

зважаючи на сучасну ситуацію, роль жінки у суспільстві потребує поваги і розуміння важливості психологічного благополуччя кожної жінки у сучасному світі.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник. К. : Либідь, 1997. 367 с.
2. Bradburn N. The structure of psychological well-being, 1969. 320 p.
3. Diener E. Subjective well-being is essential to well-being. E. Diener, J. Sapyta, E.Suh. Psychological Inquiry. 1998. Vol. 9 (1). P. 94-99.
4. Diener E., Biswas-Diener R. Will money increase subjective well-being? A literature review and guide to needed research. Social Indicators Research. 2002. Vol. 57. P. 119-169.
5. Riff C., Keyes C., Lee M. The structure of psychological well-being revisited. Journal of Personality and Social Psychology. 1995. Vol. 69. № 4. P. 719-727.

## ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

**Маліченко О. В.**

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

Проблемою управління мотивацією в психолого-педагогічній галузі вітчизняної парадигми науки займалися А. Маркова, Т. Матіс, А. Орлов, М. Матюхіна, В. Сухомлинський, М. Алексеева, І. Синиця (формування мотивації навчальної діяльності школярів), Я. Болюбаш, А. Деркач, Н. Кузьміна, Н. Авшенюк, Г. Ващенко, О. Малихін (формування мотиваційної сфери педагогічної діяльності вчителів), М. Пірен, Л. Карамушка, Л. Орбан-Лембрик (мотиваційний аспект управління освітнім середовищем). У зарубіжній царині проблема мотивації була предметом дослідження Ф. Тейлора (примус та нормування як основні методи управління мотивацією працівників), Д. МакГрегора (винагорода, пов'язана із потребою у самовираженні як основний чинник підвищення мотивації праці людини), В. Оучі (урахування як біологічних, так і соціальних потреб людини у процесі управлінського впливу на підлеглого, чіткі критерії індивідуального оцінювання результатів праці, можливість освіти та кар'єрного зростання як методи управління мотивацією підлеглих), А. Маслоу (ієрархія потреб, які необхідно враховувати при ухваленні рішення про вплив на мотивацію робітника), Ф. Герцберга (урахування мотивуючих факторів, що визначають успіх мети мотиваційного впливу керівника).

Мотивація – це найважливіша характеристика людської діяльності, «відтворює такі способи перетворення предметного світу (або його знакових еквівалентів), в результаті яких виявляються нові й складніші його властивості» [1, с. 382]. Вся діяльність людини має свої підстави, тобто зміст того, що в принципі здатне мотивувати людей, а різні види діяльності мають різні мотиви. Відомий американський фахівець у галузі менеджменту Річард Л. Дафт мотивацію розглядає як сили, що існують усередині людини або поза нею, і які збуджують у ній ентузіазм і завзятість за виконання певних дій. Далі він зазначає: «Мотивація працівників впливає на їхню продуктивність, і частина роботи менеджера саме і полягає в тому, щоб спрямувати мотивацію на досягнення цілей організації» [1, с. 389]. Поняття «мотивація» розглядається в науці в трьох аспектах: як психологічне поняття, як педагогічне поняття і як управлінське поняття. Мотивація як психологічне поняття – це система внутрішніх факторів, що спонукають і спрямовують діяльність людини, орієнтовані на досягнення мети. Психологічні трактування визначають мотивацію як внутрішній процес, що відбувається в самій людині, що спрямовує її поведінку в конкретне русло і спонукає поводитися в конкретній ситуації певним чином (Л.І. Анциферова, В.Г. Асеев, В.К. Вілюнас, Е.П. Ільїн, Х. Хекхаузен). Психологічні трактування мотивації досліджують процес формування цілей і прийняття рішень щодо виконаних дій (вчинку), тобто вивчають сукупність зовнішніх і внутрішніх умов, що спонукають людину до активності (а не об'єкт, на який ця активність спрямована). У цьому сенсі під мотивацією розуміється «стан особистості, що визначає ступінь активності й спрямованості дій людини в конкретній ситуації» [2, с. 109]. Тут мова йде про мотивацію, як процес, що відбувається в самій людині, що направляє її поведінку в конкретне русло і спонукає поводитися в конкретній ситуації певним чином [1, с. 382]. В своїй праці «Мотивація і діяльність» Х. Хекхаузен зазначає, що до проблем мотивації «відносяться лише такі форми активності, які характеризуються спрямованістю на досягнення певної мети. Дослідження мотивації покликані обґрунтувати розмежування потоку активності на одиниці насамперед з точки зору питання: «Навіщо?» [1, с. 387]. Психологічні дослідження мотивації доводять, що в її основі лежить процес психічного відображення, і в цьому сенсі термін мотивація є «родовим поняттям для позначення всієї сукупності факторів, механізмів і процесів, що забезпечують виникнення спонукань до досягнення життєво необхідних цілей, тобто направляють поведінку на задоволення потреб». У дослідженнях психологів Л.І. Анциферова, В.Г. Асеев, В.К. Вілюнас однією з основоположних є думка про те, що виникнення і розвиток мотивації – процес ситуативний, в результаті якого оцінюється можливість і визначається спосіб досягнення необхідного результату. Ряд дослідників менеджменту розглядають мотивацію в першу чергу саме з цієї точки зору,

як індивідуальний внутрішній процес, що активізує, спрямовує і підтримує трудову поведінку людей (М.І. Поті, В.А. Співак та інші).

Аналіз наукових джерел дає можливість нам дійти висновку і про особливість мотивації працівників освітньої сфери. Для них характерною є система мотивів, що визначає особливість їхньої професійної діяльності, до них належать: зацікавленість до предмета (чи виду професійної діяльності), інтерпретатором якого є сам педагог (майстер виробничого навчання), можливість поділитися власним професійним досвідом з учнями, виробити професійну компетентність іншого, сприяти формуванню його умінь і навичок, а також перспектива спілкування з молодими людьми, можливість належати до групи інтелігенції, бути дотичним до царини, у якій працюють інтелектуали, наявність змоги творчо проявити свій професійний та особистісний потенціал, не менш можливим є і шанс безкоштовного підвищення власної педагогічної кваліфікації.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Ковальчук В.І., Присяжнюк С.С. Теоретичні аспекти розвитку мотивації педагогічних працівників. Молодий вчений. 2018. №5(45). С. 382-387.
2. Червінська Л.П. До питання мотивації персоналу. Соціально-трудова відносина: теорія та практика. 2014. № 1. С. 108-113.

## ПРОБЛЕМА ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНOSTІ У ПСИХОЛОГІЧНІЙ НАУЦІ

**Манзюк О. В.**

*Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г. Короленка  
oksanaamanzuk9@gmail.com*

В умовах соціально-економічних перетворень, що активно відбуваються в країні, важливе значення мають питання, пов'язані з професіоналізацією особистості. Невпинний розвиток науки й техніки як наслідок соціальних відносин висуває певні вимоги до сучасних професіоналів. Тому одне з головних завдань у підготовці майбутніх спеціалістів передбачає формування усвідомленого та внутрішнього прийняття особливостей професійної діяльності, інтересів і схильностей до неї, розвиток професійних переконань, цінностей та ідеалів. Реалізація окреслених питань можлива лише за умови становлення та зміцнення професійної спрямованості особистості. Основою цього процесу є особистісна активність, що є показником уміння займати позицію суб'єкта професійного вибору. Професійна спрямованість