

– проведення просвітницьких заходів і тренінгів, спрямованих на розвиток професійної самосвідомості студентів;

– профілактична робота по оптимізації стосунків студентів у навчально-професійному середовищі та розвитку навичок неконфліктного поводження;

– бесіди та відеолекторії у гуртожитках;

– допомога кураторам в організації виховних годин;

– робота зі студентами пільгових категорій;

– організація заходів з профілактики насильства, ВІЛ/СНІДу та ін.;

– профілактика негативних явищ у молодіжному середовищі.

Психологічна служба університету співпрацює з викладачами та кураторами академічних груп у питаннях проведення профілактики негативних явищ у молодіжному середовищі.

Створено базу даних психологічної служби для викладачів, що містить презентації, відеоролики, соціальну рекламу, буклети та методичні матеріали, які допоможуть кураторам у проведенні виховної роботи зі студентською молоддю.

Отже, психологічна служба ЗВО є невід'ємною частиною освітньої галузі, вона покликана покращувати самопочуття та захищати психічне і соціальне здоров'я усіх учасників навчально-виховного процесу вишу.

Цілеспрямована і продуктивна робота психологічної служби буде сприяти підвищенню ефективності навчально-методичної і виховної роботи ЗВО, повноцінному особистісному та інтелектуальному розвитку студентів на всіх етапах навчання, формуванню соціально-активної особистості здатної до саморозвитку і самовиховання.

**УДК 159.9.37.011.3-051**

## **ДЕТЕРМІНАНТИ ЦІННІСНО-МОТИВАЦІЙНОГО КОНФЛІКТУ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГІВ**

**Дзюба Т.М.**

Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка  
*tatjanadzuba@gmail.com*

Мотиваційно-ціннісна сфера є важливим регулятором творчої активності, професійного самоздійснення, продуктивності і характеру професійних взаємовідносин педагогічних працівників. Динамічність і неоднорідність мотиваційно-ціннісної сфери

можуть зумовлювати виникнення внутрішньоособистісних конфліктів, які сприяють зниженню працездатності і задоволеності результатами професійної діяльності в цілому.

Внутрішньоособистісний конфлікт як стан структур і психічних утворень особистості, характеризується загостренням суперечностей між різними сторонами, властивостями, ставленнями і діями особистості. Цей тип конфлікту є результатом гострого незадоволення глибинних і актуальних мотивів; супроводжується потужним психоемоційним напруженням, дезорганізацією поведінки і дезінтеграцією особистості [2]. У професійно-педагогічній діяльності високий рівень внутрішньої конфліктності зростає внаслідок інтенсифікації симптомів професійного вигорання і поєднується з певними особистісними диспозиціями: підвищеним рівнем тривожності, емоційною лабільністю, прагненням догодити колегам і керівництву, поступаючись особистими інтересами тощо.

Одним із різновидів внутрішньоособистісного конфлікту є ціннісно-мотиваційний конфлікт, що виявляється як неузгодженість цінностей і мотивів. Неузгодженість професійних мотивів і цінностей породжує дисонанс у професійній діяльності, знижує задоволеність результатами праці, сприяє дезінтеграції професійного розвитку, розпаду професійної свідомості, наслідком чого стають нереалістичні цілі, оманливий сенс праці та професійні конфлікти.

Е. Е. Сульчінська вирізняє два види ціннісно-мотиваційного конфлікту:

1) *домінування значущої цінності над значенням мотиву* (низький рівень спонуки до активності). Працівник принципово жорстко відстоює певну професійну цінність, багато говорить про неї, але активності стосовно її реалізації майже не виявляє. Ціннісно-мотиваційний конфлікт характеризується як стан «внутрішнього вакууму» [4], породжує відчуття професійної нереалізованості, безпорадності, неможливості професійного самоздійснення;

2) *слабкий прояв цінності, але сильного мотиву*. На рівні діяльності працівник буде активним, але відчуття значущості своєї діяльності «розмите» або взагалі відсутнє. Це призведе до незадоволеності професійною діяльністю в цілому, втраті професійних сенсів. Ціннісно-мотиваційний конфлікт містить усі характеристики внутрішньоособистісного конфлікту [3].

Ціннісно-мотиваційні конфлікти педагогічних працівників мають низку особистісно-професійних детермінант. До них

відносяться стать, стаж професійно-педагогічної діяльності, вік, особливості емоційного ставлення до професії, наявність різних видів внутрішньоособистісного конфлікту.

*Основною метою дослідження стало визначення особистісно-професійних детермінант ціннісно-мотиваційного конфлікту у професійно-педагогічній діяльності.*

Для реалізації мети було проведено емпіричне дослідження. Його учасниками стали педагоги різних типів освітніх організацій (загальна чисельність вибірки склала 1803 особи). Як методичний інструментарій у дослідженні було розроблено й використано анкету «Конфліктогени взаємодії у професійно-педагогічній діяльності» [1].

Математична обробка даних та результатів здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакету статистичних програм SPSS (версія 12.0). Для обробки результатів було використано методи кореляційного та факторного аналізу.

За результатами факторного аналізу відсоток загальної дисперсії склав близько 40%. У факторній матриці визначилося 5 значимих факторів, які дозволили визначити домінуючі типи конфліктів у професійній діяльності педагогів: ціннісно-мотиваційний, статусно-інформаційний, ресурсний, комунікативний і структурно-рольовий. У межах даної публікації ми не ставимо за мету аналізувати кожен із названих типів конфлікту. Основну увагу зосереджуємо на вивченні характеристик ціннісно-мотиваційного конфлікту.

Аналіз результатів опитування показав, що ціннісно-мотиваційний тип конфлікту мав найбільше факторне навантаження (10,3% загальної дисперсії) й об'єднав такі конфліктогени взаємодії: неактивованість прагнень до творчого вирішення конфліктів (0,594); правовий нігілізм керівника (0,558); небажання брати на себе відповідальність (0,513); «внутрішньогруповий фаворитизм» (0,512); неготовність до свідомого перетворення деструктивного конфлікту на конструктивний (0,509); нервозність (0,472); несправедлива система заохочень і покарань (0,466); прагнення педагога до визнання (0,432); порушення морально-етичних норм (0,407).

Зміст названих причин свідчить, що матеріалом конфлікту виступають частково усвідомлені або неусвідомлені цінності, мотиви, інтереси педагогічних працівників, тобто ті принципи, які проголошуються або заперечуються, яких дотримуються або якими нехтують, або які, навіть можуть свідомо порушуватись. Конфліктна ситуація виникає як реакція на зовні спровокований

процес знецінення ціннісних орієнтацій педагога, що виступають в якості стратегічних цілей його професійної діяльності та посідають чільне місце у мотиваційно-регулятивній системі його поведінки. Конфлікт розгортається як внутрішньоособистісний в якому стикаються «Я-реальне» та «Я-ідеальне» особистості. За таких обставин характер взаємодії в умовах конфлікту визначається, з одного боку, можливостями внутрішнього «Я» особистості, які вступають у конфлікт, а з іншого – домінуючим конфліктогеном.

Отже, ціннісно-мотиваційний конфлікт пов'язаний із переоцінкою педагогами професійних цінностей, стає домінантою внутрішнього життя педагогічних працівників і супроводжується сильними емоційними переживаннями.

У загальному плані можна виділити такі *негативні наслідки ціннісно-мотиваційного типу конфлікту* у професійній діяльності педагога: припинення розвитку особистості, її деградація; психічна і фізіологічна дезорієнтація особистості; зниження активності та ефективності діяльності; домінування станів сумніву, психічної пригніченості, тривожності та залежності педагога від інших людей і обставин, загальна депресія; виявлення агресії, або, навпаки, покірності в поведінці як захисних реакцій; виявлення невпевненості у власних силах, почуття нікчемності та неповноцінності; руйнація життєзначущих цінностей та втрата смислу життя; підвищена чутливість до критики; девіантна поведінка педагога та неадекватна реакція на поведінку учнів, колег; неочікувані, нелогічні питання, а також недоречні питання, які ставлять співрозмовника в незручну ситуацію; жорсткий формалізм – «буквоїдство», формальна ввічливість, стеження за іншими; пошук винних – звинувачення інших, або, навпаки, самобичування.

Ціннісно-мотиваційний конфлікт у професійній діяльності педагога – це психічний стан або взаємодія, в основі якої лежить протиріччя між втратою або переоцінкою попередніх професійних цінностей, прихильностей, можливостей, мотивів та не сформованістю нових ціннісних орієнтацій. Аналіз результатів емпіричного дослідження дозволив визначити особистісні та професійні детермінанти ціннісно-мотиваційного конфлікту та негативні наслідки їх виявлення в умовах професійної діяльності педагогічних працівників.

### **Список використаних джерел:**

1. Дзюба Т. М. Комплекс методик для діагностики психологічної готовності керівника школи до взаємодії в умовах конфлікту / За наук. ред. Л. М. Карамушки. Полтава: ПОІППО. 2005. 64 с.

2. Подымов Н. А., Сульчинская Э. Э. Проблема диагностики внутриличностных конфликтов в ценностно-мотивационной сфере // Научный результат. Педагогика и психология образования. 2018. Т. 4. № 3. С. 71–79.
3. Сульчинская Э. Э. Виды и свойства ценностно-мотивационного конфликта преподавателей высшей школы // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. Т. 5. 2016. № 5. С. 132–143.
4. Фанталова Е. Б. Диагностика и психотерапия внутреннего конфликта. Самара: Бхарак-М, 2001. 128 с.

**УДК 159.922**

## **КОНЦЕПЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ Г. С. КОСТЮКА У ПАРАДИГМІ ОСОБИСТІСНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ**

**Дригус М.Т.**

Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України

(м. Київ)

*psychologygroupkiev@gmail.com*

Проблема професійного самовизначення молоді є гостро актуальною як для освітнього, так і суспільного вітчизняного простру. У цьому контексті продуктивне становлення особистості – це розвиток її як активного суб'єкта діяльності – учінневої та професійної, як особистісно ефективного і психологічно благополучного [5].

Ефективність сучасних науково-технологічних розвідок з необхідністю вимагає врахування концептуальних надбань фундатора сучасної вітчизняної психології Г. С. Костюка.

Мета статті – здійснити уперше аналіз концепції професійного самовизначення Г. С. Костюка у парадигмі особистісної ефективності.

Застосована методологія дослідження історіогенези наукової вітчизняної спадщини, теоретико-методологічний аналіз (порівняльний, апперцепційний), біографічний метод.

Теоретико-методологічний аналіз наукової спадщини фундатора сучасної вітчизняної психології Г. С. Костюка свідчить про створення ученим у 60-х роках ХХ ст. концепції професійного самовизначення, яка і до нині залишається поза увагою дослідників [1; 2].

Стрижневу сенсотвірну ідею концепції Г. С. Костюк чітко окреслив у особистісній парадигмі – «професійне самовизначення» як фактор формування особистості.

Учений звертає увагу на особливу значущість цієї проблеми: «Проблема підготовки молоді до свідомого вибору професії не нова