



МОТИВАЦІЯ І ЦІННОСТІ У СТРУКТУРІ ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

Ксенія Яцина¹

¹ аспірантка Інституту професійної освіти НАПН України, Україна, <https://orcid.org/0000-0002-2489-3187>, e-mail: k.yatsina@gmail.com

Реферат:

Актуальність дослідження проблеми розвитку спрямованості студентів на професійну діяльність: нестабільність сучасних соціально-економічних умов розвитку суспільства, зниження престижності робітничих професій, складність працевлаштування обумовлюють негативні тенденції щодо спрямованості студентів на обрану професію; у молодіжному середовищі знижується значимість цінностей, пов'язаних із духовними інтересами, пріоритетними стають цінності соціального задоволення, матеріального благополуччя; ці зміни впливають на самовизначення сучасної молоді в обраній професії, випускники закладів освіти відмовляються від роботи за здобутою спеціальністю; це суттєво впливає на ефективність використання кадрового потенціалу та інтелектуальних можливостей громадян..

Мета: здійснити теоретичний аналіз структури професійної спрямованості особистості.

Методи: аналіз філософської, загальнонаукової, методичної, психолого-педагогічної літератури та узагальнення його результатів – для виявлення стану розробленості проблеми; порівняння, зіставлення – для порівняння підходів дослідників до розв'язання проблеми розвитку професійної спрямованості особистості.

Результати: здійснено теоретичний аналіз структури професійної спрямованості особистості.

Висновки: з'ясовано, що професійна спрямованість є провідною інтегративною властивістю особистості, що базується на загальній спрямованості особистості і через призму певної професії відображає людські і громадянські позиції, розуміння сенсу життя та свого місця в ньому, особливості світогляду, життєвих ідеалів, цінностей, планів, мотивів, потреб, прагнень; показано, що зміст професійної спрямованості включає професійні інтереси та цілі, потребу в постійному професійному самовдосконаленні, професійні установки, переконання та ідеали; доведено актуальність виокремлення у структурі професійної спрямованості особистості мотиваційного та ціннісного компонентів, проаналізовано підходи вчених до визначення їхніх показників; виявлено необхідність удосконалення науково-методичного інструментарію дослідження професійної спрямованості особистості як інтегративної системи та затребуваність розроблення шляхів її розвитку.

Ключові слова: спрямованість особистості, професійна спрямованість, професійна мотивація; професійно-ціннісні орієнтації.

Вступ. Професійна спрямованість розглядається науковцями як провідна психологічна властивість особистості, сукупність мотивів та емоційно-ціннісних ставлень, що зумовлюють особливості професійної діяльності, поведінки, спілкування та самооцінки особистості фахівця. Зміст цієї категорії включає також потребу у професійній діяльності, її цілі та ціннісні орієнтації як основу мотивації до цієї діяльності, а також потреби у постійному професійному самовдосконаленні. Професійна спрямованість виконує суттєву роль у становленні фахівця та визначає вибірковість ставлень до цілей, особливостей

трудової діяльності, позиції у професії та активності людини. Складові професійної спрямованості займають важливе місце у загальній спрямованості особистості, особливо її мотиваційно-ціннісна компонента. У зв'язку з цим для успішного розвитку та формування професійної спрямованості необхідним є знання її суті, структури, загальних закономірностей розвитку, а також врахування механізмів впливу особистої позиції людини (домінуючих професійних мотивів, потреб, інтересів, цінностей, цілей тощо).

Джерела. Аналіз психолого-педагогічної літератури показав, що дослідники виділяють різні

структурні компоненти у професійній спрямованості. Так, Н. Панчук (2014) представляє в якості структурних компонентів професійної спрямованості інтереси, схильності, прагнення/наміри, мотиви та ціннісні орієнтації. Е. Зеєр (2002) також розглядає зміст та ієрархію компонентів професійної спрямованості, що включає: мотиви (наміри, інтереси, схильності, ідеали); ціннісні орієнтації (сенс праці, кар'єра, кваліфікація, соціальне становище, добробут та ін.); професійну позицію (ставлення до професії, установки, очікування, готовність до професійного розвитку); соціально-професійний статус. О. Камінська (2012) характеризує професійну спрямованість як систему мотивів та інтересів, що орієнтують діяльність особистості, опосередковують її індивідуально-психологічні особливості як суб'єкта діяльності. Професійна спрямованість у вузькому значенні визначається як професійно значуща якість, що займає центральне місце в структурі особистості та зумовлює її індивідуальну та типологічну своєрідність. У більш широкому (в плані інтегральної характеристики праці) – як система емоційно-ціннісних ставлень, що задає ієрархічну структуру домінуючих мотивів особистості, які, в свою чергу, спонукають особистість до її ствердження, самореалізації в діяльності та спілкуванні. Науковець представляє ієрархічну структуру спрямованості особистості таким чином: спрямованість на інших людей, пов'язана з інтересом до них, довірою, повагою, прагненням до співпраці; спрямованість, пов'язана з потребою у самовдосконаленні та самореалізації у сфері праці; спрямованість на предметний бік професії (зміст діяльності).

Н. Антонова (2009) зазначає, що професійна спрямованість включає ціннісно-мотиваційну сферу, самоактуалізацію та усвідомлене ставлення до себе як до майбутнього суб'єкта професійної діяльності. Психологічними механізмами професійної спрямованості особистості виступає складна багаторівнева структура особистісних сенсів, мотивів, цінностей та здібностей, які визначають розвиток професійно важливих якостей.

Професійну спрямованість як складний процес, невіддільний від розвитку особистості на ранніх її етапах, розглядали багато західних учених (В. Гінзбург, І. Херма, Дж. Холланд та ін.). Ґрунтуючись на теорії «ієрархії потреб» А. Маслоу, А. Рое визначає професійну спрямованість через установки, інтереси та цінності особистості, які взаємопов'язані з професійною діяльністю (Титаренко, 2003).

Герцберг Ф., який також взяв за основу положення А. Маслоу, у структурі професійної спрямо-

ваності виділив дві основні групи факторів: фактори «збереження», дію яких можна порівняти з потребою в безпеці та спрямовану на уникнення страждань, незручностей, дискомфорту; фактори-«мотиватори», дію яких можна порівняти з потребою в самореалізації та спрямовану на досягнення цілей у рамках професійної діяльності (І. Повар & О. Повар, 2016).

Мета статті полягає у здійсненні теоретичного аналізу структури професійної спрямованості особистості.

Методи дослідження: аналіз філософської, загальнонаукової, методичної, психолого-педагогічної літератури та узагальнення його результатів – для виявлення стану розробленості проблеми; порівняння, зіставлення – для порівняння підходів дослідників до розв'язання проблеми розвитку професійної спрямованості. аналіз філософської, загальнонаукової, методичної, психолого-педагогічної літератури та узагальнення його результатів – для виявлення стану розробленості проблеми; порівняння, зіставлення – для порівняння підходів дослідників до розв'язання проблеми розвитку професійної спрямованості.

Результати та обговорення. Професійна спрямованість – це складне явище, що визначає поведінку людини у професійному середовищі. Складність цього явища зумовлюється особливостями професійної діяльності, що проявляються у специфіці професійної спрямованості представників різних професій. Особливості професійної спрямованості полягають у загальних для всіх людей цінностях-цілях (здоров'я, любов, сім'я, матеріальне благополуччя), але й мають свою специфіку і відрізняються засобами, установками та стереотипами, професійними інтересами, схильностями та ідеалами, світоглядом та принципами.

Професійна спрямованість як інтегральне явище потребує встановлення системи її складових, а саме: виділення системотворчого фактора та внутрішньосистемних зв'язків між ними. Системоутворюючим фактором у її структурі виступає вектор «мотив-мета», оскільки, відповідно до теорії Б. Ломова, мотиваційний та цільовий компоненти професійної спрямованості утворюють єдиний блок, що координує всі прояви людини – потенційного та актуального суб'єкта праці (Камінська, 2012). Поряд із мотиваційним та цільовим компонентами у структуру професійної спрямованості дослідники включають емоційний, інтелектуальний компоненти, пред-

ставлені в емоційно-когнітивному блоці; вольовий та контрольний-оцінний компоненти, представлені регулятивним блоком.

Традиційно структуру професійної спрямованості вчені представляють як складне утворення, що включає предметний зміст (широко-пізнавальний, стрижневий, вузькопрактичний); світогляд (життєві погляди, усвідомлення цінності матеріального світу, матеріалістичні погляди) та певні динамічні властивості (швидкість реакцій у навчанні, діяльності, ступінь напруженості та стійкості емоційних станів, зацікавленість у навчанні, особлива захопленість професією).

Нині тривають дослідження в рамках вивчення структури, динаміки професійної спрямованості. Так, І. Повар (2016) визначає її як прояв загальної спрямованості особистості, що є складним багатоплановим процесом, у якому вона виступає системоутворюючою властивістю, орієнтує діяльність людини у професійному просторі, надає цій діяльності стійкість до зовнішніх факторів, що відображають і обумовлюють мотиви діяльності, цілі та ставлення до дійсності, опосередковані процесом професіоналізації. У структуру професійної спрямованості особистості студентів входять емоційний, когнітивний, поведінковий, мотиваційно-потребовий, перспективно-цільовий, духовний та ціннісно-смісловий (як системоутворюючий) компоненти. Учений виділяє три ієрархічні рівні розвитку професійної спрямованості: до перетворюючого (нижчого) рівня відносяться емоційний, когнітивний, поведінковий компоненти; до соціального (середнього) рівня – мотиваційно-потребовий та перспективно-цільовий; до суб'єктного (вищого) рівня – ціннісно-смісловий та духовний компоненти.

Думки науковців збігаються стосовно того, що професійна спрямованість є системним динамічним утворенням, яке має складну ієрархічну структуру. Основними компонентами професійної спрямованості, що виділяються багатьма дослідниками, є професійні мотиви, цілі, цінності та інтереси. Процес її формування та розвитку безпосередньо пов'язаний з динамічними змінами її структурних компонентів.

Системоутворюючими компонентами професійної спрямованості є мотиви, що впливають на формування усвідомлених особистістю професійних намірів (цілей), і ціннісні орієнтації особистості. Її мотиваційний та ціннісний компоненти представлені як взаємопов'язані та взаємозумовлюючі. Вони включають:

- домінуючі професійні мотиви, що детермінують поведінку й діяльність людини, які орієнтують її активність у професійному самовизначенні та становленні, а також потреби, інтереси, цілі, пов'язані з трудовою діяльністю;

- професійно-ціннісні орієнтації, що відображають особистісну значимість соціальних, культурних, моральних та професійних цінностей, відбивають ціннісне ставлення до професійної діяльності, а також ідеали, установки, переконання фахівця.

Варто зазначити, що професійна спрямованість проявляється на першому етапі професійного самовизначення, при виборі закладу професійної освіти і характеризується інтересами, прагненнями в рамках обраної професійної сфери, що зароджуються, а також ставленням до самої проблеми вибору професії, мотивами й намірами. У процесі засвоєння нових видів діяльності формуються мотиви й цінності, пов'язані з інтересом до процесу праці, до його результатів, з прагненням розвивати свою професійну компетентність. Усвідомлення та прийняття професійних мотивів та професійно-ціннісних орієнтацій відбувається в процесі навчання, процесі оволодіння новими видами діяльності, новими знаннями та вміннями.

Розглянемо мотиваційний та ціннісний компоненти професійної спрямованості особистості більш докладно. Професійна мотивація розглядається нами як внутрішній рушійний фактор розвитку особистості та професіоналізму. Під мотивацією до професійної діяльності розуміються не лише професійні мотиви, а й інтерес до професії, усвідомлення актуальних потреб особистості (здобуття вищої освіти, саморозвиток, самопізнання, професійний розвиток, підвищення соціального статусу тощо), які спонукають людину до опанування майбутньої професійної діяльності.

Виділяють наступні групи мотивів, що виражають:

- потребу в тому, що становить основний зміст професії;

- деякі особливості професії у суспільній свідомості (суспільної значущості професії, престижності);

- раніше сформовані потреби особистості, що актуалізуються при взаємодії з професією (мотиви саморозвитку, саморозкриття та самоствердження, матеріальні потреби, особливості характеру, звичок тощо);

– особливості самосвідомості особистості в умовах взаємодії з професією (переконаність у власній професійній придатності, у володінні достатньо творчим або інтелектуальним потенціалом, тому що професія – це покликання тощо;

– зацікавленість людини у зовнішніх, об'єктивно несуттєвих атрибутах професії («романтичність», престижність та ін.).

Представлена класифікація професійної мотивації побудована за ознакою походження мотиву. Потрібно зазначити, що для розвитку особистості в умовах певної професійної діяльності зазначені групи мотивів нерівноцінні за значенням.

Румунський соціолог К. Замфір пропонує інший підхід у вивченні структури мотивації трудової діяльності, що представляє три складові мотивації: внутрішню мотивацію, зовнішню позитивну мотивацію та зовнішню негативну мотивацію. Під внутрішніми мотивами автор розуміє ті, що породжуються у свідомості людини самою трудовою діяльністю: розуміння її суспільної корисності, задоволення, яке приносить робота, тобто результат та процес праці. Внутрішня мотивація виникає, як вважає автор, із потреб самої людини, тому на її основі вона працює із задоволенням, без будь-якого зовнішнього тиску. Зовнішня мотивація містить ті мотиви, що знаходяться за межами самого працівника та праці як такої (заробіток, страх засудження, прагнення до престижу тощо). До зовнішньої позитивної мотивації відносяться: стимулювання, просування по роботі, схвалення з боку колег та колективу, престиж, тобто ті стимули, заради яких людина вважає за потрібне докласти свої зусилля. До зовнішньої негативної мотивації автор відносить покарання, критику, засудження, штрафи тощо (Боришевський, 2010).

Розглядаючи зовнішню мотивацію, К. Замфір використовує відому схему Д. Аткинсона, про співвідношення до прагнення успіху – уникнення невдачі (Боришевський, 2010). З точки зору задоволення працею та її продуктивністю, найбільш ефективною є внутрішня мотивація. Потім за рівнем позитивного впливу на професійну діяльність слідує зовнішня позитивна мотивація. Порівняно із внутрішньою мотивацією, як зовнішня позитивна, так і зовнішня негативна мотивації мають меншу стійкість, швидко втрачають свою стимулюючу силу. При багаторазовому повторенні зовнішні негативні мотиватори втрачають свою силу.

К. Замфір зазначає, що високій ефективності праці найбільшою мірою сприяє наступне співвідношення між зазначеними трьома видами мотивації: центральне місце займають внутрішні мотиви при одночасному використанні зовнішніх позитивних мотивів та виключення, або обмеження зовнішніх негативних мотивів (Боришевський, 2010). Найменш сприятливим є таке співвідношення, за якого виявляються переважно зовнішні негативні мотиватори, та далі за значимістю йдуть зовнішні позитивні та внутрішні мотиви.

Таким чином, висока задоволеність професією можлива в основному при переважанні внутрішньої мотивації до професійної діяльності. При її переважанні праця стає засобом досягнення цілей, при чому не будучи самоціллю. Вона може виступати як обов'язок по відношенню до чогось зовнішнього, як ціна за певні необхідні людині блага. Внутрішня мотивація є джерелом розвитку людини, що стимулює вдосконалення професійної майстерності. На відміну від внутрішньої, зовнішня мотивація орієнтує людину лише на особисті інтереси та цілі, сприяє зниженню колективістських устремлінь, може призвести до відчуження від колективу. Зовнішня мотивація перетворює працю на діяльність, що здійснюється під тиском зовнішньої необхідності, не стимулює належним чином професійний розвиток. Особливо руйнівною є роль негативних мотиваторів, що породжують пасивність, конформізм, обмеженість, безвідповідальність.

При виборі певної професії важливу роль відіграють цінності людини, кінцева реалізація яких визначає ефективність її подальшої трудової діяльності. В процесі формування особистості відбувається розвиток ціннісних орієнтацій, який значною мірою зумовлений індивідуальним досвідом життя людини і визначається життєвими обставинами, відносинами, в яких вона знаходиться. Становлення і розвиток структури ціннісних орієнтацій, в тому числі, пов'язаних з професійною діяльністю, – процес складний, який вдосконалюється в процесі розвитку особистості. Узгодженість ціннісних орієнтацій є найважливішою передумовою самореалізації людини, як в громадській, так і в професійній діяльності.

Під професійними ціннісними орієнтаціями ми розуміємо стабільну вибірккову сукупність професійних ідеалів, духовних і матеріальних благ, які є основою зорієнтованості на певну професійну діяльність.

Формування та розвиток професійної спрямованості, подальше професійне становлення особистості в умовах закладу загальної середньої, професійної (професійно-технічної) освіти розглядається як важливий етап соціалізації молодого людини. В період здобуття професійної освіти завершується формування світоглядної зрілості, що характеризується розвитком суспільно значимих та професійних цінностей, вирішується питання про їхню пріоритетність, а також намічаються найближчі перспективні цілі. Період навчання у закладі професійної (професійно-технічної) освіти є дуже важливим в аспекті формування системи професійних цінностей.

Сформованість професійно-ціннісних орієнтацій відповідно впливає на ефективність освоєння особливостей професійної діяльності у період навчання та надалі на творчий розвиток фахівців, продуктивність їхньої професійної праці. Емоційно-ціннісне ставлення до діяльності є обов'язковим компонентом, який забезпечує успішність її виконання (Камінська, 2012).

Таким чином, у структурі ціннісного компонента професійної спрямованості можуть бути виділені:

- особистісні цінності (заняття улюбленою справою; можливість розвитку професійно-творчих здібностей; професійне самовдосконалення, саморозвиток та самореалізація; духовне задоволення тощо);

- пізнавальні цінності (освоєння професійних знань, умінь, навичок; творчий характер професійної діяльності, креативність; переживання суспільної значущості праці; духовний розвиток тощо);

- соціально зумовлені цінності (усвідомлення цінності професійної праці для себе та для суспільства; усвідомлення життєвих цінностей;

- соціальна активність, співпраця; знання та прийняття змісту професійних цінностей; громадський статус тощо);

- соціально-економічні цінності (перспективи працевлаштування; матеріальні цінності; престижність професії; престижність соціального статусу тощо).

Про сформованість ціннісного компонента професійної спрямованості можна судити за такими особистісними, соціальними, пізнавальними, соціально-економічними показниками, як:

- знання особистістю змісту професійних цінностей, прийняття їх як особистісно та соціально значущих;

- вплив професійних цінностей на професійне (і життєве в цілому) цілепокладання та мотивацію професійної діяльності;

- усвідомлення значущості таких цінностей як знання, прагнення до саморозвитку та самореалізації у професії;

- сформовані професійні установки та переконання як основа світогляду спеціаліста.

Висновки. З'ясовано, що питання розвитку професійної спрямованості особистості та її орієнтації на конкретну діяльність є складним і не до кінця вивченим. Професійна спрямованість базується на загальній спрямованості особистості, що відображає людські, громадянські позиції, розуміння сенсу життя, свого місця у ньому, особливості світогляду, життєвих ідеалів та цінностей, мотивів, потреб, прагнень, планів життя, що забезпечують її активність щодо конструювання власної професійної діяльності. Вона виступає рушійною силою професійного становлення, її зміст включає професійні інтереси та цілі, потребу у постійному професійному самовдосконаленні, а також професійні установки, переконання та ідеали..

Список посилань

Антонова, Н. О. (2009). Спрямованість особистості та мотивація професійного становлення студентів психологічного факультет. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*, 7(19), 28-31.

Боришевський, М. (2010). *Дорога до себе. Від основ суб'єктності до вершин духовності*. Київ: Академвидав.

Галузак, В. М. (1998). *Мотиваційно-ціннісні детермінанти індивідуального стилю педагогічного спілкування: автореф.* (Дис. канд. псих. наук)., Інститут психології імені Г.С. Костюка АПН України, Київ.

Зєр, Е. Ф., & Романцев, Г. М. (2002). Особистісно зорієнтоване професійне навчання. *Педагогіка*, 3, 16-21.

Камінська, О. М. (2012). *Формування професійно-ціннісних орієнтацій студентів у навчально-виховному процесі технічного університету*. (Дис. канд. пед. наук). Закарпатський державний університет, Ужгород.

Кручек, В. (2013). Теоретичні і методичні основи формування культури педагогічної взаємодії суб'єктів навчально-виховного процесу вищих аграрних навчальних закладів. (Дис. доктора пед. наук). Національний університет біоресурсів і природокористування України, Київ.

Кручек, В., & Дзюба, Г. (2011). Соціально-психологічний тренінг як метод формування культури педагогічної взаємодії. *Вісник Прикарпатського університету*. http://elibrary.pnubip.edu.ua/9480/3/Kruchek_Dzuyba.pdf

Кручек, В.А. (2012). *Формування культури педагогічної взаємодії*: монографія. К.: НАКККиМ.

Мосол, Н. О. (2009). *Формування особистісної готовності до вибору професії психолога*. (Авто-реф. дис. канд. пед. наук). Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова, Київ.

Панчук, Н. П. (2014). Особистісні ціннісні орієнтації як результат самовизначення майбутнього фахівця. *Проблеми сучасної психології*, 23, 532-541.

Повар, І., & Повар, О. (2016). Ціннісний вимір професійної підготовки майбутнього фахівця. *Науковий вісник Східноєвропейського національного університету ім. Л. Українки*, 2(304), 94-100.

Титаренко, Т. М. (2003). Життєві домагання і професійне становлення особистості практичного психолога. *Практична психологія та соціальна робота*, 4, 21-23.

Переклад і транслітерація

Antonova, N. O. (2009). Spriamovanist osobystosti ta motyvatsiia profesiinoho stanovlennia studentiv psykholohichnoho fakultet [Personality orientation and motivation of professional development of students of the Faculty of Psychology]. *Aktualni problemy psykholohii: zb. nauk. prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy* [Actual problems of psychology: coll. of science works of the Institute of Psychology named after H.S. Kostyuk of the National Academy of Sciences of Ukraine], 7(19), 28-31, [in Ukrainian].

Boryshevskiy, M. (2010). Doroha do sebe. Vid osnov subiektnosti do vershyn dukhovnosti [The road to self. From the foundations of subjectivity to the heights of spirituality]. Kyiv: Akademvydav, [in Ukrainian].

Haluziak, V. M. (1998). Motyvatsiino-tsinnisni determinanty indyvidualnoho styliu pedahohichnoho spilkuвання: avtoref. [Motivational and value determinants of the individual style of pedagogical communication]. (Autoref. dys. kand. psyk. Nauk) [Thesis for obtaining sciences. Candidate's degree psychol. sciences]., Instytut psykholohii imeni H.S. Kostiuka APN Ukrainy, Kyiv, [in Ukrainian].

Zieier, E. F., & Romantsev, H. M. (2002). Osobystisno zoriientovane profesiine navchannia [Personal oriented professional training]. *Pedahohika* [Pedagogy], 3, 16-21, [in Ukrainian].

Kaminska, O. M. (2012). *Formuvannia profesiino-tsinnisnykh oriientatsii studentiv u navchalno-vykhovnomu protsesi tekhnichnoho universytetu* [Formation of professional and value orientations of students in the educational and educational process of a technical university]. (Dys. kand. ped. nauk [Thesis for obtaining sciences. Candidate's degree pedagogical sciences]). Zakarpatskyi derzhavnyi universytet, Uzhhorod, [in Ukrainian].

Kruchek, V. (2013). *Teoretychni i metodychni osnovy formuvannia kultury pedahohichnoi vzaiemodii subiektiv navchalno-vykhovnoho protsesu vyshchyykh ahrarnyykh navchalnykh zakladiv* [Theoretical and methodical foundations of the formation of a culture of pedagogical interaction of the subjects of the educational and educational process of higher agrarian educational institutions]. (Dys. dokt. ped. nauk) [Master's thesis]. Natsionalnyi universytet bioresursiv i pryrodokorystuvannia Ukrainy [National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine], Kyiv, [in Ukrainian].

Kruchek, V.A., & Dziuba, H.I. (2011). Sotsialno-psykholohichnyi treninh yak metod formuvannia kultury pedahohichnoi vzaiemodii [Socio-psychological training as a method of forming a culture of pedagogical interaction]. *Visnyk Prykarpatskoho universytetu* [Bulletin of the Carpathian University], XL (2), 153-155, [in Ukrainian].

Kruchek, V.A. (2012). *Formuvannia kultury pedahohichnoi vzaiemodii*: monohrafiia [Formation of the culture of pedagogical interaction: monograph]. К.: НАКККиМ, [in Ukrainian].

Mosol, N. O. (2009). *Formuvannia osobystisnoi hotovnosti do vyboru profesii psykholoha: avtoref* [Formation of personal readiness to choose the profession of a psychologist]. (Dys. kand. psyk. Nauk). [Thesis for obtaining sciences. Candidate degree psychol. sciences]). Natsionalnyi pedahohichnyi universytet imeni M.P.Drahomanova, Kyiv, [in Ukrainian].

Panchuk, N. P. (2014). Osobystisni tsinnisni oriientsatsii yak rezultat samovyznachennia maibutnoho fakhivtsia [Personal value orientations as a result of self-determination of the future specialist]. *Problemy suchasnoi psykholohii [Problems of modern psychology]*, 23, 532-541, [in Ukrainian].

Povar, I., & Povar, O. (2016). Tsinnisnyi vymir profesiinoi pidhotovky maibutnoho fakhivtsia [Valuable dimension of professional training of the future specialist]. *Naukovyi visnyk Skhidnoievropeiskoho natsionalnoho universytetu im. L. Ukrainky [Scientific Bulletin of the East European National University named after L. Ukrainky]*, 2(304), 94-100, [in Ukrainian].

Tytarenko, T. M. (2003). Zhyttievi domahannia i profesiine stanovlennia osobystosti praktychnoho psykholoha [Life harassment and professional personality development of a practical psychologist]. *Praktychna psykholohiia ta sotsialna robota [Practical psychology and social work]*, 4, 21-23, [in Ukrainian].

<https://doi.org/10.32835/2707-3092.2022.24.244-250>

MOTIVATION AND VALUES IN THE STRUCTURE OF PROFESSIONAL ORIENTATION OF PERSONALITY

Kseniya Yatsina ¹

¹ Postgraduate Student of the Institute of Vocational Education of NAES of Ukraine, Ukraine, <https://orcid.org/0000-0002-2489-3187>, e-mail: k.yatsina@gmail.com

Abstract

The relevance of the study of the problem of the development of students' orientation to professional activity: the instability of modern socio-economic conditions of society's development, the decline in the prestige of working professions, the difficulty of employment cause negative trends regarding the orientation of students to the chosen profession; in the youth environment, the importance of values related to spiritual interests decreases, the values of social satisfaction and material well-being become priorities; these changes affect the self-determination of modern youth in the chosen profession, graduates of educational institutions refuse to work in the specialty they have acquired; this significantly affects the effectiveness of the use of personnel potential and intellectual capabilities of citizens.

Purpose: to carry out a theoretical analysis of the structure of the professional orientation of the individual.

Methods: analysis of philosophical, general scientific, methodical, psychological and pedagogical literature and generalization of its results - to identify the state of development of the problem; comparison, juxtaposition - to compare researchers' approaches to solving the problem of developing the professional orientation of an individual.

Results: a theoretical analysis of the structure of a person's professional orientation is carried out.

Conclusions: it is found that the professional orientation is the leading integrative property of the personality, which is based on the general orientation of the personality and through the prism of a certain profession reflects human and civil positions, understanding of the meaning of life and one's place in it, features of worldview, life ideals, values, plans, motives, needs, aspirations; it is shown that the content of professional orientation includes professional interests and goals, the need for constant professional self-improvement, professional attitudes, beliefs and ideals; the relevance of distinguishing the motivational and value components in the structure of the professional orientation of the individual has been proven, the approaches of scientists to the determination of their indicators have been analyzed; the need to improve the scientific-methodical toolkit for the study of the professional orientation of the individual as an integrative system and the demand for the development of ways of its development have been revealed.

Keywords: *personality orientation, professional orientation, professional motivation; professional value orientations.*

Стаття надійшла до редакції: 08.08.22
Прийнято до друку: 23.08.22