»*. 2021. Вип. 2 (49). С. 208–214.
10. Чегодар Ю. С. Мотивація вчителів до професійної діяльності у процесі управління новою українською школою : кваліфікаційна робота магістра ОАНО / кафедра педагогіки та освітнього менеджменту, спец. 011 «Освітні, педагогічні науки», наук. кер. Т. В. Гаранчук. Одеса, 2021. 90 с.

References

1. Denysjuk, O. Ja., Dronj, T. O., Tytarenko, N. V. (2022). Zabezpechennia pedahohichnymy pratsivnykamy vprovadzhennia reformy NUSH: analitychnyi zvit (2022). [Ensuring pedagogical staff for implementing the NUS reform: analytical report]. Kyiv. Retrieved from: https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2022/11/teaching-staff_2022.pdf [in Ukrainian].
2. Ivanenko, I. (2024). Psykholohiia pedahohichnoi motyvatsii vykladachiv u zakladakh vyshchoi osvity [Psychology of pedagogical motivation of university teachers]. *Molodyi vchenyi – Young Scientist*, 1 (125), 112–117 [in Ukrainian].
3. Karamushka, L. M. (2003). Psykholohiia upravlinnia: navchalnyj posibnyk [Psychology of management: textbook]. Kyiv: Millennium [in Ukrainian].
4. Kovalova, O. A., Milenina, M. M., & Dubinina, O. V. (2022). Teoriia ta praktyka naukovoï osvity Maloi akademii nauk Ukrainy: metodychnyi posibnyk [Theory and practice of scientific education of the Junior Academy of Sciences of Ukraine: methodological guide]. Kyiv: Institute of Gifted Child of NAPS of Ukraine. Retrieved from: https://iod.gov.ua/content/docs/documentspdf/181/teoriya-ta-praktika-naukovoï-osviti-maloi--akademii--nauk-ukrai-ni--metodichnii--posibnik_.pdf [in Ukrainian].
5. Kravchynska, T. S. (2016). Upravlinnia motyvatsiieiu profesiinoi diialnosti pedahohichnykh pratsivnykiv: osnovni teoretychni pidkhody [Managing motivation of pedagogical workers: key theoretical approaches]. *Visnyk pislidyplomnoi osvity – Bulletin of Postgraduate Education*, 1, 12–19 [in Ukrainian].
6. Matvijchuk T. V. (2024) *Teoriji osobystosti v zarubizhnij ta ukrajinsjkij psykholohiji: Navchalnyj posibnyk.* [Personality theories in foreign and Ukrainian psychology: Textbook]. Ljviv: Vydavec Marchenko T. V. Publisher Marchenko T. V. [in Ukrainian].
7. Pastukh, L. V. (2020). Upravlinnia motyvatsiieiu profesiinoi diialnosti pedahohichnykh pratsivnykiv zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv [Managing motivation of pedagogical workers in general education institutions]. *Problemy suchasnoi psykholohii – Problems of Modern Psychology*, 3, 15–21 [in Ukrainian].
8. Pljaka, L.V., Ogharj, S.V. (2016). Psykhodiagnostychnyj kompleks z vyvchennja osobystosti studenta: praktykum. [Psychodiagnostic complex for studying a student's personality: workshop.] Kharkiv. : NFaU [in Ukrainian].
9. Starosta, M., & Shykitka, H. (2021). Motyvatsiia profesiinoi diialnosti pedahohiv [Motivation of teachers' professional activity]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho universytetu. Seriya: Pedahohika – Scientific Bulletin of Uzhhorod University*. Series: Pedagogy, 2 (49), 208–214 [in Ukrainian].
10. Cheghodar, Ju. S. (2021). Motyvaciya vchyteliv do profesijnoji diialnosti u procesi upravlinnja novoju ukrajinskoju shkoloju: kvalifikacijna robota magistra OANO, kafedra pedaghoghiky ta osvitnjogho menedzhmentu, spec. 011 Osvitni, pedaghoghichni nauky, nauk. ker. T. V. Gharanchuk. [Motivation of teachers for professional activity in the process of managing a new Ukrainian school: qualification work of a master of OANO, Department of Pedagogy and Educational Management, speciality 011 Educational pedagogical sciences, scientific supervisor T. V. Garanchuk.] Odesa: Odesa Academy of Continuing Education [in Ukrainian].

Надійшла 11.08.2025

Прийнята 20.09.2025

Опублікована 15.10.2025