

ником символдрами. Вони корисні дітям з 5 років, адже допомагають дитині відчувати свої межі та межі інших дітей, вчать усвідомлювати власні потреби і потреби інших, спокійно сприймати відмову, домовлятися з іншими. Ігри дають досвід взаємостосунків у різних нових ситуаціях. Корисними ці ігри можуть бути для дітей групи ризику, адже допомагають долати соціальні страхи, боязливість, сором'язливість, надмірну поступливість або, навпаки, агресивності. Корисними соціальні ігри будуть і для налагодження стосунків в інклюзивних класах/групах, або в тих, де є новенькі. Прикладом найбільш відомої із соціальних ігор гри є «Коржик (Лепешка)», спрямованої саме на корекцію агресивної поведінки.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Безпальчук С. І., Берсищенко Ю.В., Вайнілович Н. А., Киченок А. С., Манастирна Я. В., Найдьонова Л. А., Скорбун І. А., Тілікіна Н.В., Усатенко Г. В., Флярковська О. В. Протидія булінгу (цькуванню) в закладі освіти. Київ, 2019. 30 с.
2. Ігрові методи діагностики булінгу (цькування) в групі/класі. Перелік ігор перекладено і адаптовано з ресурсу <https://www.yourtherapysource.com/blog1/2017/05/16/games-practice-selfregulation-skills/>.
3. Суб'єктні виміри особистісного становлення дитини дошкільного та молодшого шкільного віку : монографія / О.Д. Кравченко, Л.С. Москаленко, І.Г. Тітов; за ред. І.Г. Тітова. – К. : Академвидав, 2014.

## ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ, ЯКІ ЗДОБУВАЮТЬ ДРУГУ ВИЩУ ОСВІТУ

*Мишко Н. М., Даниленко О. І., Жалій С. В.*

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

На сучасному етапі розвитку психологічної науки існують різні моделі мотивації дорослої особистості, реалізованої у праці. Найбільш відомі так звані змістовні та процесуальні теорії мотивації. Змістовні теорії мотивації базуються на врахуванні різноманітних потреб і пов'язаних з ними факторів, які визначають поведінку працівників. Потреба — це внутрішній стан фізіологічного або психологічного відчуття людиною браку чогось важливого для її життєдіяльності. Потреби утворюють ієрархічну структуру, котра як домінанта визначає поведінку людини. Загальноприйнятим є поділ потреб на первинні, за своєю природою фізіологічні, і вторинні — психологічні (потреба в успіху, повазі, владі, приналежності) [1].

Найпоширенішою для цілей мотивації є класифікація (ієрархія) потреб, запропонована А. Маслоу. Сутність її зводиться до вивчення потреб людини, які можна розділити на п'ять груп: фізіологічні потреби, необхідні для виживання людини: у їжі, у воді, у відпочинку і т. д.; потреби в безпеці і впевненості в майбутньому – захист від фізичних і інших небезпек з боку навколишнього світу і впевненість у тому, що фізіологічні потреби будуть задовольнятися й у майбутньому; соціальні потреби – необхідність у соціальному оточенні, у спілкуванні з людьми, почуття «ліктя» і підтримка; потреби в повазі, у визнанні оточуючих і прагненні до особистих досягнень; потреба самовираження, тобто потреба у власному рості та у реалізації своїх потенційних можливостей.

Перші дві групи потреб первинні, а наступні три вторинні. Відповідно до теорії Маслоу, усі ці потреби можна розташувати в строгій ієрархічній послідовності, у вигляді піраміди, в основі якої лежать первинні потреби, а вершиною є вторинні. Зміст такої ієрархічної побудови полягає в тому, що пріоритетні для людини потреби – більш нижчих рівнів і це позначається на його мотивації. Іншими словами, в поведінці людини більш визначальним є задоволення потреб спочатку нижчих рівнів, а потім, у міру задоволення цих потреб, стають стимулюючим фактором і потреби більш високих рівнів. Найвища потреба – потреба самовираження і росту людини як особистості – ніколи не може бути задоволена цілком, тому й процес мотивації людини через потреби нескінченний. Основний недолік теорії Маслоу полягає в тому, що в ній не враховані індивідуальні особливості людини [3].

Теорія мотивації Д. МакКлелланда базується на уявленні, що структура потреб вищого рівня зводиться до трьох факторів: прагненню до успіху, прагненню до влади, до визнання. При такому твердженні успіх розцінюється не як похвала чи визнання з боку колег, а як особисті досягнення в результаті активної діяльності, як готовність брати участь у прийнятті складних рішень і нести за них персональну відповідальність. Прагнення до влади повинне не тільки говорити про егоцентричні наміри, а й показувати уміння людини успішно працювати на різних рівнях управління в організаціях, а прагнення до визнання – її здатність бути неформальним лідером, мати свою власну думку і вміння переконувати оточуючих у її правильності [4].

Теорія мотивації Ф. Герцберга з'явилася у зв'язку із зростаючою необхідністю з'ясувати вплив матеріальних і нематеріальних факторів на мотивацію людини. Ф. Герцберг створив модель, що показує задоволеність роботою. Фактори, що впливають на задоволеність у роботі: гігієнічні фактори (політика фірми і адміністрації, умови роботи, заробітна плата, мікроклімат у колективі, рівень безпосереднього контролю за роботою) та мотиватори (успіх, кар'єра, визнання результатів роботи, ступінь делегування повноважень і відповідальності, можливості творчого та професійного зростання) [2].

Перша група факторів (гігієнічні фактори) пов'язана із самовираженням особистості, її внутрішніми потребами, а також з навколишнім середовищем, у якому здійснюється сама робота. Друга група факторів мотивації пов'язана з характером і сутністю самої роботи. Керівник в цьому випадку, повинен пам'ятати про необхідність узагальнення змістовної частини роботи. Гігієнічні фактори Ф. Герцберга, як видно, відповідають фізіологічним потребам, потребам в безпеці і впевненості в майбутньому [2].

Ми провели власне дослідження мотиваційного профілю, обравши для цього 30 осіб віком від 28 до 54 років. У таблиці 2.2.1. відображено результати дослідження сформованості зовнішніх і внутрішніх мотивів майбутніх психологів останніх курсів.

Табл. 1.

Домінуючі мотиви майбутніх психологів (n=30)

Мотиви		Гігієнічні (зовнішні) фактори								Мотиваційні (внутрішні) фактори								
		Фінансові мотиви		Суспільне визнання		Стосунки з керівництвом		Стосунки з колективом		Відповідальність		Кар'єра		Особисті досягнення		Зміст роботи		
Рівні		К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	
		Високий	3	10	-	0	-	0	-	0	1	3	2	7	2	7	1	3
		Середній	5	17	1	3	-	0	-	0	4	13	5	17	3	10	3	10
		Низький	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Всього		8	27	1	3	-	0	-	0	5	16	7	24	5	17	4	13	
		30 %								70%								

Для наочності ці дані зображені у формі діаграм (рис. 1. та 2.)

З наведених графіків та діаграм очевидно, що мотиваційні фактори випереджають гігієнічні. Герцберг, до речі, дійшов до парадоксального висновку про те, що заробітна плата не є основним мотивуючим фактором. Фінансовий мотив, як і всі гігієнічні фактори, має зв'язок із середовищем, де виконується діяльність. За теорією Герцберга, недостатність або брак гігієнічних факторів призводить до незадоволення особи своєю працею. А якщо вони є навіть у задовільному обсязі, то не викликають задоволення та не мотивують людину до очікуваних дій. А от брак мотиваційних факторів, що пов'язані з суттю та предметом самої роботи, не призводять до незадово-

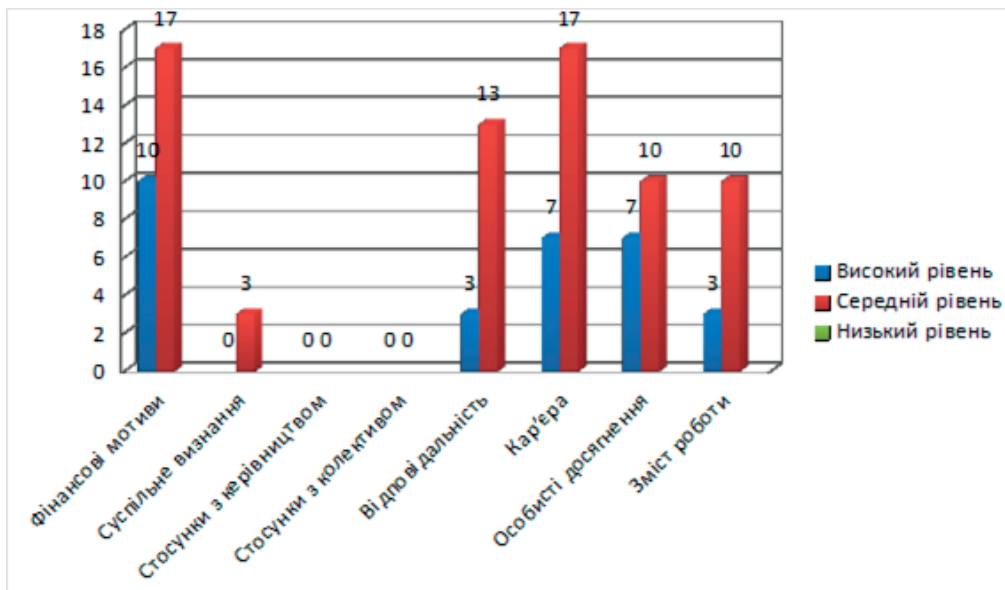


Рис. 1. Порівняльний графік основних мотивів майбутніх психологів (n=30, %)

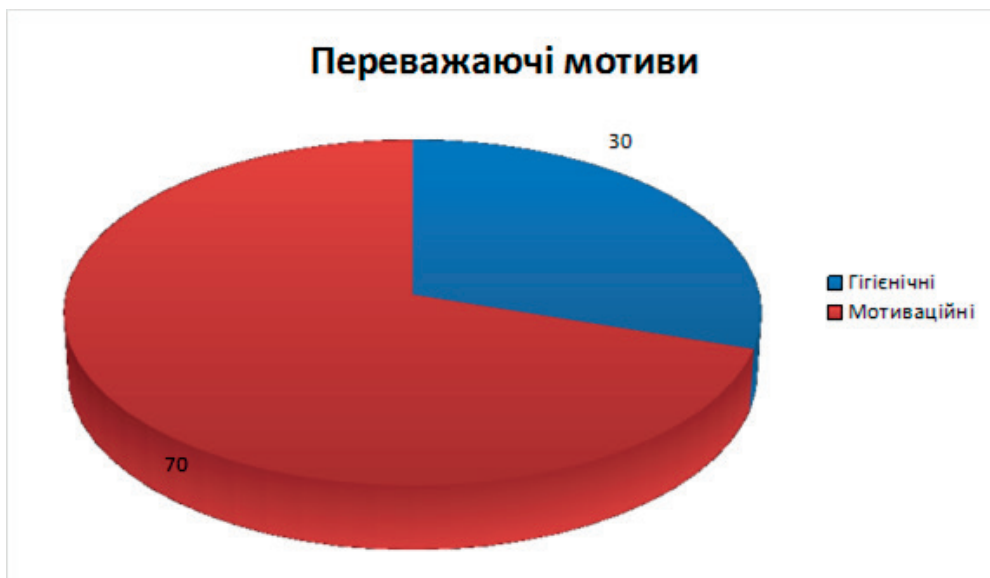


Рис. 2. Загальний порівняльний графік домінуючих мотивів майбутніх психологів (n=30, %)

лення працюю, хоча їх присутність в достатньому обсязі викликає задоволення і мотивує робітників до необхідних дій і збільшення ефективності.

Найяскравіше проявленим зовнішнім гігієнічним фактором є фінансовий мотив (27%), а внутрішнім мотиваційним фактором є кар'єра (24%). Ще на високому рівні проявлені такі мотиваційні фактори, як особисті досягнення (17%), відповідальність (16%) та зміст роботи (13%). Ці дані свідчать про те, що для психологів важливим є можливість кар'єрного зростання, а також хороший дохід та фокус самореалізацію та на новий кшталт майбутньої професійної діяльності.

Цікаво що гігієнічні фактори пов'язані з суспільним визнанням, стосунками з керівництвом та колективом майже не представлені. Це свідчить про сприятливий рівень задоволеності цих потреб.

Тож, професійна мотивація є важливим пунктом професійної перепідготовки майбутнього фахівця. На неї спираються більшість наукових розробок з питань психологічної готовності до професійної діяльності. Ця складова визначає сталість, послідовність і глибину готовності до виконання власних обов'язків. В той час як на другий план відходить подальше самовдосконалення особистості, і професіонала, а також розширення обізнаності, покращення умінь, знань, навичок [1].

### Література

1. Мишко Н.М. Особливості розвитку мотиваційно-ціннісної сфери майбутнього психолога у процесі здобуття другої вищої освіти : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / Н.М. Мишко – Харків, 2016. – 21 с.
2. Herzberg F. One More Time, How Do You Motivate Employees? / Frederick Irving Herzberg.– 1968. – 118 p.
3. Maslow A.H. Motivation and Personality (2nd ed.) – N.Y.: Harper & Row, 1970; Маслоу Абрахам. Мотивация и личность. Перевод А.М.Татлыбаевой. СПб.: Евразия, 1999. – Терминологическая правка В.Данченко. – К.: PSYLIB, 2004. – 548 с.
4. McClelland D.C. The achievement motiv Text. / D.C. McClelland, J.W Atkinson, R. A.Clark, E.L. Lowell. N.Y., 1953. – 386 p.

## ПОРЯТУНОК ВИДАТНИХ УКРАЇНЦІВ І ПОДОЛАННЯ КОМПЛЕКСУ МЕНШОВАРТОСТІ НАУКОВЦІВ

**Моргун В. Ф.**

*Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка,  
v.f.morgun@gmail.com*

*Живу на вулиці Антона Макаренка.  
Невже змінять назву ?!  
Олена З. (м. Полтава)*

**Актуальність проблеми.** В період страшної війни, коли Україна виборює право на існування, незалежність і демократію, проблеми відмови від національних святинь і меншовартості науковців можуть виглядати дріб'язковими, але вони існують, існують під час війни і можуть робити нам шкоду. Погано, коли нашу національну гідність нищить ворог, але ще гірше, коли ми принижуємо її самі. Загарбники вважають, що України в історії людства