

Університет менеджменту освіти АПН України
Асоціація безперервної освіти дорослих

**ВІСНИК
ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ
ОСВІТИ**

*Збірник наукових праць
Випуск 9*

Київ-2008

Університет менеджменту освіти АІПН України
Асоціація безперервної освіти дорослих

ВІСНИК ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ

Збірник наукових праць

Випуск 9

*Внесений до переліку наукових фахових
видань у галузі педагогічних наук
рішенням президії Вищої атестаційної
комісії України
від 04.07.2006 р. № 1-05/7*

*Внесений до переліку наукових фахових
видань у галузі психологічних наук
рішенням президії Вищої атестаційної
комісії України
від 18.01.2006 р. № 2-05/1*

Київ — 2008

УДК 378.046.4:371(082)
ББК 74р.я43
В 53

Затверджено вченою радою
Університету менеджменту освіти АПН України
(протокол № 6 від 18 червня 2008 р.)

Свідоцтво про державну реєстрацію: серія КВ № 9809 від 28 квітня 2005 р.

Головний редактор

В.В.Олійник – доктор педагогічних наук, професор.

Заступники головного редактора:

В.А.Семиченко – доктор психологічних наук, професор;

Л.І.Даниленко – доктор педагогічних наук, професор;

Є.Р.Чернишова – кандидат педагогічних наук, доцент.

Редакційна колегія:

О.Л.Ануфрієва – кандидат педагогічних наук, доцент; **Н.М.Бібік** – доктор педагогічних наук, професор, академік АПН України; **С.І.Болтівець** – доктор психологічних наук, професор; **О.І.Бондарчук** – кандидат психологічних наук, доцент; **М.Й.Боришевський** – доктор психологічних наук, професор; **Н.Ю.Воляннюк** – доктор психологічних наук, доцент; **Г.А.Дмитренко** – доктор економічних наук, професор; **М.Б.Євтух** – доктор педагогічних наук, професор, академік АПН України; **Л.М.Карамушка** – доктор психологічних наук, професор; **Н.І.Клокар** – кандидат педагогічних наук, доцент; **П.В.Лушин** – доктор психологічних наук, професор; **В.І.Маслов** – доктор педагогічних наук, професор; **В.С.Маслов** – доктор педагогічних наук, професор; **В.В.Москаленко** – доктор філософських наук, професор; **В.Ф.Паламарчук** – доктор педагогічних наук, професор; **О.М.Пехота** – доктор педагогічних наук, професор; **Н.Г.Протасова** – доктор педагогічних наук, професор; **В.І.Луцков** – кандидат педагогічних наук, доцент; **Л.П.Пуховська** – доктор педагогічних наук, професор; **М.І.Романенко** – доктор філософських наук, професор; **В.А.Семиченко** – доктор психологічних наук, професор; **О.С.Снісаренко** – кандидат педагогічних наук, доцент; **Т.М.Сорочан** – доктор педагогічних наук, професор; **В.О.Татенко** – доктор психологічних наук, професор, член-кореспондент АПН України; **А.Д.Ятченко** – кандидат філософських наук, доцент.

Вісник післядипломної освіти: зб. наук. праць / Ун-т менедж. освіти АПН України, Асоц. безперерв. освіти дорослих ; редкол. : О.Л.Ануфрієва та ін. — К., 2005—
Вип. 9 / голов. ред. В.В.Олійник. — К. : Геопринт, 2008.— 372 с. — ISBN 978-966-7863-73-9.

У збірнику висвітлюються актуальні наукові проблеми педагогіки і психології професійної підготовки. Представлено спектр питань з історії педагогіки, методології освіти, теоретико-методичних аспектів навчання та виховання, формування професійних компетентностей, психології особистісного розвитку, підвищення якості освіти.

Збірник становить інтерес не лише для науковців, а й для педагогічних працівників вищої школи, керівників, науковців, методистів, педагогів системи післядипломної освіти, практичних психологів.

ББК 47р.я43

© Університет менеджменту освіти
АПН України
© Асоціація безперервної освіти дорослих

**Войтович М.В.,
Панасенко Н.М.**
*Інститут психології
ім. Г.С.Костюка АПН України*

МОТИВАЦІЙНІ ТА КОНФЛІКТОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ

Стаття присвячена проблемі розвитку професійної мотивації та конфліктної компетентності як чинників професійного становлення майбутніх психологів. У статті розкрито зміст понять «професійна мотивація» та «конфліктна компетентність».

***Ключові слова:** професійна мотивація, конфліктна компетентність, професійне становлення.*

Постановка проблеми

Упродовж останніх років у вітчизняній психології активно відбуваються радикальні зміни завдяки появі масового ринку психологічних послуг. Психологія здобуває власну психологічну практику, стає самостійною практичною дисципліною. Професійна діяльність психолога є складною інтеграційною системою, що поєднує соціально-комунікативні, суб'єктно-психологічні та об'єктивно-ситуативні компоненти, які утворюють її структуру та визначають її ефективність.

Процес підготовки майбутніх фахівців у педагогічній галузі має передбачати не тільки засвоєння теоретичних знань, а й розвиток професійно важливих рис особистості фахівця (О.Бондаренко, О.Бодальов, В.Моляко, Л.Орбан-Лембрик, В.Панок, Н.Чепелева та ін.). А це, наприклад, такі риси, як професійна мотивація, професійна самосвідомість фахівця, комунікативна й конфліктна компетентність, індивідуальний стиль діяльності і спілкування та, обов'язково, розвиток творчого потенціалу.

Професійне становлення психологів передбачає розвиток у них навичок самостійного, логічно грамотного міркування, вміння приймати соціально й морально виважені рішення, що початково неможливо без професійної мотивації особистості і без сформованої конфліктної компетентності. На нашу думку, важливо акцентувати увагу саме на цих складових особистості, розвиток та взаємозв'язок яких і сприятиме в подальшому професійному становленню особистісно зрілого та продуктивного фахівця.

Мета дослідження. На основі теоретичного вивчення наукових джерел та попередніх особистих досліджень з'ясувати зміст понять «профе-

сійна мотивація» і «конфліктна компетентність» як чинників розвитку професійного становлення студентів-психологів.

Виклад основного матеріалу

У багатьох дослідженнях, присвячених особистості студента (Б.Ананьєв, А.Дмитрієв, І.Кон, В.Лісовський та ін.), вказується на суперечність їхнього особистісного розвитку та внутрішнього світу, складність усвідомлення своєї самобутності та формування яскравої, висококультурної індивідуальності.

Було виявлено, що основні елементи професійно-психологічної картини світу виникають у початковий період професійного самовизначення особистості й не зазнають радикальних якісних змін у процесі подальшої професійної соціалізації.

Як зазначає Е.Зеєр, професійне становлення особистості проходить через шість стадій (оптація, професійна підготовка, професійна адаптація, первинна професіоналізація, вторинна професіоналізація та професійна майстерність). Перехід від стадії до стадії супроводжується нормативними професійними кризами [2] .

Періоду навчання у ВНЗ (16–23 роки) відповідає стадія професійного становлення особистості (стадія професійної освіти). Вона охоплює період навчання у ВНЗ й пов'язана зі здобуттям необхідних професійних знань і вмінь. Ця стадія характеризується переживанням кризи ревізії й корекції професійного вибору, що виявляється на першому й останньому році навчання. У студентів-психологів ця криза може збільшуватись існуючим розривом між академічною психологічною наукою й психологічною практикою. Тобто, чим пізніше студент здобуде практичні навички, тим більш яскравою і довгою буде ця криза. Рівень уявлень студентів про майбутню професію характеризується знанням вимог, які висуває сама професія, й умов професійної діяльності.

Також треба зазначити, що студентство у соціально-психологічному аспекті, порівняно з іншими верствами населення, відрізняється більш високим освітнім рівнем, більш активною соціальною позицією та більш активним споживанням культури, високим рівнем пізнавальної мотивації.

Професійне становлення психологів передбачає розвиток у них навичок самостійного, логічно грамотного міркування, вміння приймати соціально й морально виважені рішення, що початково неможливо без професійної мотивації особистості і без сформованої конфліктної компетентності. На нашу думку, важливо акцентувати увагу саме на цих складових особистості, розвиток та взаємозв'язок яких і сприятиме в подальшому професійному становленню особистісно зрілого та продуктивного фахівця.

У зв'язку з цим, дуже важливою є проблема конфліктної компетентності у студентів педагогічних ВНЗ як майбутніх трансляторів школярам знань, умінь і навичок грамотного управління конфліктами.

Загальне уявлення про компетентність пов'язане з ефективністю діяльності. Терміни «компетенція» і «компетентність» є творчим перетворенням англійського терміна *competence*. *Competence* походить від латинського *competentis* — «приналежність по праву», тобто коло питань, в якому конкретна особа володіє досвідом, знаннями, що дають змогу судити про певні речі. Російськомовна інтерпретація дає можливість визначити компетенцію як галузь, в якій належить розбиратись, і як те, що має певні межі, а компетентність — як рівень здатності конкретної особи ефективно діяти в рамках компетенції [11]. Конфлікт в найзагальнішому вигляді — це специфічно організована діяльність, в якій протиріччя утримується у процесі його розв'язання. Якщо ми визнаємо суперечливий характер процесів розвитку, то варто розглядати конфліктну компетентність як базову характеристику продуктивно-комунікативної діяльності.

У вітчизняній психологічній науці до питань конфліктів у педагогічних системах, здебільшого в межах взаємодії між суб'єктами навчального процесу, зверталось чимало науковців (О.Бондарчук, Л.Карамушка, Н.Коломінський, Г.Ложкін, Н.Пов'якель та ін.), проте окремо питання про конфліктну компетентність не виділялись і не досліджувались.

Ми розглядаємо *конфліктну компетентність* як когнітивно-регуляторну підсистему професійно значущого боку особистості і, слідом за Л.Петровською, вважаємо, що конфліктна компетентність є невід'ємною складовою частиною загальної комунікативної компетентності [7]. Конфліктна компетентність обов'язково включає обізнаність про діапазон можливих стратегій поведінки у конфлікті й уміння адекватно реалізовувати ці стратегії в конкретній життєвій ситуації, мінімізуючи таким чином можливі деструктивні наслідки.

Відповідно до психологічного підходу, конфліктну компетентність можна представити як сукупність таких компонентів: когнітивного, операційного й особистісного [3].

Когнітивний компонент конфліктної компетентності включає в себе знання про конфлікт, його види, типи, функції, учасників конфлікту, умови перебігу конфліктів, образи конфліктних ситуацій, причини виникнення тощо.

Операційний компонент конфліктної компетентності включає спектр можливих поведінкових реакцій у конфлікті. Фактично йдеться про навички взаємодії суб'єктів конфлікту.

До *особистісного компонента конфліктної компетентності* ми відносимо уявлення суб'єкта конфлікту про себе (мотиви, цілі, емоції тощо), тобто «Я»-компетентність, про протилежну сторону (мотиви, цілі, емоції

тощо), або про психологічний потенціал інших учасників конфлікту, здатність учасників конфлікту до емпатії, рефлексивність тощо.

До адаптаційного компонента психофізіологічної готовності до педагогічної діяльності також входить *професійна мотивація* особистості, яка також пов'язана з конфліктною компетентністю (мотиви входять в особистісний компонент конфліктної компетентності).

Питання сутності, формування мотивації у вітчизняній та зарубіжній психології розроблялися в численних дослідженнях (О.Леонтьєв, О.Ковальов, П.Сімонов, Ю.Орлов, Д.Маклелланд, Дж.Аткінсон, Е.Френч, Р.Моултон та ін.). У них дослідники по-різному розуміють природу мотивації і пропонують різні моделі та визначення мотивації.

Мотив визначається як сукупність зовнішніх і внутрішніх умов, які викликають активність суб'єкта і визначають його спрямованість [1]. Дослідники мотивації пропонують різні моделі мотивації. Одні під мотивацією розуміють сукупність усіх мотивів поведінки та діяльності особистості. Інші вважають, що мотивація — це сукупність чинників, що визначають поведінку та підтримують психічну активність на певному рівні. С.Рубінштейн вказує, що «мотивація людської поведінки — це опосередкована процесом відображення суб'єктивна детермінація поведінки людини світом» [8, 368]. В.Ф. Ломов під мотиваційною сферою особистості розуміє «загальну сукупність її мотивів, що формуються та розвиваються впродовж її життя» [6, 313]. К.Мадсен під мотивацією розуміє сукупність змінних, що спонукають, підтримують і спрямовують поведінку [1]. Тобто, *мотивація* — це складне багатогранне явище, до якого входять такі поняття, як професійний інтерес, схильність, стійкість, потреба, узгодженість мотивів і т. ін.

Таким чином, «*професійна мотивація*» — це процес наповнення смислами найбільш значущих стимулів праці, в результаті чого виникає структура у вигляді ієрархії смислоутворюючих мотивів, здатна здійснювати зворотний вплив на трудову поведінку особистості.

Також зазначається, що будь-яка діяльність завжди спонукається комплексом, поєднанням зовнішніх і внутрішніх мотивів. Під *зовнішньою мотивацією* розуміють детермінацію поведінки фізіологічними потребами організму і стимуляцією середовища. А от під *внутрішньою мотивацією* — зумовленість поведінки чинниками, безпосередньо не пов'язаними із впливом середовища і фізіологічними потребами організму. Тобто внутрішньо мотивована поведінка здійснюється заради себе самої і не може бути лише засобом досягнення зовнішньої цілі [1]. Як зазначає С.Занюк, внутрішній мотив — це завжди стан радості, задоволення від своєї справи. Берлойн вважає, що всі стимули, які впливають на активацію і викликають внутрішню мотивацію мають наступні характеристики: новизна і зміна; несподіваність; складність; невизначеність. М.Чиксентмихалі запропонував

як внутрішню мотивацію певний емоційний стан — радість від активності та виділив такі показники (ознаки) суб'єктивного стану внутрішньої умотивованості в діяльності:

- 1) відчуття повної (розумової і фізичної) включеності в діяльність;
- 2) повна концентрація уваги, думок і почуттів на справі;
- 3) відчуття того, що чітко знаєш, як слід діяти в той чи інший момент роботи, чітке усвідомлення її цілей;
- 4) відсутність хвилювання, тривоги перед можливими помилками і невдачею;
- 5) втрата звичного почуття чіткого усвідомлення себе і свого оточення, ніби «розчинення» у своїй справі.

Р. де Чармс вбачає внутрішню мотивацію в тому, щоб відчувати свою ефективність, відчувати себе джерелом змін у навколишньому світі, прагнути бути причиною власних дій, а не підпадати під вплив інших людей [1]. Таким чином, переживання людьми власної автономії і особистісної причинності, відчуття власної компетентності, відчуття себе джерелом змін у навколишньому світі є важливими показниками внутрішньої мотивації.

Різні мотиваційні утворення особистості об'єднуються у цілісну структуру — *спрямованість особистості*, що характеризується ієрархічністю, наявністю домінуючих мотивів, які визначають вектори активності особистості (ставлення до дійсності, до інших людей, до самої себе як провідні спрямованості на предметну діяльність, на інших людей, на себе особисто). Тобто, спрямованість особистості — це системна властивість особистості, що утворює генеральну динамічну тенденцію особистості.

Мотиваційна сфера особистості є не тільки відображенням її індивідуальних потреб [5, 118]. Треба також зазначити, що важливу роль у формуванні та розвитку мотиваційної сфери особистості відіграють суспільні інститути: система освіти, пропаганди тощо.

У зв'язку із цим, певний інтерес мають роботи, присвячені вивченню різних аспектів професійного становлення особистості, зокрема, дослідженню формування й динаміки професійних якостей студентів [9; 10].

Особистісний і професійний розвиток у студентів-психологів взаємообумовлені. З одного боку, риси особистості (у нашому випадку — потреби) суттєво впливають на вибір професії та подальший професійний розвиток особистості, з іншого — сама професія або професійна мотивація впливає на розвиток особистості (у т.ч. і її конфліктної компетентності). Тобто, розвиток і конфліктної компетентності, і професійної мотивації є важливими складовими формування особистісної зрілості і неодмінною умовою успішного професійного становлення студента — майбутнього психолога.

Щоб посилювати взаємовплив цих двох складових на етапі професійного становлення студентів-психологів, ми вважаємо за необхідне:

- 1) розвивати професійну мотивацію;
- 2) розвивати здатності і готовність особистості до конструктивного регулювання конфліктів та саморегуляції — конфліктну компетентність;
- 3) здійснювати цей розвиток у формі колективної пізнавальної діяльності (психодіагностичні процедури, дослідницькі семінари, тренінгові заняття, рольові і ділові ігри, «мозкові штурми», тощо).

Тобто, можна говорити про необхідність застосування спеціальної програми розвитку для студентів-психологів, що має включати, на наш погляд, кілька етапів.

Перший етап цієї програми — підготовчий. Він буде включати в себе психодіагностичні процедури, інтерв'ю за результатами тестування, бесіди та індивідуальне консультування за потребою. Також на цьому етапі відбувається формування тренінгових та інших груп.

Другий етап — розвивальний. Він буде складатися зі спеціально розроблених і підібраних рольових ігор та тренінгових занять. Програма розвивальних занять цього етапу складається за класичною схемою проведення соціально-психологічного тренінгу.

Третій етап — контрольний, на якому буде проведено контрольне психодіагностичне дослідження, аналіз результатів програми та визначення тих заходів, які мають на меті посилення корекційного впливу на окремі компоненти як професійної мотивації, так і конфліктної компетентності.

Висновки

Мотивація — це складне багатогранне явище, до якого входять такі поняття, як професійний інтерес, схильність, стійкість, потреба, узгодженість мотивів, і яке визначається потребами, цілями, рівнем домагань, ідеалами, умовами діяльності, світоглядом, переконаннями, спрямованістю особистості. Всі мотиваційні утворення впливають на визначення поведінки та рішень особистості.

Професійну мотивацію ми розглядаємо як процес наповнення смислами найбільш значущих стимулів праці, в результаті чого виникає структура у вигляді ієрархії смислоутворюючих мотивів, здатна здійснювати зворотний вплив на трудову поведінку особистості.

Конфліктну компетентність студентів-психологів ми розглядаємо як інтегральне утворення (близьке до трактування Л.Петровської), найважливішою серед складових якого бачимо суб'єктну позицію майбутніх психологів у конфлікті, яка базується на їх емпатійно-рефлексивній культурі та культурі саморегуляції.

Ми вважаємо, що конфліктна компетентність та професійна мотивація є одними з найважливіших характеристик становлення професіоналізму в системі підготовки фахівців-психологів і тому потребують всебічного вивчення.

Система підготовки фахівців — майбутніх психологів для забезпечення їх високого професійного рівня має включати в себе програми розвитку конфліктної компетентності та професійної мотивації з особливим акцентом на внутрішню особистісну мотивацію.

ЛІТЕРАТУРА

1. Занюк С.С. Психологія мотивації та емоцій: навч. посібник для студ. гуманіт. фак. ВНЗ / С.С.Занюк. — Луцьк: Волин. держ. ун-т ім. Л.Українки, 1997. — 180 с.
2. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: учеб. пособие для студ. высших учеб. заведений / Э.Ф.Зеер. — 2-е изд., стер. — М.: Академия, 2007. — 240 с.
3. Карамушка Л.М. Технологія запобігання та розв'язання організаційних конфліктів / Л.М.Карамушка, М.В.Войтович // Технологія роботи організаційних психологів: навч. посібник; за наук. ред. Л.М.Карамушки. — К.: ІНКОС, 2005. — С.223. — 252 с.
4. Кокун О.М. Проблема забезпечення адаптаційної готовності студентів до професійної діяльності і шляхи її вирішення / О.М.Кокун // Вісник: зб. наук. статей Київського міжнародного університету. — Серія: Психологічні науки. — К.: КиМУ, 2005. — Вип. 7. — С. 52–59.
5. Костюк Г.С. Мислення і його розвиток / Г.С.Костюк // Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості. — К.: Рад. шк., 1989. — С. 184–251.
6. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б.Ф.Ломов. — М.: Наука, 1984. — 444 с.
7. Петровская Л.А. К вопросу о природе конфликтной компетентности / Л.А.Петровская // Вестник Московского университета. — Серия 14: Психология. — 1997. — № 4. — С. 41–45.
8. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / С.Л.Рубинштейн. — С.Пб.: Питер, 1999. — 720 с.
9. Семиченко В.А. Пути повышения эффективности изучения психологии. — К.: Магістр-S, 1997. — 124 с.
10. Якунин В.А. Психология учебной деятельности студента. — М., 1993. — 216 с.
11. Комалова Л.Р. Конфликтологическая компетентность как профессиональный принцип конструктивной коммуникации в конфликте / Л.Р.Комалова.: <http://conflictmanagement.ru/text/?text=528>

Статья посвящена проблеме развития профессиональной мотивации и конфликтной компетентности как факторов профессионального становления будущих психологов. В статье раскрыт смысл понятий «профессиональная мотивация» и «конфликтная компетентность».

Ключевые слова: профессиональная мотивация, конфликтная компетентность, профессиональное становление.

The article deals with problem of development of professional motivation and conflict competence as factors of professional growth of future psychologists. The sense of phenomena «professional motivation» and «conflict competence» is shown.

Key words: professional motivation; conflict competence; future psychologists.