



УДК 373.3/.5.011.3-051:005.336.5]:355.01

**STUDY OF THE MOTIVATION OF THE PROFESSIONAL ACTIVITIES OF TEACHERS IN THE CONDITIONS OF WAR IN UKRAINE****ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВЧИТЕЛІВ В УМОВАХ ВІЙНИ В УКРАЇНІ****Oleksenko S.V./Олексенко С. В.**

ORCID: 0000-0001-7527-1778

*Institute of in-Service Training, Borys Grinchenko Kyiv Metropolitan University,  
Kyiv, Tychyny, 22-a,**Інститут післядипломної освіти Київського столичного університету  
імені Бориса Грінченка, Київ, Тичини, 22-а, 02152***Khomenko O.A./Хоменко О.А.***Institute of in-Service Training, Borys Grinchenko Kyiv Metropolitan University,  
Kyiv, Tychyny, 22-a,**Інститут післядипломної освіти Київського столичного університету  
імені Бориса Грінченка, Київ, Тичини, 22-а, 02152*

**Анотація.** Мотивація є важливим елементом в поступальному розвитку протягом професійної діяльності педагога. В період воєнного стану в Україні педагоги продовжують свою професійну діяльність, яка вимагає подальшого вдосконалення професійних навичок, в тому числі, і у відповідь на виклики війни. І важливо розуміти, які мотиви професійної діяльності педагогів є домінуючими в цей період. Це дослідження виявило: основними мотивами професійної діяльності вчителів є задоволення від процесу і результату роботи та можливість самореалізації саме в даній діяльності. Порівняно з довоєнним періодом значно знизилися показники, пов'язані із зовнішньою негативною мотивацією – бажання уникнути критики з боку керівництва чи колег (13%) та уникнути можливих покарань (11%). Більшість вчителів мають високий рівень внутрішньої мотивації, а 66% мають високу оптимальність мотиваційного комплексу з високою внутрішньою та зовнішньою позитивною мотивацією і низьким рівнем зовнішньої негативної мотивації.

**Ключові слова:** мотивація, педагогічна діяльність, домінуючі професійні мотиви, внутрішня мотивація педагогів.

**Вступ**

Умови воєнного стану в Україні накладають відбиток на всі сфери життя і діяльності людей. Не виключенням є педагогічна діяльність. Вчителі повинні адаптуватися до нових, часто нестабільних, умов роботи, враховувати багато факторів, які можуть впливати на навчальний та виховний процес. Зокрема, враховувати психологічний стан учнів; форму навчання: очна, онлайн або в змішаній формі; в якому приміщенні проходить урок (у класі чи в бомбосховищі), чи є необхідне обладнання. Для цього потрібна гнучкість, адаптивність, уміння стабілізувати власний психологічний стан.

В залежності від актуальних потреб, від умов діяльності може змінюватися мотивація вчителів, що може впливати на їх психологічний стан – або буде фактором підтримки, або буде нести ризики як для психологічного благополуччя самого вчителя, так і для психологічної атмосфери в колективі.

Розуміння домінуючих мотивів, що впливають на професійну діяльність педагогів, усвідомлення змін, що відбулися в їх мотивації у воєнний період, може допомогти у створенні сприятливих умов педагогічної діяльності.



Тому метою нашого дослідження є: визначення мотивації професійної діяльності педагогів у період воєнного стану в Україні.

Для реалізації цієї мети було поставлені завдання: дослідити домінуючі мотиви професійної діяльності вчителів; визначити оптимальність їх мотиваційних комплексів.

### **Аналіз проблеми мотивації професійної діяльності.**

Основи розуміння мотиваційних процесів заклали такі відомі дослідники, як Маслоу А., який розробив теорію мотивації, пов'язуючи потреби різного рівня з мотивацією людини до праці, підкреслюючи, що мотивація визначається незадоволеною потребою; Левін К., який вказував, що мотивація є результатом впливу внутрішніх і зовнішніх умов, а поведінка людини визначається взаємодією з соціальним середовищем; Хекхаузен Х., який вважав, що поняття «мотивація» з'являється в психології як узагальнення чисельних процесів і явищ, які передбачають, що жива істота діє на основі очікуваних наслідків своєї поведінки, змінює її напрямки і керує витратами енергії.

Брич В. Я. і Корман М. М., досліджували питання успішного управління мотивацією, яке досягається через усвідомлення моделі основного процесу мотивації: «потреба – мета – дія – досвід – очікування»; через знання чинників, що впливають на цей процес; визначення набору потреб, які запускають рух до мети, та умов, що сприятимуть задоволенню цих потреб; через усвідомлення мотивації як способу задоволення потреби та досягнення мети, а не як самоцілі [1; 7, с.29-34].

Замфір К., розглядав мотивацію професійної діяльності особистості як сукупність таких компонентів, як внутрішня, зовнішня позитивна та зовнішня негативна мотивація. При цьому внутрішня мотивація виникає з потреб людини і безпосередньо пов'язана з процесом і результатом її професійної діяльності. Переважання внутрішньої мотивації у дорослої людини активізує процес прогнозування власної професійної діяльності, який відбувається із задоволенням і без будь-якої напруги. До зовнішньої позитивної мотивації належать мотиви, лише опосередковано пов'язані з процесом і результатом професійної діяльності людини: висока заробітна плата, кар'єрне зростання, схвалення колег і керівництва, престиж. До зовнішньої негативної мотивації належать мотиви, які безпосередньо не пов'язані з процесом і результатом діяльності, але мають негативне емоційне забарвлення щодо ухилення від покарання, критики, осуду, штрафу [10].

Досліджувалися проблеми професійної педагогічної мотивації [2]. Розглядалися проблеми психологічної підтримки педагогів в професійній діяльності та підтримки їх мотивації як в професійній діяльності, так і в процесі професійного вдосконалення [4; 5; 6].

У 2021 році Линьов К.О., Мерзлякова О.Л., Сабол Д.М. та Коцюба Г.О. провели дослідження мотивації професійної діяльності серед керівників навчальних закладів Києва. Воно показало, що найважливішими мотивами професійної діяльності для керівників навчальних закладів є: задоволення від процесу та результатів своєї роботи, можливість самореалізації в управлінській діяльності, отримання адекватної грошової винагороди за свою працю.



Внутрішня мотивація до управлінської діяльності є для них визначальною [3, с.55-74].

У воєнний період змінюються умови діяльності вчителів, їх домінуючі потреби, на перший план можуть виходити базові потреби, зокрема в безпеці, соціальні потреби, тому важливо дослідити мотивацію педагогічної діяльності. Адже проблема впливу воєнних умов на мотивацію професійної діяльності вчителів та їх професійне вдосконалення вивчена недостатньо.

#### **Методологія дослідження.**

Для реалізації поставленої мети дослідження використано методику Замфір К. «Мотивація професійної діяльності» в модифікації Реана А. (11). Для відображення кількісних даних результатів дослідження у графічній формі використовувався Excel для Windows (версія Office 365).

Ця методика дозволяє оцінити рівень значущості мотивів професійної діяльності. А саме: грошовий зарібок; бажання просування по роботі; прагнення уникнути критики з боку керівника або колег; бажання уникнути можливих покарань або неприємностей; потреба в досягненні соціального престижу та поваги з боку оточуючих; задоволення від самого процесу та результату роботи; можливість найбільш повної самореалізації в цій діяльності.

Методика передбачає отримання результатів шляхом опитування респондентів, які дають відповіді на основі власних суб'єктивних відчуттів. І спрямована на визначення мотиваційного комплексу особистості, який являє собою співвідношення трьох типів мотивації: внутрішньої (ВМ), зовнішньої позитивної мотивації (ЗПМ) і зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ). Варіанти їх співвідношення свідчать про рівень оптимальності мотиваційного комплексу вчителя. Найбільш оптимальними вважаються такі співвідношення: 1. високий рівень ВМ і ЗПМ при низькому рівні ЗНМ ( $ВМ=ЗПМ > ЗНМ$ ); 2. ВМ переважає над ЗПМ, а ЗПМ переважає над ЗНМ ( $ВМ > ЗПМ > ЗНМ$ ). Найменш оптимальним є такий мотиваційний комплекс:  $ЗНМ > ЗПМ > ВМ$ .

Чим нижча оптимальність мотиваційного комплексу, тим вищий рівень емоційної нестійкості. Ця кореляція є особливо важливою під час війни, в умовах загальної невизначеності. Тобто низька оптимальність мотиваційного комплексу може слугувати додатковим стресовим фактором для вчителя.

При високій оптимальності мотиваційного комплексу підвищується задоволеність педагога своєю професією. В умовах війни, це може бути фактором підтримки, соціальним ресурсом, який забезпечується екологічним професійним середовищем.

Високий рівень внутрішньої мотивації, що включає задоволення від самого процесу та результату роботи, самореалізацію в цій діяльності, може сприяти розвитку життєстійкості, яка є важливою у воєнний час.

Компонентами життєстійкості, визначеними Титаренко Т.М. та Ларіною Т.О. є: включеність, контроль і прийняття ризику. Якщо у людини розвинена включеність, то вона отримує задоволення від своєї діяльності, а якщо включеність відсутня, то є відчуття відчуженості, перебування «за межами» [9].

Педагоги, для яких основними мотивами професійної діяльності є інтерес до діяльності, потреба в самореалізації, мають більше можливостей відчувати



контроль над подіями свого професійного життя, активно засвоювати новий досвід, відчувати себе дієвою частиною педагогічної спільноти. І це може бути додатковим ресурсом в стресових ситуаціях.

Таким чином, визначивши за допомогою цього методу домінуючі мотиви професійної діяльності педагогів, оптимальність їх мотиваційних комплексів, можна буде зорієнтуватися, як професійна діяльність педагогів впливає на їх психологічне благополуччя, стресостійкість: виснажує людські ресурси чи, навпаки, підживлює і стимулює. І така узагальнена інформація дасть можливість закладам освіти створювати сприятливі умови для педагогічної діяльності під час війни.

### **Результати дослідження мотивації професійної діяльності вчителів у воєнний період.**

Дослідження проводилось в першому півріччі 2023 року серед вчителів закладів освіти м. Києва, які підвищували свою педагогічну кваліфікацію в Інституті післядипломної освіти Київського столичного університету імені Бориса Грінченка. В опитуванні взяли участь 108 осіб. Це були вчителі, які працюють з учнями 5-11 класів і викладають такі предмети, як історія, українознавство, фізика, українська мова.

Учасникам було запропоновано за методикою «Мотивація професійної діяльності» визначити рівень значущості для себе кожного із зазначених мотивів професійної діяльності. Кожен мотив потрібно було оцінити від 1 бала (найменший вплив) до 5 балів (найбільший вплив). Отримані відповіді були узагальнені, кількісні дані переведені у відсотки (таблиця 1).

**Таблиця 1. Результати опитування за методикою «Мотивація професійної діяльності» (%)**

Мотиви професійної діяльності	1	2	3	4	5
1. Грошовий зарібок	5,56	11,11	22,22	44,44	16,67
2. Прагнення до просування по роботі	27,78	8,33	25	30,56	8,33
3. Прагнення уникнути критики з боку керівника або колег	33,33	25	5,56	22,22	13,89
4. Прагнення уникнути можливих покарань або неприємностей	36,11	25	8,33	19,44	11,11
5. Потреба в досягненні і соціального престижу і поваги з боку інших	2,78	11,11	25	44,44	16,67
6. Задоволення від самого процесу і результату роботи	4,63	2,78	2,78	6,48	83,33
7. Можливість найбільш повної самореалізації саме в даній діяльності	2,78	0	4,63	31,48	61,11

*Авторська розробка*

Відповіді респондентів показали, що найважливішими мотивами їх діяльності є мотиви, пов'язані з внутрішньою мотивацією - це задоволення від процесу і результату роботи та можливість самореалізації в цій діяльності. Так, задоволення від самого процесу та результату своєї роботи є важливим для



83,3% вчителів, 4,6% вважають це неважливим. Для 61,1% потреба в самореалізації в педагогічній професії є дуже важливим мотивом, а 31,4% педагогів визначають її значимість для себе на 4 бали, тобто для 92% респондентів самореалізація в цій професії є значущим мотивом.

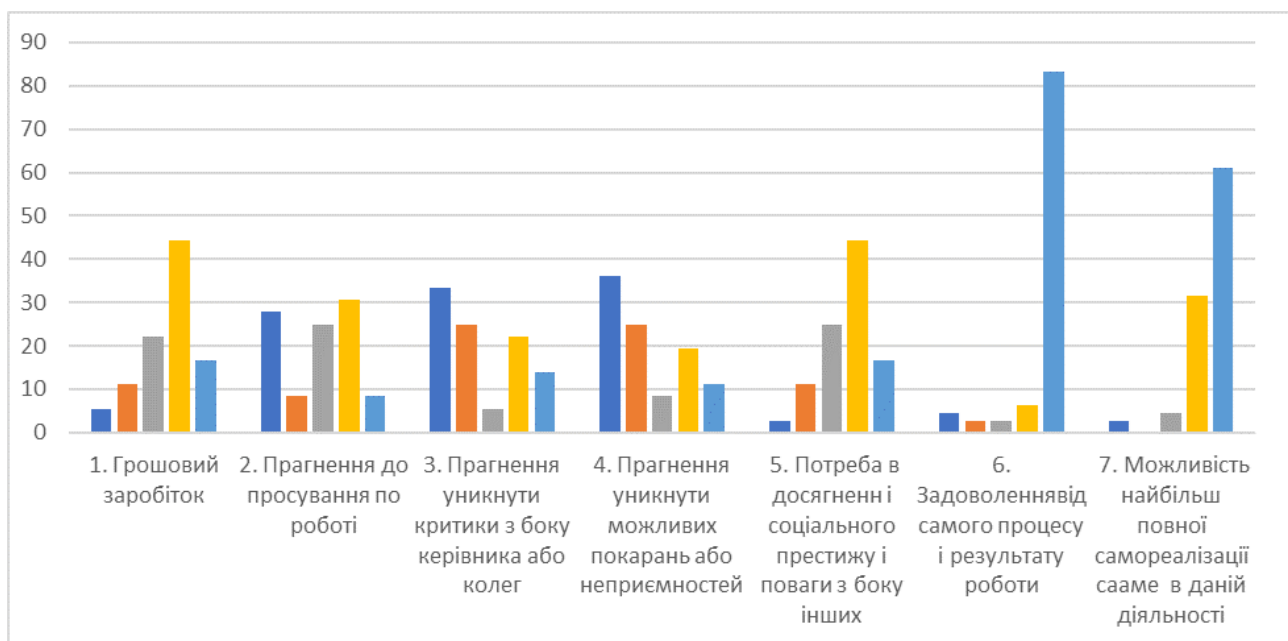
На третьому місці за кількістю балів є два мотиви значимі для 61% вчителів: потреба в досягненні соціального престижу та поваги з боку оточуючих та грошовий заробіток. Ці мотиви обрала однакова кількість вчителів, при цьому 44,4% оцінили їх важливість на рівні 4 балів, а 16,6% на рівні 5 балів. Водночас 5,5% вважають грошовий заробіток не значущим мотивом, а соціальний престиж не є важливим для 2,7% вчителів.

Ставлення до бажання просуватися в роботі та кар'єрного зростання розділилося: найвищий бал обрала лише 8,3% вчителів, на рівні 4 балів – 30,5%, але для 27,7% кар'єрне зростання не є важливим мотивом діяльності.

Бажання уникнути критики з боку керівника або колег і уникнути можливих покарань або неприємностей - ці мотиви відносяться до зовнішньої негативної мотивації. І для більшості респондентів вони не є важливими – 33,3% (уникнення критики) та 36,1% (уникнення покарання). На рівні 2 бали обидва ці мотиви оцінили 25% педагогів. Як значущі мотиви на рівні 5 балів обрала для себе 13,8% (уникнення критики) і 11,1% (уникнення покарання, неприємностей), а на рівні 4 балів - 22,2% (уникнення критики) і 19,4% (уникнення штрафних санкцій).

Ці дані відображені у вигляді гістограми (рисунок 1).

Отже, у даної групи респондентів провідними мотивами професійної діяльності є задоволення від процесу і результату роботи та можливість самореалізації в цій діяльності. Трохи менше значення, але теж досить суттєве мають: потреба в досягненні соціального престижу і поваги з боку оточуючих і грошовий заробіток.

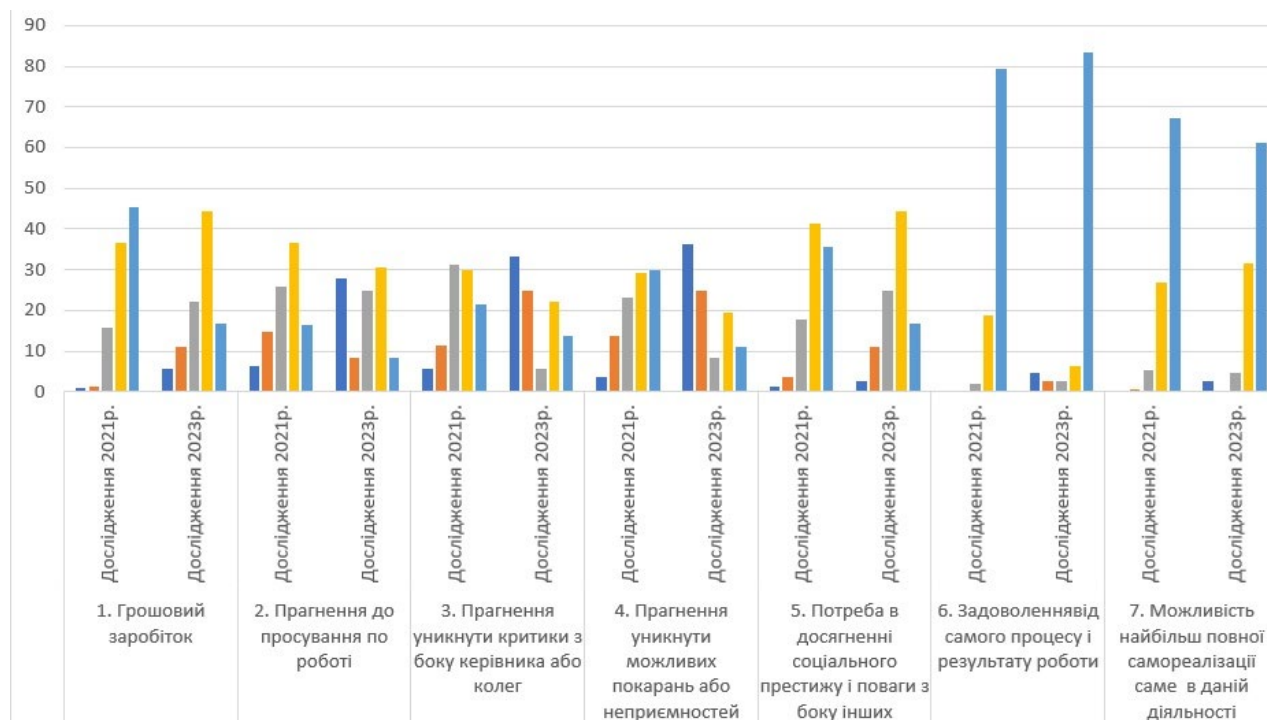


**Рисунок 1. Мотиви професійної діяльності вчителів**

*Авторська розробка*



Щоб зрозуміти, чи змінилися провідні мотиви професійної діяльності вчителів під час війни, ми порівняли отримані дані з даними досліджень наших колег [3, с.55-74], які проводилися у мирний час, у 2021 році.



**Рисунок 2. Порівняння результатів досліджень мотивації професійної діяльності 2021р. та 2023р.**

*Авторська розробка*

Порівняння результатів показало, що домінуючими мотивами в обох дослідженнях є задоволеність процесом і результатом роботи (79% і 83%) і можливість самореалізації саме в даній діяльності (67% і 61%). У середніх показниках присутні такі мотиви, як потреба досягнення соціального престижу та поваги з боку оточуючих (35% і 16%) і грошовий заробіток (45 і 16%). При цьому зниження цих показників у воєнний період відбувається лише при порівнянні високого рівня (5 балів), але 44% педагогів визначили їх значущість на 4 бали, тому загального зниження значущості цих мотивів не відбулося.

Дослідження яке проводилось в воєнний період показало зменшення показників, які відносяться до зовнішньої негативної мотивації - прагнення uniknuti критики з боку керівництва або колег (21% і 13%) і бажання uniknuti можливого покарання або неприємностей (29% і 11%). Слід звернути увагу на те, що дослідження 2021 року проводилось серед директорів та замісників директорів шкіл, а дослідження 2023 року - серед вчителів шкіл, тому порівняння може свідчити не лише про зміни пов'язані з воєнним часом, а й про відмінність мотивації керівників і вчителів.

Для подальшого аналізу результатів з метою визначення оптимальності мотиваційних комплексів педагогів, які брали участь в опитуванні, результати були розподілені за типом мотивації (внутрішня – ВМ, зовнішня позитивна – ЗПМ та зовнішня негативна – ЗНМ). Після обробки даних за ключем методики



виділено шість типів мотиваційних комплексів.

Варіант мотиваційного комплексу, який вважається найбільш несприятливим - ЗНМ>ЗПМ>ВМ - відсутній, але є варіант з високим рівнем зовнішньої негативної мотивації, дещо нижчим рівнем внутрішньої мотивації та низьким рівнем зовнішньої мотивації (ЗНМ>ВМ>ЗПМ). Відсоток педагогів, які мають той чи інший мотиваційний комплекс, наведено в таблиці 2.

**Таблиця 2 Варіанти мотиваційних комплексів респондентів**

Мотиваційний комплекс	ВМ>ЗПМ>ЗНМ	ВМ>ЗПМ=ЗНМ	ЗПМ>ВМ>ЗНМ	ВМ>ЗНМ>ЗПМ	ВМ=ЗНМ>ЗПМ	ЗНМ>ВМ>ЗПМ
Кількість	66,6%	5,5%	5,5%	5,5%	11,1%	5,5%

ВМ – внутрішня мотивація

ЗПМ – зовнішня позитивна мотивація

ЗНМ – зовнішня негативна мотивація

*Авторська розробка*

Переважає більшість педагогів (66,6%) мають високу оптимальність мотиваційного комплексу за найбільш сприятливим варіантом: висока внутрішня мотивація, дещо нижча або на середньому рівні зовнішня позитивна мотивація та низький рівень зовнішньої негативної мотивації. Ще 11,1% педагогів мають варіанти оптимальності мотиваційного комплексу з високими показниками внутрішньої та зовнішньої позитивної мотивації та низьким рівнем зовнішньої негативної мотивації: коли домінує внутрішня мотивація, а ЗПМ=ЗНМ – 5,5%, і коли зовнішня позитивна мотивація домінує, внутрішня дещо нижча або на середньому рівні, а зовнішня негативна мотивація має найменші показники – також 5,5%. Тобто для 77% педагогів мотивація їхньої діяльності визначається внутрішніми стимулами та позитивною стимуляцією ззовні.

22% респондентів мають мотиваційні комплекси, в яких зовнішня позитивна мотивація має найменші показники. Вони представлені у трьох варіантах: 1. висока внутрішня мотивація та середня зовнішня негативна мотивація – 5,5%; 2. внутрішня і зовнішня негативна мотивація на одному рівні – 11,1%; 3. зовнішня негативна мотивація має високий показник при середній внутрішній мотивації та низькій зовнішній позитивній мотивації – 5,5%. Кожен із цих варіантів є результатом особистого досвіду професійної діяльності кожного вчителя, особливостей керівництва освітнім закладом, в якому працює конкретний учитель, а можливо, це наслідок стресової ситуації, умов воєнного часу. І кожен варіант несе певні ризики для екологічності професійного середовища в школі, для психологічного благополуччя самого вчителя. Такі типи мотиваційних комплексів свідчать про те, що для частини педагогів позитивне стимулювання (заробітна плата, просування по роботі, соціальний престиж) не відіграє істотної ролі і відходить на другий план. Оптимальність мотиваційного комплексу ЗНМ>ВМ>ЗПМ є найнижчою серед отриманих варіантів і може підвищувати емоційну нестабільність цієї частини педагогів.

Водночас у більшості випадків (86,1%) внутрішня мотивація висока, що



може свідчити про те, що професійна діяльність у воєнний період є ресурсом для педагогів, дає відчуття стабільності та безпеки, сприяє формуванню життєстійкості.

Дані про мотивацію професійної діяльності вчителів в умовах воєнного стану доводять що, незважаючи на воєнний час, для більшості вчителів важливо самореалізовуватися у педагогічній діяльності, отримувати задоволення від своєї праці та її результатів. Внутрішня мотивація, нові умови діяльності, нові виклики, пов'язані з воєнним станом, можуть стимулювати бажання розвиватися у вчительській професії.

### **Висновки**

Проведення описаного дослідження було зумовлено змінами умов, в яких нині відбувається професійна педагогічна діяльність в Україні, та необхідністю розуміння провідних мотивів діяльності в цих умовах. Така інформація може допомогти у підтримці психологічного благополуччя вчителів та у створенні екологічного, сприятливого середовища в закладах освіти.

Результати дослідження показали, що основними мотивами професійної діяльності педагогів в умовах війни є задоволення від процесу та результату праці (83,3%) та можливість самореалізації в цій діяльності (61,1%). Менше, але теж суттєве значення мають: потреба в досягненні соціального престижу і поваги з боку оточуючих і грошовий заробіток (по 16,6% на рівні 5 балів і по 44,4 % на рівні 4 балів).

Порівняно з довоєнними дослідженнями знизилися показники, пов'язані із зовнішньою негативною мотивацією – бажання уникнути критики з боку керівництва чи колег (13%) та уникнути можливих покарань (11%). Крім того, значна частина вчителів вказала на байдуже ставлення до цих мотивів і до кар'єрного росту (на рівні 1 балу) – 33,3% (уникнення критики), 36,1% (уникнення покарання), 27,7% (кар'єрне зростання). Це може свідчити про часткову зміну ціннісних пріоритетів і домінуючих потреб. А використання зовнішніх негативних стимулів може погіршити діяльність, знизити психологічний комфорт.

У більшості вчителів (77%) мотивація їх діяльності визначається внутрішніми стимулами і позитивним стимулюванням ззовні. Це підтверджує аналіз отриманих мотиваційних комплексів педагогів, які брали участь в опитуванні. Високу оптимальність мотиваційного комплексу – високу внутрішню мотивацію, високий чи середній рівень зовнішньої позитивної мотивації та низький рівень зовнішньої негативної мотивації мають 66,6% педагогів, а ще у 11% – інші варіанти мотиваційних комплексів із низьким рівнем зовнішньої негативної мотивації. Відповідно, для більшості педагогів професійна діяльність у воєнний період може бути ресурсом, який дає відчуття стабільності та безпеки, сприяє формуванню стійкості.

Частина респондентів (22%) мають мотиваційні комплекси з високим або середнім рівнем зовнішньої негативної та внутрішньої мотивації та низьким рівнем зовнішньої позитивної мотивації. Це може посилити емоційну нестійкість цієї частини вчителів, вплинути на екологічність професійного середовища в школі, психологічне благополуччя вчителів.





### Література:

1. Брич В. Я., Корман М. М. Психологія управління: Навчальний посібник / Брич В. Я., Корман М. М. – К.: Кондор – Видавництво, 2013. – 384 с.
2. Карамушка Л.М. Психологія управління: Навчальний посібник / - К.: Міленіум, 2003. - 665.
3. Линьов К., Мерзлякова О., Сабол Д., і Коцюба А. «Мотивація професійної діяльності керівників закладів загальної середньої освіти міста Києва», *OD*, вип. 37, вип. 2, с. 55–74, Лип 2022.
4. Олексенко С.В. Підтримка психологічного благополуччя педагога в професійній діяльності/ Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Психолого-педагогічний супровід професійного розвитку педагогічних працівників: стан і перспективи впровадження»/За заг. редакцією Войцехівського М.Ф., Івашньої С.В.–К.: Київ. ун-т ім. Бориса Грінченка, 2018.С.76
5. Олексенко С.В. Професійне зростання педагогів: посилюємо мотивацію /Практичний психолог: дитячий садок - 2020 (9). С. 21-27.
6. Олексенко С.В., Хоменко О.А. Формування потреби у саморозвитку педагогічних працівників засобами фасилітації/*SWorldJournal* (5)2020.С.141-147.
7. Редько С. І., Панченко А. Г. Дослідження мотиваційних джерел педагогічних працівників як чинника успіху загальноосвітнього навчального закладу. Педагогічний процес: теорія і практика, 2015(3-4), 29-34.
8. Резвих Є., Булах І. Мотивація професійної діяльності дорослих. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки: зб. наук. праць / за наук. ред. І. С. Булах. Київ: Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2022. Вип. 17 (62). 132 с.
9. Титаренко Т.М., Ларіна Т.О. Життестійкість особистості: соціальна необхідність та безпека. Інститут соціальної та політичної психології НАПН України. Київ: Марич, 2009 - 76 с.
10. Замфир К. Удовлетворенность трудом/ М., 1983 - 142 с.
11. <https://studfile.net/preview/10038528/page:15/>

### References

1. Brych V. Ya., Korman M. M. *Psykhologhiia upravlinnia: Navchalnyi posibnyk* / Brych V. Ya., Korman M. M. – K.: Kondor – Vydavnytstvo, 2013. – 384 s.
2. Karamushka, L. M. *Psykhologhiia upravlinnia: Navchalnyi posibnyk* [Psychology of management: Study guide] Kyiv: Milenium - 2003.
3. Lynov K., Merzliakova O., Sabol D., Kotsiuba A. *Motyvatsiia profesiinoi diialnosti kerivnykiv zakladiv zahalnoi serednoi osvity mista Kyieva* [Motivation of the professional activity of the heads of general secondary education institutions of the city of Kyiv], *Osvitohichnyi dyskurs* vol. 37, Issue 2, 55–74, Kyiv: Kyiv. un-t im. B. Hrinchenka.
4. Oleksenko S.V. *Pidtrymka psykhologichnoho blahopoluchchia pedahoha v profesiinii diialnosti* [Supporting the psychological well-being of the teacher in professional activities]/ *Materialy Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii «Psykhologo-pedahohichniy suprovid profesiinoho rozvytku pedahohichnykh pratsivnykiv: stan i perspektyvy vprovadzhennia»* / Za zah. redaktsiieiu Voitsekhivskoho M.F, Ivashnovoi S.V.–K.: Kyiv. un-t im. Borysa Hrinchenka, 2018.S.76



5. Oleksenko S.V. Profesiine zrostantia pedahohiv: posyliuemo motyvatsiiu [Professional growth of teachers: we strengthen motivation]/Praktychnyi psykholoh: dytiachyi sadok - 2020 (9). S. 21-27.
6. Oleksenko S.V., Khomenko O.A. Formuvannia potreby u samorozvytku pedahohichnykh pratsivnykiv zasobamy fasylytatsii [Formation of the need for self-development of pedagogical workers by means of facilitation] /SWorldJournal (5) 2020. S. 141-147.
7. Redko S. I., Panchenko A. H. Doslidzhennia motyvatsiinykh dzherel pedahohichnykh pratsivnykiv yak chynnyka uspiokhu zahalnoosvitnoho navchalnoho zakladu [Study of motivational sources of pedagogical workers as a factor of success of a comprehensive educational institution] Pedahohichnyi protses: teoriia i praktyka, 2015 (3-4), S.29-34.
8. Rezvykh, Ye., Bulakh, I. Motyvatsiia profesiinoi diialnosti doroslykh [Motivation of professional activity of adults]. Naukovyi chasopys NPU imeni M. P. Drahomanova. Kyiv: NPU imeni M. P. Drahomanova, 2022 (17 (62), 96-107
9. Tytarenko T.M., Larina T.O. Zhyttiistiikist osobystosti: sotsialna neobkhdnist ta bezpeka [Vitality of the individual: social necessity and security]. Kyiv: Marych – 2009 – 76 S.
10. Zamfir, K. Zadovolenist pratseiu [Job satisfaction]. Moscow- 1983. 142 S.
11. <https://studfile.net/preview/10038528/page:15/>

***Abstract.** Motivation is an important element in progressive development during the professional activity of a teacher. During the period of martial law in Ukraine, teachers continue their professional activities, which require further improvement of professional skills, including in response to the challenges of war. And it is important to understand what motives for the professional activity of teachers are dominant in this period. This study revealed that the main motives for the professional activity of teachers in the conditions of war are satisfaction from the process and result of work and the possibility of self-realization in this activity. Compared to the pre-war period, indicators related to external negative motivation have significantly decreased - the desire to avoid criticism from management or colleagues (13%) and to avoid possible punishments (11%). The majority of teachers have a high level of internal motivation, and 66% have a high optimality of the motivational complex with high internal and external positive motivation and a low level of external negative motivation.*

***Key words:** motivation, pedagogical activity, dominant professional motives, internal motivation of teachers.*

Стаття надіслана: 20.02.2024 р.  
Олексенко С.В.