
ПРОФЕСІЙНА, МІЖОСОБИСТІСНА Й МІЖКУЛЬТУРНА КОМУНІКАЦІЯ

УДК 378.048.2

ОСОБИСТІСТЬ ФАХІВЦЯ У ПРОФЕСІЙНОМУ СПІЛКУВАННІ ТА ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Стасюк Тетяна Валеріївна

*доктор філологічних наук,
завідувач кафедри філології ДДАЕУ,*

*Кошкіна Наталія Вадимівна,
здобувач магістерського рівня, гр.МгСПГ-1-23*

Стаття висвітлює проблему професійного становлення майбутнього фахівця. Аналізуються етапи розвитку особистості фахівця у професійному спілкуванні та організації професійної діяльності. Зокрема було встановлено кореляційні зв'язки між цінностями людини, її самооцінкою та професійною діяльністю, розглянуто поняття професійних норм, правил, ролей, моделей поведінки; професійних якостей, здібностей, умінь та навичок, емоцій та потреб, мотивів та цілей. Дослідження аналізує механізми спілкування в професійному колективі в ситуаціях розвитку відносин, розмови з керівником, повідомлення про права та обов'язки, обговорення умов праці та досягнення результатів, постановки завдань, формування цілей, мотивації, спонукання до дії, прохань, розпоряджень, наказів.

Значна увага приділена професійній самосвідомості, духовним та матеріальним цінностям, вибору ціннісної орієнтації, взаємозв'язку хорошого та поганого в особистості людини. Серед надважливих підтем було згадано професійне спілкування та професійний етикет, що є основою розвитку професійних відносин між особистостями на роботі.

***Ключові слова:** особистість професіонала, моральна свідомість, ціннісна свідомість, професійна самосвідомість, професійне спілкування.*

Вступ. Сучасне суспільство визначається складністю спілкування людей у різних сферах життя, де спілкування відіграє важливу роль. Спілкування – це засіб не тільки обміну інформацією, а й формування соціального, морального, міжособистісного та професійного ментального поля. Мотивацією для проведення дослідження є необхідність ретельного аналізу формування особистості фахівця в професійному спілкуванні та організації професійної діяльності.

Наукова проблема. Проблема вивчення особистості професіонала – одна з найважливіших і цікавих проблем у психології. На формування професіонала своєї справи впливає безліч факторів соціального, історичного, культурного, особистісного, професійного характеру. Одним з ключових понять, які формують особистість професіонала можна вважати саме його людську “свідомість”, тобто здатність адекватно та об’єктивно сприймати, інтерпретувати та впливати на навколишню дійсність. Свідомість професійної особистості у розрізі моралі, цінностей та професії є основою для формування свідомого фахівця.

Актуальність. Становлення особистості фахівця відбувається в результаті сімейного виховання, професійного навчання, роботи за фахом, вирішення будь-яких професійних задач, під час чого відточується справжній професіоналізм. У зв’язку з цим актуальним є питання вивчення особистості фахівця, його професійного розвитку, становлення, чинників впливу у професійній педагогіці, психології праці, психології діяльності.

Аналіз досліджень. Над дослідженням психології особистості професіонала працювали А.О. Деркач, Е.Ф. Зеер, Є.О. Климов, Н.В. Кузьміна, Т.В. Кудрявцев, А.К. Маркова, Л.М. Мітіна, А.О. Реан, Х.М. Лінд, С. Томкінс, К. Ізард, А. Модільяна, Р. Кеттелл, В. Франкл, М. Хаузер.

Мета статті: дослідити якості особистості професіонала та його становлення в умовах професійної діяльності. **Завданнями роботи** вбачаємо: 1) сформулювати уявлення про моральну свідомість особистості; 2) обґрунтувати ціннісну свідомість особистості; 3) дати характеристику професійній самосвідомості особистості; 4) описати професійне спілкування.

Наукова новизна. Уперше було розглянуто свідомість особистості (моральну, ціннісну та професійну), як основу формування майбутнього фахівця-професіонала своєї справи. Зокрема було встановлено кореляційні зв’язки між цінностями людини, її самооцінкою та професійною діяльністю, розглянуто поняття професійних норм, правил, ролей, моделей поведінки,

професійних якостей, здібностей, умінь та навичок, емоцій та потреб, мотивів та цілей. Дослідження аналізує механізми спілкування в професійному колективі в ситуаціях розвитку відносин, розмови з керівником, повідомлення про права та обов'язки, обговорення умов праці та досягнення результатів, постановки завдань, формування цілей, мотивації, спонукання до дії, прохань, розпоряджень, наказів.

Професійне становлення особистості можна визначити, як зазначає Л.Б. Шнейдер, так: це формування професійної спрямованості, компетентності, соціально значущих і професійно важливих якостей і їх інтеграції, готовність до постійного особистісного і професійного зростання [1].

Професійне становлення майбутнього фахівця залежить від певних характеристик людини, які визначально детермінують кінцевий успіх формування студента як професіонала, його професійну готовність та у сукупності зумовлюють її рівень. Основними з цих характеристик є:

- професійна мотивація як спонукальна та спрямовуюча активність особистості на задоволення не тільки біологічних потреб, але насамперед потреб у праці, спілкуванні, самоствердженні, самореалізації, самовдосконаленні;
- загальна і професійна підготовленість у формі попередніх (для опанування професії) і кваліфікаційних (за рівнем професіоналізації) знань, навиків і умінь, необхідних для виконання стандартних та нетипових професійних завдань;
- рівень функціональної готовності і резервів організму до трудової діяльності, розвиток професійно важливих фізіологічних функцій аналізаторів та фізичних якостей (сила, швидкість, витривалість);
- стан індивідуально-психологічних функцій людини і насамперед професійно важливих якостей для конкретної діяльності, що характеризують пізнавальні процеси і психомоторику, темперамент, характерологічні та емоційно-вольові особливості особистості [1].

Професійне становлення особистості майбутнього фахівця – це засвоєння за спеціально організованою програмою соціально-професійних ролей, підготовка до виконання важливих соціально-професійних функцій.

Л. Б. Шнейдер наголошує, що рівень професійного становлення здобувача можна визначити за такими критеріями:

- Усвідомлення цілей професійної діяльності, прагнення знати свою справу, опанувати нею в повному обсязі, освоїти усі професійні функції, визначення структури професійних відношень і пошук свого місця в ній, відповідність людини і професії встановлюється в модальності “хочу”, характеристика суб’єкта діяльності – мрійливий, професійне становлення – невиражене.
- Засвоєння основних знань, вимог професії до фахівця, усвідомлення своїх можливостей, уявлення про виконання цієї діяльності, здійснення її за зразком, встановлення професійних контактів, входження в професійну спільноту, відповідність людини і професії встановлюється в модальності “знаю”, характеристика суб’єкта діяльності – усвідомлений, професійне становлення – виражене, пасивне.
- Практична реалізація вибраних професійних цілей, самостійне і усвідомлене виконання діяльності, формування свого індивідуального стилю, формування певного середовища професійних контактів, інтенсифікація процесу професійного спілкування, відповідність людини і професії встановлюється в модальності “можу”, характеристика суб’єкта діяльності – вмілий, професіональне становлення – активне.
- Вільне виконання професійної діяльності, підвищення рівня кар’єрного зростання, пошук складних професійних завдань, професійне вдосконалення, майстерність і творчість, відчуття значущості професійних контактів, усвідомлення своєї професійної неповторності, бажання передачі досвіду іншим, відповідність людини і професії встановлюється в модальності “роблю”, характеристика суб’єкта діяльності – творчий, професійне становлення – стійке [1].

Формування ціннісної свідомості майбутнього фахівця

Цінність – будь-яке матеріальне або духовне явище, яке має значення для конкретної людини чи суспільства, заради якого вона діє, витрачає сили, час, гроші, здоров'я. Аналіз поняття “цінності” в філософських науках дає можливість стверджувати, що людська діяльність нерозривно пов'язана з функціонуванням культури і передбачає опанування і засвоєння особистістю її цінностей. У філософії “цінність” використовується як “поняття, що вказує на людське, соціальне і культурне значення певних об'єктів і явищ, відсилає до світу належного, цільового, змістових основ, Абсолюту” [2, с. 248].

Духовні цінності формуються у сфері духовності та культуротворчості; вони міцно пов'язані з іншими феноменами, серед яких – духовні потреби, духовна культура, духовне життя, духовний світ, духовні почуття, ціннісні орієнтації, загальнолюдські цінності. Духовні цінності розглядають як універсум духовних надбань людини й людства (знань, ідеалів, норм, ідей та ін.), відносно цілісну систему морально-етичних, філософсько-світоглядних, релігійних, естетичних тощо універсалій і максимум, які є суспільно та особистісно значущими, збагачують сенсами життєвий світ, стають умовою справді людського буття. Виміри вартісності духовних цінностей здійснюють на основі певних абсолютних критеріїв – таких як істина, добро, краса, а також людська гідність, свобода, честь, справедливість, відповідальність, що суттєво впливає на вибір людської поведінки, вчинків і дій в інших системах цінностей [3].

Матеріальні цінності – різновид майна, реальні речі, об'єкти речових прав. Відмітною ознакою матеріальних цінностей є цінність фізичних властивостей речі і реальність володіння нею. Матеріальні цінності слід відрізнити від нематеріальних (“ідеальних”) цінностей. До них належать будинки, споруди, обладнання, сировина, матеріали, вироблена продукція, транспортні засоби, предмети особистого користування, предмети домашнього

господарства, земельні ділянки, насадження на земельній ділянці, інше майно споживчого і виробничого призначення [4, с. 598].

Загальна ціннісна направленість особистості являє собою складну багатомірну ціннісну модель інтегрованих в певну систему загальних форм життєдіяльності, які розглядаються особистістю в якості необхідних умов її самореалізації і які виступають у ролі фундаментальних основ всіх оцінок. У відповідності з цими “базисними” цінностями свідомість особистості проводить логічну і змістовну “верифікацію” всіх ціннісних уявлень [5, с. 6].

Формування професійної самосвідомості майбутнього фахівця

Самосвідомість – це процес, за допомогою якого людина пізнає себе й оцінює себе. Самосвідомість у психічній діяльності особистості виступає як процес опосередкованого самопізнання, розгорнутий у часі, пов’язаний з рухом від одиничних ситуативних образів через інтеграцію подібних численних образів у цілісне утворення – у поняття свого власного “Я” як суб’єкта, відмінного від інших суб’єктів. Модель професійної самосвідомості розглядається як взаємозв’язок функціональних і структурних компонентів. Під першими розуміються когнітивний, мотиваційний, емоційний і операційний елементи структури, що реалізуються відповідно через самопізнання, самоактуалізацію, саморозуміння і самореалізацію, під другими – образ “Я”, самооцінка, поведінкові реакції.

Розмірковуючи про співвідношення “особистісного” і “професійного”, А. Маркова вважає, що “особистісний простір ширше професійного, особистісне лежить в основі професійного, особистісне визначає початок, хід і завершення професійного”. Вона розглядає професійну самосвідомість як частину самосвідомості особистості. Професійна самосвідомість – це процес пізнання себе, формування уявлень щодо себе, вироблення ставлення до себе і саморегуляції в системі професійної діяльності, спілкування в системі власної особистості. Професійна самосвідомість безпосередньо пов’язана з усвідомленням людиною себе в професійній діяльності, тобто зміст

професійної самосвідомості співвідноситься з професійною діяльністю і власне з собою, як суб'єктом цієї діяльності. Якщо самосвідомість формується в життєдіяльності та спілкуванні з оточуючими людьми і є результатом пізнання себе, своїх дій, психічних якостей тощо, то професійна самосвідомість – це проєкція всіх структурних компонентів самосвідомості на професійну діяльність.

На думку Т. Маркової, професійна самосвідомість включає: 1) усвідомлення людиною норм, правил, моделей своєї професії як еталонів для усвідомлення своїх якостей. Тут закладаються основи професійного світогляду, власного професійного кредо, концепції професійної праці, з якої буде виходити фахівець у своїй діяльності; 2) усвідомлення цих якостей в інших людей, порівняння себе з певним абстрактним або конкретним колегою; 3) врахування оцінки себе як фахівця з боку колег; 4) самооцінювання людиною своїх окремих сторін, розуміння себе, своєї професійної поведінки, а також емоційне ставлення й оцінювання себе. Професійна самосвідомість спирається тут на професійну самооцінку – ретроспективну (Я як фахівець учора), актуальну (Я як фахівець сьогодні), потенційну (Я як фахівець завтра), ідеальну (Я як фахівець у віддаленому майбутньому); 5) позитивне оцінювання себе в цілому, визначення своїх позитивних якостей, перспектив, що сприяє утворенню позитивної Яконцепції. У фахівця, що володіє таким рівнем самосвідомості, підвищується впевненість у собі, задоволеність своєю професією, зростає ефективність роботи, прагнення до самореалізації.

Будь-яка діяльність регулюється не тільки загальними нормами, а й тими, які є специфічними для окремого виду діяльності. Через свою специфіку вони не можуть виступати як правові норми, але можуть бути нормами окремого професійного співтовариства. Оскільки існують такі норми, вважає учений, можна увести поняття “професійна відповідальність”.

Проведений аналіз дозволяє визначити професійну відповідальність як системну особистісну якість, яка є результатом відображення об'єктивно

необхідних взаємовідносин у суспільстві і яка пов'язана з наявністю соціальних цінностей, вимог та норм, що є специфічними для окремого виду професійної діяльності. Професійна відповідальність особистості формується в процесі спільної діяльності як результат тих зовнішніх вимог, які до нього висуває суспільство, колектив (професійне середовище), група. Професійна відповідальність пов'язана з готовністю особистості усвідомлено виконувати вимоги відповідно до професійних та соціальних норм і відповідати за свої дії перед собою, іншими людьми, суспільством та колективом. Професійна відповідальність у структурі особистості є сукупністю професійно важливих якостей, що проявляються у діяльності та мають вплив на її ефективність.

Усвідомлення професійних якостей, здібностей, умінь та навичок

Самовизначення людини – це процес і результат визначення нею самою себе через усвідомлення своїх якостей і властивостей, своєї неповторності, відмінності та схожості з іншими людьми, істотами та предметами, свого місця у світі, своїх становища й ролі в суспільстві, свого призначення в житті для саморегуляції своєї діяльності й формування адекватного ставлення до навколишньої дійсності, інших людей та самої себе. Це також процес і результат свідомого вибору людиною певних відносин, поведінки, способу дій, шляхів та напрямів розвитку в умовах їх альтернативності.

Життєва позиція особистості, її світоглядні установки, ідеали і соціальні цінності є тим підґрунтям, яке визначатиме професійну стратегію та професійне самовизначення особистості. Зокрема, ряд науковців вважає, що на успішність професійного самовизначення впливатиме дотримання особистістю таких принципів: вона повинна творити власне професійне життя; усвідомлювати свої майбутні можливості та сприяти їх розвитку; бути активною та відповідальною при виборі професії та визначенні шляхів її реалізації; ставити реалістичні цілі та досягати необхідного результату в процесі оволодіння майбутньою професійною діяльністю; визнавати помилки

при професійному самовизначенні та цілеспрямовано працювати щодо їх усунення тощо [6, с. 161].

Метою професійного самовизначення виступає формування внутрішньої готовності особистості до усвідомленої, самостійної побудови та коригування моделей власної поведінки, перспектив свого розвитку, готовність самотужки знаходити особистісно значущі смисли, вибудовувати свою поведінку, формувати найбільш доцільні властивості і риси, значущі для конкретної професійної діяльності. Професійне самовизначення розглядається як тривалий і багатоетапний процес, невід'ємний і суттєвий компонент професійного становлення особистості, здійснюваний не тільки на першому етапі вибору професії, а й на етапі оволодіння нею, і на етапі становлення особистості як професіонала.

Залежно від умов, об'єкта, характеру трудової діяльності і вирішуваних в її процесі завдань постійно виникає і змінюється багато своєрідних ситуацій, аж до екстремальних, які вимагають від людини адекватних дій, методів. При цьому виникають певні суперечності, обираються способи їх вирішення (зняття), досягаються успіхи, зазнаються втрати. У професійній діяльності людина виявляє суб'єктивні почуття, вона роздумує, переживає, оцінює, прагне до нових результатів. У відповідних до цих відносин ситуаціях багато чого повторюється, стає типовим, що й характеризує самостійність професії, її моральні засади.

Це, у свою чергу, ставить сталі вимоги до вчинків людей, обумовлює специфіку їх поведінки. Як тільки ті чи інші професійні відносини набувають якісної сталості, починають формуватися особливі моральні настанови, що відповідають характеру праці. Таким чином, виникає професійна мораль з її основним елементом – нормою, яка відображає практичну доцільність певних форм взаємовідносин як всередині професійної групи, так і у взаємовідносинах її з суспільством. Професійна етика регулює моральні відносини людей в одній з основних сфер суспільного життя – трудовій

діяльності (матеріально-виробничій, господарсько-економічній, управлінській, духовній, культурній).

Суспільство може нормально функціонувати і розвиватися тільки в результаті безперервного виробництва матеріальних і духовних цінностей. І від того, якими за своїми моральними цілями і змістом є відносини людей у забезпеченні цього процесу, дуже великою мірою залежить добробут суб'єктів праці і суспільства. Професійна етика у сфері етичного пізнання є конкретизацією загальних етичних норм, викликана до життя не тільки специфікою відносин професійних колективів до суспільства в цілому, але й особливістю особистісних відносин в професійній діяльності. Наявність специфічних відносин між людьми в професійних групах формує особливість моральних норм, покликаних регулювати ці відносини. За всієї своєрідності цілей і завдань тієї чи іншої професії, які породжуються різними соціальними умовами, у них є і сталі елементи, що випливають із самої природи професійної діяльності.

Отже, процес професійного самовизначення особистості передбачає урахування особливостей розвитку ціннісно-сислової природи індивіда, способів та інструментів взаємодії між оточенням, особистістю та світом професій. Провідним чинником професійного самовизначення особистості виступає розвиток рефлексивної свідомості та самосвідомості, що охоплює професійний і особистісний аспекти. Процес професійного самовизначення особистості передбачає поєднання внутрішніх та зовнішніх чинників, сформованість системи практичних дій індивіда в умовах сучасного ринку праці, зорієнтованих на прийняття рішення щодо змісту та шляхів упровадження прийнятого рішення, моніторингу результатів та усвідомлення наслідків [7, с. 57–58].

Особистість фахівця в професійному спілкуванні

Спілкування є невід'ємною частиною професійної діяльності людини. Завдяки спілкуванню відбувається обмін професійно значущою інформацією,

професійним досвідом, організується взаємодія та спільна діяльність працівників. А для комунікативних професій спілкування взагалі виступає умовою успішної професійної діяльності, адже від професійного спілкування залежить її ефективність [8, с. 339].

Люди, як правило, починають спілкуватися з якогось приводу. При цьому їхні дії спрямовані на предмет спілкування, який визначає його сутність, дає змогу визначити спрямованість спілкування. Змістом ділового спілкування є “справа”, з приводу якої виникає й розвивається взаємодія. У літературі є різні описи його специфіки. Виокремлюються такі характеристики ділового спілкування: співрозмовники є особистостями, значущими одне для одного, вони взаємодіють з приводу конкретної справи, а основне завдання такого спілкування – продуктивна співпраця.

Під час ділового спілкування легше встановлюється контакт між людьми, якщо вони говорять “однією мовою” й прагнуть до продуктивного співробітництва. При цьому засадами культури їхнього спілкування є етичні норми та ритуальні правила ділових взаємовідносин, знання й уміння, пов’язані з обміном інформацією, використанням способів і засобів взаємовпливу, взаєморозуміння.

Велике значення має моральний аспект ділового спілкування. У професійній діяльності люди намагаються досягти не лише загальних, а й особисто значущих цілей. Етика ділового спілкування базується на таких правилах і нормах поведінки партнерів, які сприяють розвиткові співпраці. Передусім ідеться про зміцнення взаємодовіри, постійне інформування партнера щодо своїх намірів і дій, запобігання обману та невиконанню взятих зобов’язань.

У деяких корпораціях і фірмах розроблено кодекси честі для службовців. Доведено, що бізнес, який має моральну основу, є вигіднішим і прогресивнішим. Ділове спілкування в залежності від обставин може бути прямим і непрямим. У першому випадку воно проходить при безпосередньому

контакті суб'єктів спілкування, а в другому – за допомогою переписування чи технічних засобів [9].

У професійному спілкуванні спеціаліст стикається з безліччю непередбачених ситуацій, у яких по-новому треба розв'язувати завдання взаєморозуміння і взаємодії, вирішення яких не можна здійснити за відомим алгоритмом чи шаблоном, хоча знання загальних творчих підходів до розв'язання професійних завдань звичайно сприяють подоланню труднощів. Специфічні риси професійного спілкування – це свідоме, цілеспрямоване управління комунікацією, наявність загальної та конкретної мети спілкування, а також наукова обґрунтованість і високий професійний рівень.

Для того, щоб контакт був справді глибоким, особистість, окрім професійних знань, знань про спілкування, певних навичок і вмінь, повинна мати ще й позитивну комунікативну установку на спілкування, причому установку не просто на встановлення контакту, а на людину як загальнолюдську цінність, тоді цей контакт стане олюдненим, і спілкування відбуватиметься на високому рівні.

Культура спілкування – невід'ємна частина загальної культури людини. У культурі професійного спілкування можна виокремити загальні норми спілкування, що зумовлюються характером суспільного ладу та ґрунтуються на здобутках минулого й сучасного. Водночас культура має індивідуальний характер і проявляється у способах спілкування, що їх обирає суб'єкт у певних ділових ситуаціях щодо конкретних людей, конкретної справи. Культура професійного спілкування – це цілісна система, яка охоплює зовнішню культуру, культуру мовлення, культуру почуттів, культуру поведінки, етикет. Знання й дотримання головних положень професійного спілкування необхідні для становлення майбутнього фахівця [10, с. 6–18].

Постановка завдань, формування цілей, мотивація (мотиви та потреби), спонукання до дії.

Мотив – це те, що, відображаючись у свідомості людини, спонукає її до діяльності, спрямовуючи її на задоволення певної потреби. На думку Р. Г. Асеева, мотивація є специфічним видом психічної регуляції поведінки та діяльності. Отже, підґрунтям будь-якої діяльності є мотив, який спонукає людину до цієї діяльності. У процесі діяльності мотив може змінюватися і, навпаки, при збереженні мотиву може змінюватися виконувана діяльність. Між розвитком мотиву й оволодінням діяльністю можуть виникати розбіжності. Іноді формування мотиву випереджає формування діяльності, а іноді, навпаки, відстає, і те й інше відбивається на її результаті. Таким чином, мотив є не просто однією із складових діяльності, а виступає компонентом складної системи – мотиваційної сфери особистості. Під мотиваційною сферою особистості розуміється вся сукупність мотивів, які формуються і розвиваються протягом її життя. Ця сфера динамічна і розвивається залежно від обставин. Але деякі мотиви відносно стійкі і, домінуючи, утворюють стрижень усієї сфери (у них виявляється спрямованість особистості). Питання про природу мотивів є одним з головних. А. Маслоу будує “піраміду” потреб, які є підґрунтям мотивів – біологічні потреби, потреби в безпеці, афіліативні потреби, потреби в повазі, престижі, потреби в самоактуалізації.

Ефективність праці за інших однакових умов визначається особистим ставленням людини до праці, її трудовою поведінкою. У свою чергу трудова поведінка детермінована впливом багатьох чинників, які діють з різною силою і в різних напрямках. Проблема спонукування людей до продуктивної праці не нова. Протягом багатьох століть вона хвилювала кращі уми людства і це не випадково. Працею створюється матеріальна і духовна культура суспільства. Як писав один із класиків політичної економії В. Петті: “земля – мати багатства, а праця – батько його”. У загальному розумінні мотивація – це сукупність рушійних сил, які спонукають людину до виконання певних дій. Ці сили можуть мати як зовнішнє, так і внутрішнє походження і змушувати людину свідомо чи несвідомо робити ті чи інші вчинки [11, с. 30–31].

Існує два види мотивації: екстринсивна (обумовлена зовнішніми умовами та обставинами) та інтринсивна (обумовлена внутрішніми, пов'язаними з особистісними диспозиціями, мотивами, потребами, установками, інтересами, прагненнями, бажаннями). Якщо розглядати подані вище основні компоненти мотивації, то можна визначити, що внутрішньо поведінка мотивується в основному мотивами, потребами та інтересами людини, а зовнішньо – за допомогою різного типу стимулів, а також є результатом дії ситуативних факторів.

Для пояснення зовнішньої мотивації Баркер у 1960 р. ввів поняття “поведінкове поле”. Поведінкове поле не залежить від індивіда, а його своєрідність обмежує поведінку формами, що відповідають цьому місцю та часу. Можливості та шанси, які містить поведінкове поле, є соціокультурними можливостями реалізації діяльності. Вплив поведінкового поля є дуже помітним в особливостях поведінки чоловіків і жінок, людей, що належать до різних субкультур, різних історичних епох. Як внутрішня, так і зовнішня мотивація може бути як усвідомленою, так і неусвідомленою. При цьому слід зазначити, що зовнішні (екстринсивні) складові мотивації значно впливають на внутрішні складові. Так, потреби людини залежать від оточення і змінюються разом із ним.

Мотивація часто означає різницю між успіхом і невдачею. Це стосується і школи, і конкретних завдань, і життя в цілому. Один з найефективніших способів зберегти мотивацію – ставити цілі. Цілі можуть бути великими або маленькими. Велике значення щодо цілі полягає в тому, що вони можуть включати і впливати на ряд інших речей, які всі працюють у напрямку набагато більшої картини. Наприклад, якщо ваша мета – отримати щось на певному курсі навчання, все читання, вивчення та кожне завдання, яке ви виконуєте для цього курсу, сприяє більшій меті. У вас є мотивація робити кожну з цих речей і робити їх добре. Постановка цілей – це те, про що часто говорять, але це часто

тракується як щось абстрактне. Як і тайм-менеджмент, постановку цілей краще робити з ретельним продуманням і плануванням [12].

Висновки. Уміння професійно спілкуватись – це важливе надбання, що є наслідком впливу різних факторів: особистих, соціальних, культурних, історичних, фахових тощо. Формування професійної особистості майбутнього фахівця характеризується такими особливостями:

1. Процес професійного становлення особистості під час навчання у ВНЗ – складний, етапний, динамічний. Велику роль відіграють якості особистості, які розвиваються і вдосконалюються в процесі здобуття професійної освіти, самоосвіти і виховання. Професійне становлення майбутнього фахівця є поетапним моментом індивідуально-професійного розвитку, формування професійної компетенції, розкриття його творчого потенціалу, професійної готовності до самостійної трудової діяльності. Зазначеному сприяє професійноорієнтований навчально-виховний процес ВНЗ, залучення студентів до проведення науково-дослідних заходів, самостійної роботи та педагогічної (виробничої) практики тощо.

2. Формування моральної свідомості особистості – це не що інше як дії за моральними законами, власними життєвими переконаннями та цінностями. Ступені почуттів сорому, совісті, обов'язку, у тому числі морального, відповідальності грають величезну роль у становленні по-справжньому свідомого фахівця. Бути професіоналом означає виконувати чесно, совісно, якісно, відповідально та з любов'ю до своєї справи. Не забувати про довіру інших та берегти її. І дозволяти діяти совісті більше до того, як щось погане буде вчинене, тобто як застерігач, а не вже після скоєного, як осуд, щоб не довелось відчувати сором, неприємне до себе і за себе.

3. Життєві цінності, як духовні та матеріальні, однозначно впливають на становлення особистості фахівця. Спеціальні здібності, знання пов'язані з професією, здатність опановувати і використовувати знання та уміння, гнучкість професійної поведінки залежать від ціннісних орієнтацій людини.

Духовний ціннісний досвід надасть можливість майстерно та адекватно дати раду будь-якій професійній задачі, зробити правильний вибір, уникнути небажаних помилок. Крім того, особливо цьому допоможуть такі риси правильно ціннісно орієнтованої професійної особистості як чесність, принциповість, вірність своїй справі та собі, щирість, правдивість, гідність та шляхетність.

4. Усвідомлення норм, правил, ролей, моделей, дій у своїй професії можливе лише завдяки сформованій професійній самосвідомості особистості, зокрема професійного світогляду, кредо, концепції праці, здорової самооцінки. Варто також згадати і професійне самовизначення – усвідомлення своїх робочих умінь, якостей, унікальності, свого становища, здібностей, що напряду співвідносяться зі світом професії. Усе це є чинниками становлення особистості професійного діяча. Прагнення до самовдосконалення, постійне відчуття “незавершеності”, самовиховання є також запорукою успіху фахівця.

5. На останок, завершальною ланкою становлення особистості професіонала є його здатність до спілкування в межах професії. Уміння професійного спілкування це завжди обмін важливою робочою інформацією, унікальним досвідом, можливість продуктивної спільної діяльності, домовленості, співпраці тощо, побудоване на взаєморозумінні. Етика та культура професійного спілкування в цьому випадку виступають на перший план. Важливо дотримуватись ввічливості, поваги, тактовності, чуйності до співрозмовника, уміти слухати, чути та відповідним чином говорити. Для досягнення будь-яких професійних успіхів потрібне почуття мотивації та спонукання до дії, здатність ставити перед собою цілі та задачі для виконання. Крім того, неабияку значимість мають знання своїх професійних прав та обов’язків під час трудової діяльності.

Тому особистість професіонала має включати найсуттєвіші соціальні та

професійно важливі якості, риси та прояви, які формують суб'єкта професійної діяльності, визначають неповторну культуру його фахової поведінки, професійної взаємодії, індивідуальний стиль професійної діяльності як суб'єкта індивідуального, соціального та професійного буття у соціальнопрофесійному середовищі.

Перспективи подальших досліджень. Професійне становлення фахівця в умовах вищого навчального закладу потребує подальшого дослідження її розвитку як цілісного явища, оскільки дедалі частіше висувуються нові вимоги до якості підготовки фахівців із вищою освітою. Кардинально змінюються базові парадигми освітнього процесу, усталені парадигми та підходи. Тому розробка відповідних підходів для ефективної професійної підготовки та виховання конкурентоспроможного фахівця є актуальною.

Література:

1. Шнейдер Л. Б. Професійна ідентичність: теорія, експеримент, тренінг : навч. посіб. / Л. Б. Шнейдер. К.: МОДЕКС, 2022. 600 с.
2. Федорова М. А. Характеристика поняття “моральні цінності особистості”. *Проблеми освіти: збірник наукових праць*. Вінниця – Київ, 2015. С. 105–109.
3. Наконечна О. П. Духовні цінності. *Велика українська енциклопедія*. URL: [https://vue.gov.ua/Духовні цінності](https://vue.gov.ua/Духовні_цінності) (дата звернення: 17.01.2024).
4. Грудницька С. М. Матеріальні цінності / С. М. Грудницька // *Юридична енциклопедія* : в 6 т., Київ, 2001. Т. 3: К–М. С. 598.
5. Корнієнко О. М. Ціннісна свідомість особистості : її джерела і сутність. *СвітоглядФілософія-Релігія : збірник наукових праць*. Суми : “Світ друку”, 2016. Вип. 9. С. 17–27.
6. Оліховська Л. П. Теоретичні основи професійного самовизначення: психологічний аспект. *Науковий вісник Ужгородського університету*. 2016. Вип. 2. С. 161–164.
7. Петриченко Л. Професійне самовизначення особистості як психолого-педагогічна проблема. *Освіта. Інноватика. Практика*, 2023. № 5. С. 52–58.
8. Солодчук С. Є. Професійне спілкування як предмет дослідження у психології. *Актуальні проблеми психології*. 2020. Вип. 13. С. 339–348.
9. Етика професійного спілкування. *Професійна етика*. URL: <http://pe.ptngu.com/10.html>.
10. Берестенко О. Г. Культура професійного спілкування: навч.-метод. посіб. для студ. ден. та заоч. форм навчання всіх спец. гуманіт. Профілю. Луганськ: Вид-во ДЗ “ЛНУ іме-ні Тараса Шевченка”, 2013. 299 с.
11. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: навч. посібник. К.: КНЕУ, 1998. 224 с.

PERSONALITY OF A SPECIALIST IN PROFESSIONAL COMMUNICATION AND ORGANIZATION OF PROFESSIONAL ACTIVITY

Tatiana Stasyuk,
Doctor of Philology,
Head of the Department of Philology DSAEU,
Natalia Koshkina,
applicant for master's level, gr. MgSPG-1-23 DSAEU

The article highlights the problem of professional formation of the future specialist. The stages of personality development of a specialist in professional communication and organization of professional activities are analyzed. In particular, the correlations between human values, self-esteem and professional activity were established, the concept of professional norms, rules, roles, behavior models was considered; professional qualities, abilities and skills, emotions and needs, motives and goals. The study analyzes the mechanisms of communication in a professional team in situations of relationship development, conversations with the manager, notification of rights and obligations, discussion of working conditions and achievement of results, setting tasks, forming goals, motivation, prompting to action, requests, orders. Considerable attention is paid to professional self-awareness, spiritual and material values, the choice of value orientation, the relationship between good and bad in a person's identity. Professional communication and professional etiquette were mentioned among the most important subtopics, which are the basis of the development of professional relations between individuals at work.

Key words: *professional identity, moral consciousness, value consciousness, professional self-awareness, professional communication.*

УДК 37.091.3:811.111(07)

СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ ДО ВИВЧЕННЯ АНГЛІЙСЬКОЇ МОВИ В ДДАЕУ

Самойленко Світлана Анатоліївна
викл.каф. філології ДДАЕУ, Тинина
Дар'я Сергіївна студентка гр.
СПГ-1-23 ДДАЕУ

Статтю присвячено актуальній проблемі педагогіки усіх часів – мотивації студентів. Дослідження спрямоване на те, щоб розробити ефективну систему мотивації здобувачів освіти до вивчення англійської мови, беручи до уваги аналіз наукових досліджень з теорії мотивації, психології навчання, методики викладання іноземних мов; опитування учнів та вчителів та в результаті визначено ключові чинники мотивації до вивчення англійської, розроблено комплекс мотиваційних стратегій. Автор окреслює також новизну і практичне значення досліджуваної проблеми.