SCI-CONF.COM.UA

SCIENTIFIC FRONTIERS: KNOWLEDGE AND DISCOVERY



PROCEEDINGS OF I INTERNATIONAL SCIENTIFIC AND PRACTICAL CONFERENCE NOVEMBER 9-11, 2026

STOCKHOLM 2026

SCIENTIFIC FRONTIERS: KNOWLEDGE AND DISCOVERY

Proceedings of I International Scientific and Practical Conference

Stockholm, Sweden

9-11 November 2026

Stockholm, Sweden

2026

UDC 001.1

The 1st International scientific and practical conference "Scientific frontiers: knowledge and discovery" (November 9-11, 2026) SSPG Publish, Stockholm, Sweden. 2026. 497 p.

ISBN 978-91-87224-04-1

The recommended citation for this publication is:
Petrenko T. Analysis of the phaunistic composition of Ukraine // Scientific frontiers: knowledge and discovery. Proceedings of the 1st International scientific and practical conference. SSPG Publish. Stockholm, Sweden. 2026. Pp. 21-27. URL: https://sci-conf.com.ua/i-mizhnarodna-naukovo-praktichna-konferentsiya-scientific-frontiers-knowledge-and-discovery-9-11-listopada-2026-stokgolm-shvetsiya-arhiv/.

Editor
Komarytskyy M.L.
Ph.D. in Economics, Associate Professor

Collection of scientific articles published is the scientific and practical publication, which contains scientific articles of students, graduate students, Candidates and Doctors of Sciences, research workers and practitioners from Europe, Ukraine and from neighbouring countries and beyond. The articles contain the study, reflecting the processes and changes in the structure of modern science. The collection of scientific articles is for students, postgraduate students, doctoral candidates, teachers, researchers, practitioners and people interested in the trends of modern science development.

e-mail: sweden@sci-conf.com.ua

homepage: *https://sci-conf.com.ua*

©2026 Scientific Publishing Center "Sci-conf.com.ua" ®
©2026 SSPG Publish ®
©2026 Authors of the articles

34. ***Трохимчук П. П., Мисковець В. В.*** 193
РОЛЬ КЛАСИФІКАЦІЙ В СТВОРЕННІ ТА РОЗВИТКУ СУЧАСНОЇ ФІЗИКИ
35. ***Трохимчук П. П., Шпиняк М. В.*** 200
ВЕКТОР ПОЙНТІНГА ТА ЕЛЕКТРОМАГНІТНА КОНЦЕПЦІЯ РЕЛАКСАЦІЙНОЇ ОПТИКИ

ARCHITECTURE

36. ***Кедровський П. П., Кедровська І. П., Кантаурова Н. А.*** 207
КОНТРАСТНІСТЬ ФОРМИ ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ АРХІТЕКТУРНОЇ ДОМІНАНТИ: ВІД МІСТОБУДІВНОГО ДО ОБ’ЄМНО-ПРОСТОРОВОГО РІВНЯ

PEDAGOGICAL SCIENCES

37. ***Bazyliak N.*** 213
INTEGRATING TASK-BASED LANGUAGE TEACHING INTO ENGLISH FOR SPORTS AND PHYSICAL EDUCATION
38. ***Баннікова І. Д., Будянська В. А.*** 218
МОТИВАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГІВ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ
39. ***Борис О. М.*** 225
РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ ЗАСОБАМИ ІГРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ
40. ***Вознюк Ю. О.*** 231
МІЖДИСЦИПЛІНАРНИЙ ПІДХІД ДО ПОДОЛАННЯ МОВЛЕННЄВИХ ПОРУШЕНЬ У ДІТЕЙ З ОСОБЛИВИМИ ОСВІТНІМИ ПОТРЕБАМИ В УМОВАХ СУЧАСНОГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА
41. ***Глобіна І. Д.*** 237
РОЗВИТОК КРИТИЧНОГО МИСЛЕННЯ МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ ЗАСОБАМИ ПРОБЛЕМНО-ПОШУКОВОГО НАВЧАННЯ
42. ***Дем’ян Н. В.*** 242
РОЗВИТОК САМОСТІЙНОСТІ ТА НАВЧАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ УЧНІВ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ В УМОВАХ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ
43. ***Дяченко Л. О.*** 248
ФОРМУВАННЯ ЧИТАЦЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ ЗАСОБАМИ ІНТЕРАКТИВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НАВЧАННЯ
44. ***Котяш І. В.*** 253
УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ В ЗАКЛАДІ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ КОМБІНОВАНОГО ТИПУ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ОСВІТНІХ ВИКЛИКІВ

УДК 373.2:005.32:331.101.3

МОТИВАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГІВ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Баннікова Інна Дмитріївна
Здобувач вищої освіти
Будянська Вікторія Анатоліївна
к.пед.н., доцент
Харківський національний економічний
університет імені Семена Кузнеця
м. Харків, Україна

Вступ. Сучасні тенденції реформування та модернізації системи дошкільної освіти актуалізують необхідність удосконалення управлінської діяльності закладів дошкільної освіти, важливим складником якої виступає належна організація діяльності педагогічного колективу. Результативність професійної діяльності педагогічних працівників залежить від низки взаємопов'язаних чинників, зокрема рівня їхньої професійної мотивації, ступеня задоволеності працею, створення умов для професійного зростання та самореалізації, характеру взаємодії з керівництвом, а також психологічної атмосфери, що панує в колективі. Сукупний вплив цих чинників визначає професійне ставлення педагогів до виконання своїх обов'язків, рівень їхньої активності, відповідальності й ініціативності, а також прагнення досягати високих результатів в організації освітнього процесу.

Одним із пріоритетних напрямів роботи керівника сучасного закладу дошкільної освіти є створення сприятливого професійного середовища, яке забезпечує можливості для самореалізації педагогів, розкриття їхнього творчого потенціалу, розвитку ініціативності, активності та зацікавленості в особистісному й професійному вдосконаленні. Для цього керівникові необхідно брати до уваги індивідуальні запити та професійні потреби працівників, підтримувати їхню зацікавленість у виконуваній діяльності, заохочувати впровадження нових педагогічних ідей і сприяти підвищенню рівня

професійної компетентності. Важливу роль у реалізації зазначених завдань відіграє мотиваційне управління, сутність якого полягає в цілеспрямованому стимулюванні, розвитку та підтримці внутрішніх і зовнішніх мотивів професійної діяльності педагогічних працівників.

Отже, управління закладом дошкільної освіти повинно бути спрямоване на цілеспрямоване на систематичне формування, активізацію та підтримку мотиваційної сфери діяльності педагогічних працівників.

Мета роботи – теоретично обґрунтувати значення мотивації професійної діяльності педагогічних працівників як важливого чинника ефективного управління закладом дошкільної освіти, визначити основні умови, принципи та засоби формування мотиваційного середовища, а також окреслити шляхи вдосконалення системи мотиваційного управління педагогічним колективом.

Матеріали та методи. Теоретико-методологічне підґрунтя дослідження сформовано на основі наукових положень педагогіки, психології та освітнього менеджменту, що розкривають зміст професійної мотивації, механізми становлення мотиваційних орієнтирів особистості й специфіку організації управлінської діяльності в закладах дошкільної освіти.

Інформаційну базу дослідження становлять наукові розробки українських і зарубіжних дослідників, присвячених питанням професійної мотивації, професійного становлення педагогів, управління людськими ресурсами та вдосконалення діяльності закладів дошкільної освіти (В. Врум [7], О. Лавринюк [3], Т. Ковбасюк [1], В. Староста [6], С. Мащак, Д. Дутко [4], Л. Пастух [5], Т. Кравчинська [2] тощо).

У дослідженні використано комплекс наукових методів: аналіз психолого-педагогічної та науково-методичної літератури – для розкриття сутності професійної мотивації та визначення теоретичних засад її формування; систематизацію й теоретичне узагальнення – для визначення чинників мотивації педагогів і способів управлінського впливу; порівняльний аналіз – для зіставлення наукових підходів до мотивації та можливостей їх застосування в управлінні закладами дошкільної освіти; структурно-функціональний

метод – для визначення складників мотиваційного управління та їх взаємозв’язку; педагогічне моделювання – для обґрунтування напрямів мотиваційної підтримки педагогів і критеріїв оцінювання її результативності.

Результати та обговорення. Робота педагогічних працівників у закладі дошкільної освіти відзначається особливою відповідальністю, оскільки безпосередньо пов'язана з вихованням, навчанням і розвитком дітей раннього та дошкільного віку.

Педагогічна професія передбачає постійне залучення інтелектуальних, емоційних і соціально-комунікативних ресурсів. Спілкування з дітьми, співпраця з батьками, взаємодія з іншими працівниками, необхідність вирішувати нестандартні ситуації та враховувати індивідуальні особливості вихованців створюють значне професійне навантаження. Тривала дія таких чинників може призводити до емоційної втоми, зниження зацікавленості роботою та послаблення професійної активності. Тому підтримка мотивації педагогів має бути одним із пріоритетів управлінської діяльності.

Під час побудови системи мотивації педагогічного персоналу доцільно брати до уваги декілька взаємопов'язаних груп чинників: *матеріально-економічні* (гідний рівень оплати праці, передбачені можливості преміювання, заохочення за якісне виконання професійних завдань, належне ресурсне забезпечення робочого процесу); *соціально-психологічні* (сприятливі взаємини між працівниками, атмосфера доброзичливості, довіра до керівництва, взаємна підтримка та конструктивне врегулювання суперечностей); *професійно-освітні* (участь у програмах підвищення кваліфікації, фахових зустрічах, тренінгах, конференціях і конкурсах, обмін педагогічним досвідом, освоєння сучасних освітніх технологій); *особистісно-мотиваційні* (усвідомлення суспільної важливості педагогічної праці, повага до професійної позиції, можливість самостійного вибору способів організації освітньої діяльності, реалізація власних задумів і творчих напрацювань).

Важливою складовою професійної активності є внутрішня мотивація, яка

виникає завдяки особистому інтересу до педагогічної діяльності, розумінню її цінності, прагненню до професійного вдосконалення та задоволенню від досягнутих результатів.

Зовнішні стимули, своєю чергою, пов'язані з організацією професійного середовища, матеріальними винагородами, моральним заохоченням, оцінюванням результатів роботи та суспільним визнанням педагогічних досягнень.

Таким чином, управління педагогічним колективом має передбачати гармонійне поєднання внутрішніх прагнень працівників і зовнішніх засобів стимулювання.

Визначальне місце в організації мотиваційного процесу належить керівникові закладу дошкільної освіти. Саме від обраного ним стилю управління, характеру професійної комунікації та ставлення до працівників значною мірою залежить рівень їхньої зацікавленості в роботі.

Важливою умовою підтримки професійної мотивації є демократична модель керівництва. Вона передбачає налагодження відкритого діалогу, урахування думок педагогів, залучення їх до розв'язання актуальних управлінських питань і надання можливостей для самостійного прийняття професійних рішень. Це передбачає використання різних форм роботи з педагогічним персоналом. Серед них варто виокремити персональні консультації та мотиваційні зустрічі, інтерактивні засідання педагогічної ради, організацію наставництва, створення творчих об'єднань, проведення професійних майстер-класів, обмін досвідом і представлення результатів педагогічної діяльності.

Окремого значення набувають нематеріальні способи стимулювання. Схвальна оцінка професійних досягнень, щира зацікавленість керівника педагогічними ідеями працівників, надання їм самостійності та довіра до їхньої компетентності сприяють формуванню відчуття професійної цінності й підвищують зацікавленість у роботі.

Водночас система заохочення повинна бути послідовною та зрозумілою

для всіх членів колективу. Визнання професійних досягнень має ґрунтуватися на реальних результатах діяльності, бути своєчасним і не містити ознак упередженого ставлення до окремих працівників.

Підвищення ефективності мотиваційного управління передбачає комплексну організацію роботи з педагогічним персоналом. Йдеться не про епізодичне застосування окремих заохочень, а про послідовне формування такого професійного середовища, яке сприятиме зацікавленості працівників, їхній активній участі в житті закладу та прагненню до особистісного й фахового розвитку.

Одним із дієвих напрямів такої роботи може стати створення внутрішньої системи мотиваційної підтримки педагогів. Її зміст повинен визначатися з урахуванням актуальних запитів працівників, специфіки діяльності закладу, наявних кадрових ресурсів і перспектив його подальшого розвитку.

До основних складових цієї системи доцільно віднести: *вивчення мотиваційних орієнтирів педагогічних працівників* (з'ясування професійних очікувань, потреб та інтересів працівників за допомогою анкетування, співбесід, індивідуальних консультацій і опитувань); *запровадження практики визнання професійних результатів* (відзначення вагомих професійних досягнень); *розширення можливостей для творчої та професійної самореалізації* (керівництву варто заохочувати нові педагогічні ідеї, підтримувати ініціативи працівників, сприяти реалізації освітніх проєктів і створювати умови для професійного обміну); *посилення колективної співпраці* (спільної роботи над перспективами розвитку установи, обговорення актуальних проблем, підготовка освітніх ініціатив та участь у прийнятті колегіальних рішень); *забезпечення психологічного комфорту та професійної підтримки* (необхідно приділяти увагу міжособистісним відносинам у колективі, своєчасно реагувати на конфліктні ситуації, розвивати культуру взаємодопомоги, створювати умови для емоційного відновлення та запобігання професійному виснаженню); *планування індивідуального професійного розвитку* (визначення разом із педагогами особистих професійних цілей,

підтримка їхніх освітніх запитів, сприяння формуванню фахового зростання).

Послідовне впровадження цих напрямів дасть змогу сформувати цілісну систему мотиваційного управління, яка не обмежуватиметься короткостроковим стимулюванням, а забезпечуватиме тривалу зацікавленість педагогів у професійній діяльності та розвитку закладу.

Висновки. Проведений аналіз дає підстави стверджувати, що мотивація професійної діяльності педагогічних працівників є суттєвою передумовою ефективного управління закладом дошкільної освіти. Вона впливає на рівень професійної зацікавленості, відповідальності, творчої активності працівників, якість організації освітнього процесу та загальний психологічний стан педагогічного колективу.

Установлено, що результативна система мотиваційного управління повинна поєднувати матеріальні стимули з нематеріальними формами підтримки, ураховувати особистісні й професійні потреби педагогів, забезпечувати належне визнання їхніх досягнень, заохочувати ініціативність і створювати умови для професійного зростання.

Особливе значення в цьому процесі має управлінська позиція керівника, який організовує спільну діяльність, підтримує конструктивну взаємодію, сприяє розкриттю професійного потенціалу працівників і формує середовище, засноване на партнерстві та взаємній довірі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ковбасюк Т. Психолого-педагогічні особливості мотивації педагогів до професійної діяльності. Нова педагогічна думка. 2021. № 4 (108). С. 62–68. DOI: 10.37026/2520-6427-2021-108-4-62-68.

2. Кравчинська Т. С. Розвиток мотивації професійної діяльності керівників дошкільних навчальних закладів як чинник задоволеності роботою. ScienceRise. 2015. № 9/5 (14). С. 36–40.

3. Лавринюк О., Кириченко В. Мотивація до навчальної діяльності: аналіз сучасних теорій. Журнал соціальної та практичної психології. 2023. № 1.

4. Мащак С. О., Дутко Д. І. Мотиваційні тенденції професійної діяльності педагога: порівняльне аналізування. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія. 2024. № 3. С. 7–11. DOI: 10.32782/psy-visnyk/2024.3.1.

5. Пастух Л. В. Управління мотивацією професійної діяльності педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів. Проблеми сучасної психології. 2018. Вип. 40. С. 306–320. DOI: 10.32626/2227-6246.2018-40.306-320.

6. Староста В. І., Шикітка Г. М. Мотивація професійної діяльності педагогів дошкільної та початкової освіти. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота. 2021. Вип. 49, № 2. С. 208–214. DOI: 10.24144/2524-0609.2021.49.208-214.

7. Vroom V. H. Work and Motivation. New York : Wiley, 1964.