

## **V. РОЗВИТОК ОСОБИСТІСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН В ОСВІТІ**

**Петро Біловус**

здобувач 1 курсу магістратури  
спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки,  
освітньо-професійна програма «Управління закладами освіти»  
Західноукраїнський національний університет

Науковий керівник:

**Марія Корман**

кандидат історичних наук,  
доцент кафедри освітології і педагогіки  
Західноукраїнського національного університету

### **ПРОБЛЕМА ЦІННІСНО-МОТИВАЦІЙНОГО КОНФЛІКТУ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ**

Ціннісно-мотиваційний конфлікт – один з видів внутрішньо особистісних конфліктів, що представляє стан значимої неузгодженості цінностей і мотивів у процесі мотивації, обумовлений групою особистісних, професійних і соціальних чинників [2].

Гене́за ціннісно-мотиваційного конфлікту обумовлена структурно-динамічними характеристиками ціннісно-мотиваційної сфери, в якій цінності визначають загальну архітектоніку, є регуляторами життєдіяльності, критеріями значущості матеріальних і ідеальних об'єктів, основою вибору сфер діяльності, життєвої стратегії, простору самореалізації, а мотиви забезпечують цілеспрямовану активність у конкретних життєвих і професійних ситуаціях. В основі виникнення ціннісно-мотиваційного конфлікту лежать особливості зіставлення цінностей і мотивів, які на різних етапах мотиваційного процесу можуть перебувати в узгодженому стані або бути неузгоджені. Перевищення певної міри неузгодженості між конкретним мотивом і цінністю, яка характеризується як міра внутріособистісної неузгодженості, призводить до появи ціннісно-мотиваційного конфлікту [5].

Ціннісно-мотиваційний конфлікт, будучи одним з видів внутрішньо особистісних конфліктів, відповідає всім його ознакам, має загальну динаміку, симптоми і наслідки, аналізовані в дослідженнях з проблематики внутрішньо особистісних конфліктів, який легко описується поняттями і схемою, розробленою в контексті єдиної теорії конфлікту [2; 5].

Специфічні ж риси пов'язані з різноманітністю структур, що формують його, локалізацією в ціннісно-мотиваційній сфері і здатністю витікати з ціннісних і мотиваційних конфліктів. Існує два типи ціннісно-мотиваційного конфлікту: дефіцитний (переважання цінності над мотивом) і профіцитний (переважання мотиву над цінністю). Ціннісно-мотиваційний конфлікт може мати позитивний або негативний вплив на процес мотивації і розвиток особистості в цілому.

Детермінанти ціннісно-мотиваційного конфлікту викладачів вищої школи носять як об'єктивний, так і суб'єктивний характер. Як детермінант суб'єктивного плану можна виділити особистісні та професійні цінності і мотиви в структурі ціннісно-мотиваційної сфери, особливості професійної Я-концепції, процеси професійного самовизначення, становлення і розвитку викладача як суб'єкта професійної діяльності. Як детермінант об'єктивного плану виступають специфічні риси і вимоги професійної діяльності, її умови та перешкоди на шляху реалізації формують його [3].

Дослідження ціннісно-мотиваційної сфери викладачів вищої школи виявляє певну ієрархію цінностей і мотивів в її структурі, на вершині якої стоять сфери життя «навчання / освіта», «професійне життя», термінальні цінності «духовне задоволення», «збереження індивідуальності», «матеріальне становище», мотиви соціальної корисності, соціальної активності і успіху.

Виявлені стійкі зв'язки в парах цінність-мотив, найбільшу кількість зв'язків формує сфери життя «навчання / освіта», «професійне життя», термінальні цінності «активність соціальних контактів», «матеріальне становище» і мотив влади, який утворює максимальне число ціннісно-мотиваційних зв'язків. У цілому,

ієрархію взаємозв'язків можна розглядати як ціннісно-мотиваційний ядро особистості [1; 4; 6].

Ціннісно-мотиваційний конфлікт формується під впливом ряду особистісних і професійних детермінант. Виявлений зв'язок ціннісно-мотиваційних конфліктів зі сферами життя, цінностями і окремими мотивами. Більшою мірою ціннісно-мотиваційні конфлікти пов'язані зі сферами життя, з яких найважливішими для викладачів є «професійне життя» і «навчання / освіта», цінності і ще менше мотиви.

З посиленням рівня внутрішньо особистісної конфліктності зростає рівень ситуативної мотивації, що, в першому випадку, призводить до зменшення розриву між значенням цінності і мотиву, а в другому – збільшує значення мотиву і веде до збільшення його розриву зі значенням цінності [2; 3; 5].

З віком рівень ціннісно-мотиваційної конфліктності змінюється, що узгоджується з фактом зниження значущості цінностей у міру збільшення віку. Життєві цінності і ціннісно-мотиваційні конфлікти взаємопов'язані і утворюють замкнену підсистему в рамках структури чинника, при визначальній ролі ціннісного компонента.

### **Перелік використаних джерел**

1. Музика О.Л. Особистісно-ціннісна взаємодія як чинник розвитку педагогічної обдарованості. *Актуальні проблеми психології*. 2017. Вип. 13. Том VI. С. 6 – 19.
2. Партико Н. В. Психологія конфліктів. Л.: Вид-во Львівської політехніки, 2019. 132 с.
3. Подоляк Л.Г. Психологія вищої школи: підручник. К.: Каравела, 2014. 360 с.
4. Професійно-педагогічна компетентність викладача вищого навчального закладу: навч. посіб. / за ред. І. Л. Холковської. Вінниця: ТОВ «Нілан ЛТД», 2017. 144 с.
5. Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика. URL: <http://ela.kpi.ua/handle/123456789/25821>
6. Чубарук О. В. Мотиваційно-ціннісний компонент управління розвитком професійної компетентності вчителів української мови і літератури в системі післядипломної освіти. URL: [https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page\\_id=3351](https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=3351)