

ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ ОРІЄНТАЦІЙ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛЬНИХ ПЕДАГОГІВ ЯК ДЕТЕРМІНАНТ УСПІШНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ІНКЛЮЗИВНОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Постановка проблеми та її зв'язок із важливими науковими і практичними завданнями. Наразі в Україні відбуваються масштабні реформи у галузі освіти, зокрема широкого впровадження набуває інклюзивна освіта. Нова українська школа з акцентом на інклюзію потребує сучасних компетентних педагогів, у тому числі і спеціальних педагогів, здатних до ефективної професійної діяльності в інклюзивному середовищі. Оновлені вимоги до якості спеціального педагога у зв'язку з реформуванням системи освіти та активним впровадженням інклюзивного навчання обумовлюють потребу у розробленні нових критеріїв професійно-особистісної готовності фахівців спеціальної освіти до інклюзивного навчання дітей з особливими освітніми потребами. Вважаємо за необхідне розглядати професійно-особистісну готовність спеціального педагога до інклюзивного навчання як інтегральне особистісне утворення, що уможливорює здатність фахівця ефективно взаємодіяти з усіма учасниками освітнього процесу, здійснювати успішну професійну діяльність в умовах командної роботи міждисциплінарної команди фахівців інклюзивного закладу освіти задля досягнення високого результату у сфері навчання, виховання, розвитку і соціалізації дітей з особливими освітніми потребами.

Мета статті. У статті спробуємо розглянути таку складову професійно-особистісної готовності майбутніх спеціальних педагогів як мотиваційні орієнтації, які є детермінантами успішної професійної діяльності в інклюзивному середовищі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Відомо, що мотивація займає провідне місце у структурі поведінки особистості і є одним з основних понять, яке використовується для пояснення діяльності в цілому. З точки зору психології, мотивація – це «спонукання, що викликають активність організму і визначають її спрямованість» [5]; сукупність спонукальних факторів, які визначають активність особистості; до них відносяться мотиви, потреби, стимули, ситуативні фактори, які детермінують поведінку людини [1].

Професійна діяльність людини спонукається не одним, а багатьма мотивами, з яких одні відіграють провідну роль, а інші підпорядковані їм. Сукупність мотивів діяльності утворює складну динамічну систему: це

означає, що, будучи відносно стійкою у кожної людини, система мотивів може змінюватися залежно від тих змін, які відбуваються у внутрішній структурі особистості, а також у зовнішніх умовах її життєдіяльності [7]. Зважаючи на вищезазначене, науковці зазначають, що «... єдиним способом вирішити завдання організації через управління співробітниками є формування мотивованості співробітників» [9, с. 5]. Отже, можна передбачити, що одним із факторів, який здатен забезпечити успішність інклюзивного закладу освіти як організації, покликаної забезпечити якісне життя дитини з особливими потребами, є наявність мотивованих педагогів. Не зважаючи на очевидність важливості цієї теми, на велику кількість опублікованих праць з мотивації, на, здавалось би, детально розроблені підходи до формування мотиваційної сфери педагога, це питання, на жаль, ще до кінця не розв'язано.

Дослідження вітчизняних та зарубіжних вчених (В. Гладкова, І. Підласий, Г. Сазоненко, С. Сагайдак, А. Божович, Н. Кузьміна, Я. Єгошин, Е. Ільїн, П. Якобсон та інш.) довели, що мотивація є рушійною силою людської діяльності для досягнення конкретної мети, а в освітній сфері – для забезпечення її якості, а також виокремили органічний взаємозв'язок між мотивацією і рівнем професійної компетентності педагогічних кадрів.

Шлях до ефективної організації процесу формування компетентності спеціального педагога у сфері інклюзивного навчання лежить через розуміння мотивів його діяльності. Тільки розуміючи, що рухає вчителя, що стимулює його, які мотиви лежать в основі його дій, можна націлитися на розроблення ефективної системи впливу на процес формування та удосконалення професійної компетентності спеціального педагога у сфері інклюзивного навчання.

Виклад основного матеріалу.

Методи дослідження. У нашому дослідженні професійно-особистісної готовності майбутніх спеціальних педагогів до інклюзивного навчання ми використали Тест мотиваційних орієнтацій (ТОМ): опитувальник, розроблений з метою вимірювання мотивів, які спрямовують поведінку у професійних умовах. Ця методика ґрунтується на теорії потреб Мак Клееланда (McClelland, 1985) і теорії Берлайна (Berlyne, 1966); опитувальник спрямований на вимір трьох мотиваційних орієнтацій, виділених Маккелландом (McClelland, 1985), а також окремого аспекту потреби в успіху – орієнтації на новизну, що розглядається в теорії Берлайна (Berlyne, 1966). Авторами Тесту мотиваційних орієнтацій є Лаура Борджоні, Лаура Петіта, Клаудіо Барбаранеллі, адаптацію для України здійснили Леонід Бурлачук і Христина Рахубовська. Опис тесту надано в офісі ООО "ОС Україна" (м. Київ). Опитувальник дозволяє створити профіль досліджуваного, який охоплює чотири мотиваційні орієнтації, і виокремити превалюючу над іншими орієнтацію в характеристиці ставлення до роботи певного індивідуума. Твердження, що містяться в Тесті мотиваційних орієнтацій, визначають те, що людина схильна вибрати, чому віддає

перевагу, що їй подобається робити і що спрямовує її поведінку. Вони згруповані в чотири шкали, які вимірюють: 1) орієнтацію на досягнення; 2) орієнтацію на новизну; 3) орієнтацію на лідерство; 4) орієнтацію на стосунки.

У формулюваннях тверджень враховані особистісні відмінності в поведінці, які, згідно з літературними джерелами, тісно пов'язані з різними мотиваційними орієнтаціями. Оскільки даний опитувальник вимірює мотиваційні орієнтації за допомогою методу самоопису, респонденти можуть давати соціально бажані відповіді. З огляду на це, автори методики розробили спеціальну шкалу соціальної бажаності, мета якої – контролювати таку тенденцію. Цей опитувальник визначає мотиваційні орієнтації, які оцінюють не уміння і навички, а особистісні властивості.

70 тверджень, що входять до Тесту мотиваційних орієнтацій, оцінюються за 7-бальною шкалою Лайкерта (1 = «повністю не згоден»; 2 = «майже не згоден»; 3 = «частково не згоден»; 4 = «не можу як погодитися, так і не погодитися»; 5 = «частково згоден»; 6 = «майже згоден»; 7 = «повністю згоден»).

Коротка характеристика шкал опитувальника.

Шкала орієнтації на досягнення. Особистість, яка має високі показники за цією шкалою, працює найкраще, якщо може виміряти свої можливості за допомогою завдань, складність яких поступово зростає, випробувати себе і отримати зворотний зв'язок щодо якості своєї роботи. Таку людину приваблює важка і відповідальна діяльність, а також можливість максимально проявити свій потенціал. Шкала складається з тверджень типу: «У своїй роботі я шукаю будь-яку можливість, щоб випробувати себе».

Шкала орієнтації на новизну. Особистість, яка має високі показники за цією шкалою, працює найкраще, якщо має можливість постійно займатися абсолютно новими справами, бути в незнайомих ситуаціях і виконувати кілька завдань одночасно. Така людина зазвичай не показує високі результати, якщо їй доводиться займатися однією і тією ж справою. Крім того, їй подобається змінювати прийняті рішення, змінюватися самій, мислити творчо і відмінно від інших людей. Шкала складається з тверджень типу: «Мені найбільше подобаються незвичайні ситуації, ідеї і люди».

Шкала орієнтації на лідерство. Особистість, яка має високі показники за цією шкалою, працює найкраще, коли займає впливову і контролюючу позицію, керуючи іншими і розподіляючи завдання і обов'язки між членами групи. Така людина прагне бути в центрі уваги, приймати рішення, нав'язувати свої рішення іншим, а також залучати інших до участі в своїх починаннях. Шкала складається з тверджень типу: «Мені подобається керувати групою».

Шкала орієнтації на стосунки. Особистість, яка має високі показники за цією шкалою, діє найкраще, коли має можливість працювати у групі і в сприятливому соціально-психологічному кліматі, з колегами, які є її друзями, а також якщо отримує емоційну підтримку від інших. Така людина прагне

співпрацювати, уникати будь-яких конфліктів і підтримувати своїх колег. Шкала складається з тверджень типу: «Мені подобається працювати з іншими».

У дослідженні взяли участь 200 студентів спеціальності «Спеціальна освіта (логопедія)» старших курсів: студенти випускного курсу першого (бакалаврського) рівня та здобувачі другого (магістерського) рівня. Всього було охоплено 160 студентів освітнього рівня «бакалавр» та 40 студентів освітнього рівня «магістр» денної форми навчання Київського університету імені Бориса Грінченка, Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова, Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Уманського державного педагогічного інституту імені Павла Тичини, Миколаївського Національного Університету імені В.О. Сухомлинського, Дніпропетровського національного університету імені Олеся Гончара. Тестування та обробка результатів здійснювалась за допомогою автоматизованої системи оцінки "Інтернет-тест" [2].

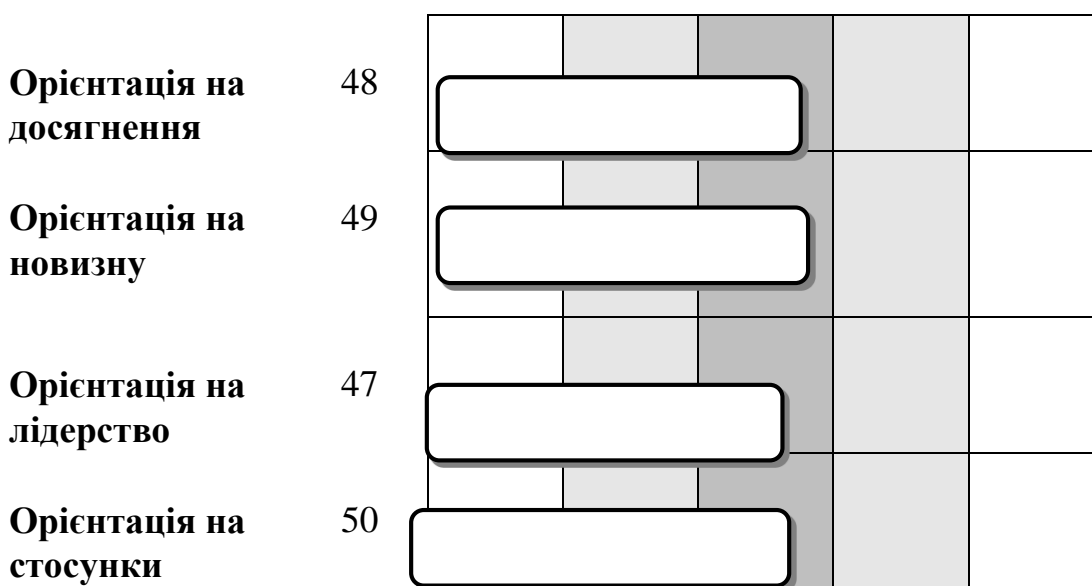
Результати дослідження:

Усереднені дані загального профілю – отримані в результаті тестування показники ТОМ, зображені в цифровому (табл. 1) та графічному вигляді (рис. 2).

Таблиця 1

Усереднені результати загального профілю мотиваційних орієнтацій за всіма шкалами для всієї вибірки респондентів

Шкала	Сирі бали	T-бали
Орієнтація на досягнення	78	48
Орієнтація на новизну	71	49
Орієнтація на лідерство	61	47
Орієнтація на стосунки	79	50
Соціальна бажаність	49	50



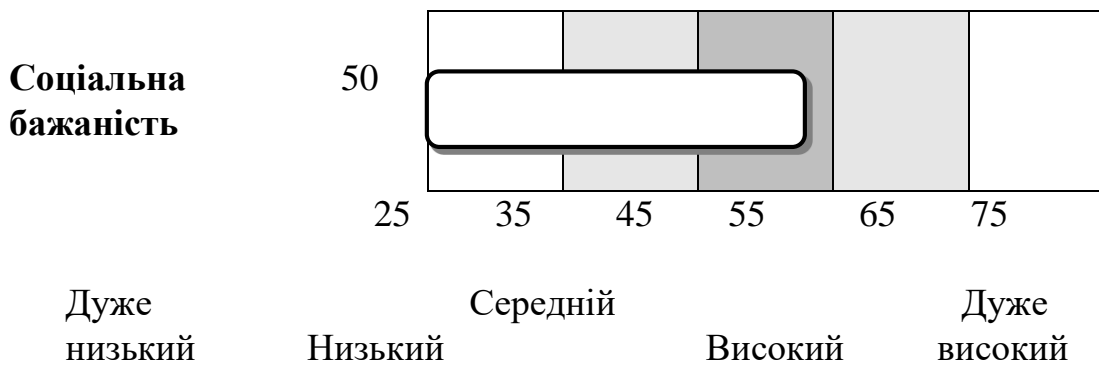


Рис. 2. Усереднені результати загального профілю мотиваційних орієнтацій за всіма шкалами для всієї вибірки респондентів

Опишемо результати тестування за кожною шкалою.

Усереднений результат тестування за шкалою «*Мотиваційна орієнтація на досягнення*» свідчить, що переважаючим рівнем є середній (48 Т-балів): людина використовує можливості, щоб перевірити себе і свої здібності, але така активність нестабільна; обережно ставиться до ризику, перед тим, як узяти на себе певні обов'язки, раціонально прораховує усі передбачувані витрати і вигоди; без особливих труднощів здатна організувати роботу відповідно до пріоритетів і вчасно завершити роботу; схильна приймати виклик, досягати поставлених цілей.

Аналіз розподілу студентів за рівнями сформованості у них *мотиваційної орієнтації на досягнення* показав, що 11% респондентів продемонстрували дуже низький рівень, 22% – низький, 41% – середній рівень, 27% – високий і 0% – дуже високий рівень (Рис. 2).



Рис. 2. Діаграма розподілу студентів (у %) за рівнями сформованості у них мотиваційної орієнтації на досягнення.

Усереднений результат тестування за шкалою «*Мотиваційна орієнтація на новизну*» свідчить, що переважаючим рівнем є середній (49 Т-балів): людину приваблюють нові ситуації, схильна знаходити альтернативні

рішення; керується творчим підходом, тому приймає зміни без особливих побоювань, навіть якщо іноді демонструє зворотнє: діє найчастіше звично, але якщо того вимагає ситуація, шукає альтернативи; здатна швидко адаптуватися до змін, зацікавлена у нових технологіях, до яких прибігає у разі потреби у процесі професійної діяльності.

Аналіз розподілу студентів за рівнями сформованості у них *мотиваційної орієнтації на новизну* показав, що: 13% респондентів продемонстрували дуже низький рівень, 11% – низький, 53% – середній рівень, 24% – високий і 0% – дуже високий рівень (Рис. 3).

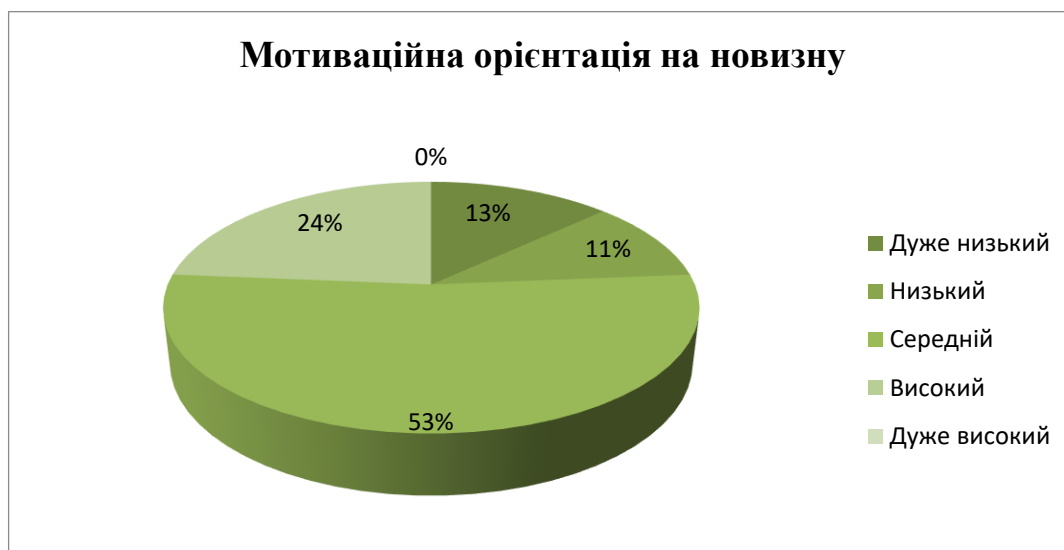


Рис. 3. Діаграма розподілу студентів (у %) за рівнями сформованості у них мотиваційної орієнтації на новизну.

Усереднений результат тестування за шкалою «*Мотиваційна орієнтація на лідерство*» свідчить, що переважаючим рівнем є середній (47 Т-балів): людина зацікавлена в управлінській і координаційній діяльності, але цей інтерес нестабільний; при необхідності може організувати і координувати робочу групу і переконати оточуючих у своїх ідеях, але активно до цього не прагне; бере на себе відповідальність за свій вибір і здатна оцінити обставини, при яких може опинитися в центрі уваги, навіть якщо до цього не прагне.

Аналіз розподілу студентів за рівнями сформованості у них *мотиваційної орієнтації на лідерство* показав, що: 13% респондентів продемонстрували дуже низький рівень, 11% – низький, 53% – середній рівень, 24% – високий і 0% – дуже високий рівень (Рис. 4).



Рис. 4. Діаграма розподілу студентів (у %) за рівнями сформованості у них мотиваційної орієнтації на лідерство.

Усереднений результат тестування за шкалою «*Мотиваційна орієнтація на стосунки*» свідчить, що переважаючим рівнем є середній (50 Т-балів): людина уважна до міжособистісних взаємин, зацікавлена у створенні, розвитку і підтримці дружньої і комфортної атмосфери у професійній сфері; воліє співпрацювати, а не вести за собою інших; високо цінує можливість працювати у спокійній обстановці, тому приділяє достатньо уваги й часу оточуючим; схильна уникати координаційної діяльності, оскільки це може вплинути на взаємини зі співробітниками і привести до конфліктів.

Аналіз розподілу студентів за рівнями сформованості у них *мотиваційної орієнтації на стосунки* показав, що: 5% респондентів продемонстрували дуже низький рівень, 14% – низький, 49% – середній рівень, 27% – високий і 5% – дуже високий рівень (Рис. 5).



Рис. 5. Діаграма розподілу студентів (у %) за рівнями сформованості у них мотиваційної орієнтації на стосунки.

Усереднений результат тестування за шкалою *«Соціальна бажаність»* свідчить, що переважаючим рівнем є середній (50 Т-балів), тобто особистість має профіль без спотворень, оскільки демонструє більш-менш соціально бажаний образ себе.

У тестах, в яких опитування проводиться за допомогою самоопису, досліджувані, відповідаючи на твердження, що їх описують, можуть презентувати себе у вигідному або не вигідному світлі, що буває рідше. Зокрема, це стосується професійного контексту, в якому люди мимоволі можуть робити спроби викликати до себе прихильність того, хто проводить опитування. Внаслідок цього особистість може спотворювати власні відповіді з метою демонстрації такого образу себе, який буде відповідати очікуванням того, хто проводить опитування/роботодавців.

Залежно від того, що дана особа вважає прийнятним або неприйнятним у певній ситуації, профіль Тесту мотиваційних орієнтацій може вийти спотвореним у різних напрямках. Твердження, що належать до шкали соціальної бажаності, дають можливість респонденту приписувати собі якості, які вважаються бажаними.

Аналіз розподілу студентів за шкалою *«Соціальна бажаність»* показав, що: 8% респондентів продемонстрували дуже низький рівень, 16% – низький, 41% – середній рівень, 22% – високий і 14% – дуже високий рівень (Рис. 6).

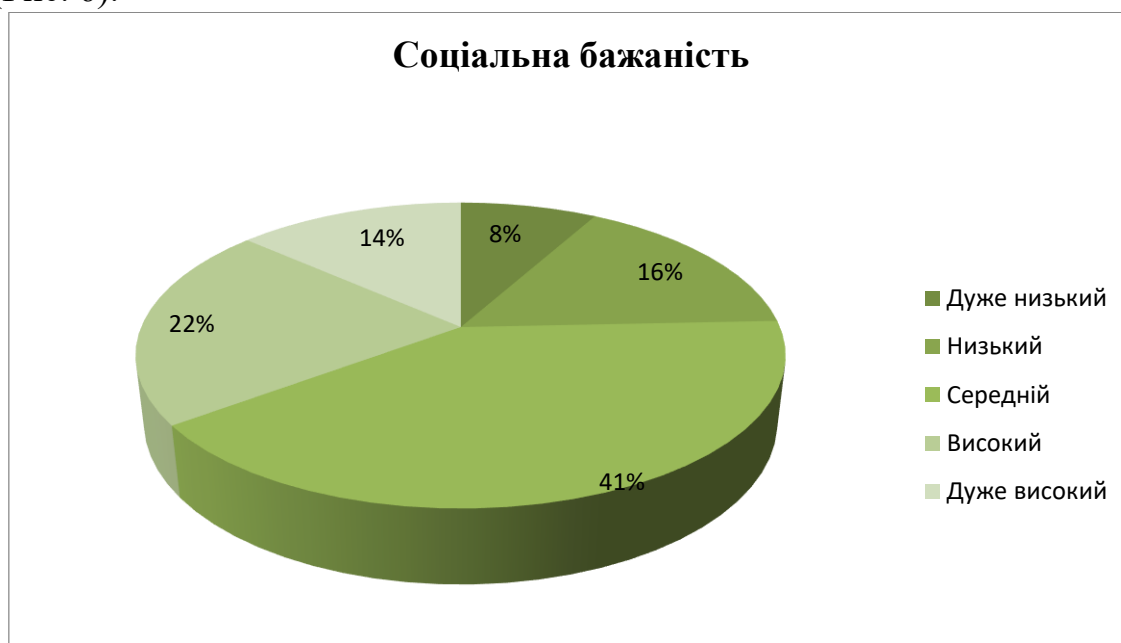


Рис. 6. Діаграма розподілу студентів (у %) за шкалою *«Соціальна бажаність»*.

Показником спотвореного профілю виступає наявність високих балів за іншими шкалами. Якщо дві або більше шкал опитувальника мають показники вище 65 Т-балів, крім шкали соціальної бажаності, то дуже високою є ймовірність того, що результати спотворені. Оскільки таких

профілів не виявлено у процесі дослідження, можна вважати всі результати дійсними.

Для інтерпретації набраних респондентами балів ми проаналізували як окремі шкали, так і профілі, які ґрунтуються на результатах дослідження за всіма шкалами.

Підґрунтям наших міркувань щодо мотиваційних орієнтацій майбутніх спеціальних педагогів, що забезпечуватимуть їм успішну професійну діяльність в інклюзивному середовищі, стали висновки авторів Тесту мотиваційних орієнтацій. Науковці зазначають, що:

—*орієнтація на досягнення і орієнтація на новизну* є двома різними аспектами більш загальної «*орієнтації на ціль*». Особистість з високими балами за шкалою орієнтації на досягнення зазвичай демонструє схожу спрямованість і за шкалою орієнтації на новизну, оскільки ці спрямованості помірно корелюють між собою: особистість, яка прагне досягти успіху, зазвичай проявляє увагу до нових стимулів, що дозволяє їй досягти найкращих результатів;

—*орієнтація на лідерство та орієнтація на стосунки* є двома різними аспектами більш загальної «*орієнтації на стосунки*». Дані свідчать про те, що ці прояви незалежні один від одного, що породжує доволі цікаві і різноманітні профілі.

Розглядаючи профіль у цілому, автори тесту указують, що «орієнтація на ціль» і «орієнтація на стосунки» — це мотиваційні спрямованості, одна з яких зазвичай переважає над іншою. Отже, нам було цікаво дослідити, які мотиваційні орієнтації сформовані у студентів спеціальності «Спеціальна освіта» (на момент завершення навчання), зокрема виявити, яка мотиваційна орієнтація переважає у мотиваційному профілі майбутніх спеціальних педагогів, діяльність яких у професійному середовищі вимагатиме від них:

—*досягнення результату* у плані корекції, компенсації, абілітації, подолання відхилень у психофізичному розвитку дитини з особливими потребами;

—*орієнтації на новизну*, оскільки сучасна українська школа знаходиться у стані реформування, що передбачає чимало нововведень, крім того успішний фахівець ХХІ століття повинен постійно займатись підвищенням власної фахової компетентності і пошуком нових ефективних інноваційних корекційно-розвивальних методик навчання, виховання і розвитку дітей з особливими потребами;

—*лідерства*, експертної підтримки, педагогічного коучингу зі створення інклюзивного освітнього простору, що передбачає підтримку вчителя і системний супровід особистісного і фахового розвитку вчителя інклюзивного класу;

—*командної роботи з фахівцями і батьками*, що передбачає знання стратегій командної роботи; технологій спільного прийняття рішень стосовно процесу навчання, виховання і розвитку дитини із вчителями і батьками;

встановлення ефективних партнерських стосунків з родинами; *забезпечення індивідуальної підтримки* дитини з особливими потребами, що можливе за умови встановлення довірливих стосунків з нею.

Відомо, що існує тісний зв'язок між рівнем мотивації досягнення і успіхом у житті. Люди, що володіють високим рівнем мотивації досягнення, шукають можливості, впевнені в успішному результаті, готові брати на себе відповідальність, рішучі у невизначених ситуаціях, виявляють наполегливість у прагненні до мети, отримують задоволення від розв'язання цікавих та складних завдань, виявляють велику наполегливість при зіткненні з перешкодами.

Сама природа мотивації досягнення, компоненти, що характеризують її, свідчать про те, що вона ефективно впливає на формування особистості і тому є важливим засобом реалізації професійних цілей. Тому одним із завдань системи освіти є створення умов для мотивації вчителів на те, щоб досягнути конструктивних, позитивних результатів у професійній діяльності. Закономірності функціонування мотивації досягнення досліджувалися М. Батуріним, Л. Бороздіною, В. Гербачевським, Ю. Орловим, Дж. Аткинсоном, Б. Вайнером, Д. МакКлеландом, Р. Нігардом, Дж. Ніколсом та іншими. Формування мотивації досягнення успіху вчителів дає їм змогу ефективно самореалізовуватися через оптимальні стратегії поведінки, розвиваючи аксіологічний, компетентнісний, особистісний, поведінковий, рефлексивний, комунікативний та емоційно-вольовий компоненти власної особистості в цілому та як професіонала [3].

Якщо в цілому розглянути функціональні обов'язки спеціального педагога в інклюзивному середовищі, то він повинен організувати ефективну корекційно-розвивальну роботу для забезпечення максимально можливого потенційного розвитку дитини з особливими потребами. Для вирішення цього завдання педагог має бути спрямованим на досягнення результату, раціонально використовуючи можливості дитини і уникаючи не виправданих навантажень на її психічне та фізичне здоров'я.

В умовах швидкого зростання інноваційних процесів у Новій українській школі, яка стає відкритою для дітей з особливими потребами, все гострішою стає необхідність у компетентних спеціальних педагогах, здатних до впровадження інноваційних процесів. Оскільки професійна діяльність вчителя в Новій українській школі на відміну від традиційної є інноваційною, то логічно передбачити зв'язок між успішною діяльністю в інноваційному освітньому середовищі з мотивацією на новизну.

Зважаючи на мету, яку ми перед собою поставили (дослідити рівень сформованості мотиваційних орієнтацій майбутніх спеціальних педагогів, які у зв'язку з активним впровадженням інклюзивної освіти в Україні матимуть значні шанси на працевлаштування в інклюзивних закладах освіти та Інклюзивно-ресурсних центрах) для нас цікавим було дослідити і проаналізувати важливість мотиваційної шкали на стосунки стосовно інших шкал, а також розглянути бали у комплексі, оскільки набрані респондентами

бали за кожною шкалою отримують інакше значення по відношенню до балів, набраних за іншими шкалами.

Професійна діяльність спеціального педагога в інклюзивному середовищі має свої особливості. Дослідження, проведене Європейською агенцією з питань спеціальної та інклюзивної освіти в рамках проекту «Навчання учителів для інклюзії» / «Teacher Education for Inclusion» (2009-2012 р.р.), виявило основні знання і розуміння, навички, ставлення і цінності, необхідні кожному вчителю і презентувало для педагогічної та наукової спільноти профіль вчителя інклюзивної освіти. Основою профілю вчителя інклюзивної освіти стали: *повага до різноманіття учнів, підтримка всіх учнів, спільна робота з іншими, постійний особистісний професійний розвиток* [10. с. 10-17]. Аналіз профілю вчителя інклюзивної освіти дає можливість виокремити такі важливі складники професійно-особистісної готовності педагога до інклюзивної освіти, як:

- розуміння важливості позитивних міжособистісних стосунків;
- розуміння впливу міжособистісних відносин на досягнення цілей навчання;
- розуміння цінності спільної роботи з батьками;
- володіння ефективними вербальними і невербальними засобами комунікації, що дозволяє реагувати на різноманітні комунікативні потреби учнів, батьків та інших фахівців;
- ефективне спілкування з родинами різного культурного, етнічного, соціального походження;
- розуміння важливості працювати в команді.

Усі вищезазначені складники корелюють з ключовими навичками, які знадобляться особистості для успішної кар'єри в 2020 році, що були презентовані на Всесвітньому економічному форумі (Швейцарія, Давос, 2016 р.): комплексне розв'язання проблем, критичне мислення, креативність, управління людьми, координація дій з іншими, емоційний інтелект, складання суджень і ухвалення рішень, сервіс-орієнтування, взаємодія, ведення перемовин, когнітивна гнучкість. П'ять з десяти навичок у рейтингу стосуються спілкування з людьми, уміння управляти, розуміти і домовлятися.

Відтак, можна стверджувати, що мотиваційна орієнтація на стосунки є ключовою для розгортання успішної професійної діяльності в інклюзивному середовищі, тому середній рівень її сформованості потребує особливої уваги в університетському освітньому просторі.

Мотиваційний профіль сприяє відбору людей, найбільш підходящих до типу корпоративної культури. Зазвичай, вітчизняні інклюзивні заклади освіти не розглядають корпоративну культуру як умову успішної діяльності закладу. Проте, аналіз теорії і практики інклюзивного навчання дає можливість нам передбачити, що специфіка діяльності інклюзивної установи як організації має покладатися на міжособистісні стосунки і на кооперацію, тому у складі такої організації мають бути люди з високим рівнем орієнтації на стосунки (cooperative culture; Enriquez, 1970). Отже, інклюзивний заклад

освіти має отримати після навчання у вузі висококваліфікованого фахівця у сфері спеціальної та інклюзивної освіти з високим рівнем мотиваційної орієнтації на стосунки.

Разом з цим в Україні існує потреба у високоякісних кадрах для менеджменту інклюзії, здатних координувати роботу щодо визначення якості інклюзивної освіти, надавати їй експертну підтримку й проводити моніторинг та оцінювання інклюзивної освіти. На наше глибоке переконання, такими професіоналами у сфері менеджменту інклюзивної освіти можуть стати фахівці спеціальної освіти, у яких сформовано компетентності у сфері навчання, виховання та розвитку дітей з особливими освітніми потребами та у сфері інклюзивного навчання.

У проєкті Концепції розвитку педагогічної освіти в Україні (29 грудня, 2017 р.) зазначено, що магістри мають бути здатними брати участь у створенні та впровадженні нових змісту освіти та методик (технологій) навчання, поєднувати власну педагогічну (науково-педагогічну) діяльність на високому професійному рівні з експертною діяльністю та наставництвом [6]. Ефективне впровадження якісної інклюзивної освіти потребує підготовки магістрів як майбутніх лідерів та менеджерів інклюзивної освіти і вимагає від них глибокої теоретичної та практичної підготовки з питань моніторингу і оцінювання, управління інклюзивним процесом. Отже, сформована мотиваційна орієнтація на лідерство також уможлиблює успішну професійну діяльність майбутнього спеціального педагога в інклюзивному середовищі.

Також варто звернути увагу на той факт, що результати аналізу мотиваційних орієнтацій у студентів старших курсів засвідчили одночасну присутність орієнтації на лідерство і на стосунки середнього рівня. До такої інформації науковці радять ставитись з обережністю, оскільки, на основі наукових джерел, це малоймовірно, тому що ці аспекти є протилежно спрямованими і один з них повинен домінувати. Результати дослідження показали незначне домінування мотиваційної орієнтації на стосунки у досліджуваній групі респондентів.

Зважаючи на нові підходи до підготовки здобувачів другого (магістерського) рівня як лідерів, експертів у своїй професійній сфері (представлені у Концепції розвитку педагогічної освіти в Україні (2017 р.), важливим є розвиток студентів у напрямі управління групою людей і наявність у них високого рівня мотиваційної орієнтації на лідерство [6]. Проте, це має супроводжуватись певним рівнем орієнтації на стосунки, щоб запобігти авторитарним взаєминам. На нашу думку, філософія лідерства-служіння є тим інструментом, який уможлиблює високоякісну професійну підготовку майбутніх спеціальних педагогів для роботи в умовах інклюзивного середовища. Сучасні наукові дослідження з лідерства змінили традиційне уявлення «... про лідера як сильного і владного індивіда, який приймає рішення, керує іншими і харизматично впливає, тобто реалізує всі ті особливі якості, які вирізняють його поміж багатьох інших... Сьогодні поняття «лідер» трактується як таке, що вимагає вміння стимулювати інших,

виявляти їхні таланти, залагоджувати конфлікти, співпереживати і співчувати та навчати інших важливості цих почуттів» [4, с. 29]. Отже, лідерство-служіння розглядається як потреба особистості «бути чутливою та заохочувати інших» [4, с. 29], зосереджено на процесі взаємовідносин між керівниками та підлеглими.

Відомо, що якості лідера можуть бути як вродженими, так і виступати предметом цілеспрямованого формування, розвитку та постійного вдосконалення; також предметом формування є комунікативна компетентність, емоційний інтелект (ключові навички успішної особистості 2020 р.). Тому професійна підготовка майбутнього спеціального педагога до роботи в інклюзивному середовищі потребує якісних змін не тільки в змісті теоретично-практичної підготовки, але і в технологіях освітньої програми. Введені до освітньої програми «Спеціальна освіта (логопедія)» у Київському університеті імені Бориса Грінченка навчальні модулі «Лідерство-служіння», «Тренінг комунікативності», «Тренінг розвитку емоційної культури», «Тренінг формування інклюзивних цінностей» сприяють формуванню у студентів різних мотиваційних орієнтацій, що є детермінантами успішної професійної діяльності в інклюзивному середовищі.

Висновки. Результати дослідження мотиваційних орієнтацій у майбутніх спеціальних педагогів виявили, що у них ще недостатньо визначені та стійко сформовані мотиваційні тенденції. Переважаючим рівнем сформованості мотиваційних орієнтацій за всіма шкалами (орієнтація на досягнення, орієнтація на новизну, орієнтація на лідерство, орієнтація на стосунки) є середній рівень. Мотиваційна орієнтація на стосунки має незначне переважання стосовно інших шкал. Зважаючи на особливості професійної діяльності в інклюзивному середовищі (які детально презентовано у дослідженні Європейської агенції з питань спеціальної та інклюзивної освіти в рамках проекту «Навчання учителів для інклюзії» / «Teacher Education for Inclusion» (2009-2012 р.р.), ми передбачаємо, що у майбутніх спеціальних педагогів для забезпечення їх успішної професійної діяльності в інклюзивному середовищі має бути сформовано високий рівень мотиваційної орієнтації на стосунки та на досягнення результату.

Подяка. Автор висловлює вдячність керівнику компанії «ОС Україна» Олегу Леонідовичу Бурлачуку за надану можливість визначення мотиваційних орієнтацій студентів спеціальності «Спеціальна освіта» в рамках проведення наукового дослідження.

Бібліографія

- 1. Занюк С. С.** Психологія мотивації. – К. : Либідь, 2002. – 304 с.
- 2. Інтернет-тест** [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.internet-test.com.ua>.
- 3. Макаренко С. С.** Формування мотивації досягнень в структурі мотиваційної сфери особистості вчителя [Електронний ресурс] // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна. – 2013. – №1. – С. 314–323. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2013_1_36.
- 4.**

Машовець М. А. Лідерство-служіння як професійна компетентність дошкільного педагога [Електронний ресурс] // Young Scientist № 3.2 (43.2) – Режим доступу: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/3.2/7.pdf>. **5. Общая психология.** Словарь / Под ред. А.В. Петровского // Психологический лексикон. Энциклопедический словарь в шести томах. – М.: ПЕР СЭ, 2005. – 251 с. **6. Проект Концепції** розвитку педагогічної освіти в Україні (29 грудня, 2017 р.) [Електронний ресурс]. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-do-gromadskogo-obgovorennya-proekt-koncepciyi-rozvitku-pedagogichnoyi-osviti> **7. Прыдко Н. О.** Мотивація досягнення як детермінанта успіху в професійній діяльності особистості [Електронний ресурс] // Вісник № 127. – 2015. – Режим доступу до ресурсу: http://visnyk.chnpu.edu.ua/?wpfb_dl=1574. **8. Сайт компанії OS Ukraine.** – Режим доступу: <http://www.osukraine.com/ru>. **9. Якименко Л. Ю.** Мотивація – основа управління людськими ресурсами. – К.: Центр учебной литературы, 2017. – 144 с. **10. Teacher Education for Inclusion.** Profile of Inclusive Teachers (2012). European Agency for Development in Special Needs Education. [Retrieved from <https://www.european-agency.org/sites/default/files/Profile-of-Inclusive-Teachers.pdf>

References

1. Zanuk S.S. Psihologiya motivatsii. – К.: Lubid`, 2002. – 304 s. **2. Internet-test** [Elektroniy resurs] – Reshim dostupu: <http://www.internet-test.com.ua>. **3. Makarenko S.S.** Formuvanna` motivatsii dosygnn` v structure motuvatsienoi sferu osobistosti vthiteky [Elektroniy resurs] // Naukovie visnik L`vivs`kogo derdjavnogo universitetu vnurishnih sprav. Seria` psihologithna. – 2013. – №1. – S. 314–323. – Reshim dostupu: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2013_1_36. **4. Машовець М. А.** Liderstvo-slughinna` yk profesiyna kompetentnist` doshkil`nogo pedagoga [Elektroniy resurs] // Young Scientist № 3.2 (43.2) – Reshim dostupu: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/3.2/7.pdf>. **5. Obshay psihologiya.** Slovar` / Pod red. A.V. Petrovskogo // Psihologitheskiy leksikon. Entseclopeditseskie slovar` v 6 t. – М.: ПЕР SE, 2005. – 251 s. **6. Proekt kontseptsii rozvitku pedagogitshnoi osvitu v Ukraina** (29 grudna`, 2017 p.) [Elektroniy resurs]. – 2017. – Reshim dostupu: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-do-gromadskogo-obgovorennya-proekt-koncepciyi-rozvitku-pedagogichnoyi-osviti> **7. Prydko N. O.** Motivatsiy dosygnen` yk determinant uspihu v profesiyniy diyl`nosti osobistosti [Elektroniy resurs] // Visnik № 127. – 2015. – Reshim dostupu: http://visnyk.chnpu.edu.ua/?wpfb_dl=1574. **8. Sait kompanii OS Ukraine.** – Reshim dostupu: <http://www.osukraine.com/ru>. **9. Ykimenko L.Y.** Motivatsiy – osnova upravleniy thtloveteskimi resursami. – К.: Centr uthebnoy literaturi, 2017. – 144 s. **10. Teacher Education for Inclusion.** Profile of Inclusive Teachers (2012). European Agency for Development in Special Needs Education. [Retrieved from <https://www.european-agency.org/sites/default/files/Profile-of-Inclusive-Teachers.pdf>