

*Лада Яковицька*  
*доктор психол. наук, доцент*  
*професор кафедри авіаційної психології*  
*Національний авіаційний університет*  
*м. Київ (Україна)*

## **ЗНАЧУЩІСТЬ СКЛАДОВИХ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ДЛЯ РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ**

Серед найбільш перспективних тенденцій реформування освіти все частіше постає питання розробки нових підходів до організації та психологічного супроводу розвитку продуктивної діяльності особистості. Ці задачі наочно демонструють взаємозв'язок особистості та середовища. Цей факт дозволяє розглядати особистість як цілісну систему відносин, а розвиток особистості як регулювання цієї системи. Очевидно, що дієвість освітніх факторів для розвитку особистості, їх ієрархізація по ступеням впливу на неї залежить від ступеня професійної культури фахівця. Високий рівень професійної культури забезпечує активізацію цінностей, які сприяють загальній мотиваційній мобілізації особистості.

Тобто мотиваційно-потребова сфера майбутнього фахівця впливає не тільки на вибір діяльності, але і може виступити, як активний стимул розвитку особистості в цілому. Одночасно, її можна трактувати і як соціокультурне явище, за умови, коли особистісний зміст розглядається як зміст певної культурної традиції. Значущість аксіологічних уявлень для мотивації свідчить про її безпосередній зв'язок з самосвідомістю, яка є істотним компонентом культури та визначає характер професійної діяльності. Отже, визначення мотивації як соціокультурного явища передбачає аналіз культури, норм, традицій та соціально-схвалюваних форм поведінки. Через соціокультурний зміст мотивів узгоджуються

індивідуальні та соціально-схвалювані форми поведінки. Відповідно, в реальних виробничих ситуаціях фахівець діє згідно власним інтересам, що породжуються даною соціально-практичною діяльністю, але й з урахуванням соціально-схвалюваних норм та цінностей. В цих умовах мотивація коректує зміст діяльності фахівця або тимчасово її блокує. Також мотивація у межах соціокультурних процесів професійної діяльності може істотно змінювати свій зміст і фахівець буде створювати нові цінності, які б більше відповідали актуальній дійсності. Такий підхід до вивчення мотиваційного контексту професійної діяльності майбутнього фахівця буде значно збагачувати світогляд особистості, бачення нею сенсів та цінностей виробничих ситуацій; точніше спрямовувати її діяльність.

Одночасно культурні цінності є реальними, навіть якщо вони не актуалізуються особистістю. Саме ті студенти, що заперечують їх існування і не вважають себе носіями культурних цінностей, називаючи їх рудиментами нашого буття, підсвідомо очікують від нових ситуацій, нових взаємодій тактовного ставлення, справедливої оцінки, продуктивної співпраці. Такі очікування формують одне з базових протиріч людської діяльності, розв'язання якого особистістю значною мірою підвищить рівень її як психологічної, так і професійної культури.

Система цінностей людини не є статичною, вона динамічна і суперечлива, відображає як головні взаємозв'язки особистості зі світом, так і актуальні, породжені сьогоденням.

Разом з цим, вони можуть обмежувати інші напрямки діяльності, тому що, як особистісні цінності, так і соціальні цінності, існують у вигляді моделей належного. Проте, особистісні цінності, на відміну від соціальних, мають більшу силу, частіше спонукають до активності і частіше задають індивіду кінцеві орієнтири його діяльності. Дотепер особливості ціннісних орієнтацій в контексті

суб'єктно-об'єктних відносин в умовах вищої школи залишаються практично не вивченими.

Метою нашого дослідження є вивчення ціннісно-потребової сфери і її можливостей з точки зору впливу на розвиток продуктивної діяльності особистості. Ціннісні орієнтири особистості і є одним з дієвих чинників, що впливають на процес становлення професійної культури особистості. В цінностях втілюється смислоутворювальна ідея, що первісно організує наше буття. Ставши цінністю явище буття стає частиною світосприйняття, частиною особистості, нашою внутрішньою потребою, яка спрямовує нашу діяльність.

Відомо, що ціннісні орієнтації опосередковують відношення фахівця до предмету та процесу діяльності. Ціннісні орієнтації не тільки задають фахівцеві орієнтири його діяльності, а і спрямовують його активність. Таким чином, цінності народжуються в діяльності, до діяльності і повертаються, але вже у виді заданих конкретних сенсів та відносин, тому зберігаючись вони закріплюють мотиви, що переходять на рівень ціннісних орієнтирів [2]. Саме через усвідомлення особистісних цінностей майбутній фахівець одержує можливість виробити своє відношення до власної діяльності, оцінювати та свідомо програмувати її характер.

За таких умов професійна культура є елементом діяльності, в якому виражається ставлення фахівця до світу.

Безпосереднім джерелом розвитку і людини, і культури є праця.

Вивчення складного механізму єднання людини, праці та культури і є основою гуманізації всіх сфер буття, зокрема професійної. Однак засвоєння професійної культури, її цінностей, майбутніми фахівцями необхідно активізувати освітніми та виховними засобами. Адже особистість закріплює у своїй свідомості передусім ті елементи культури, які знаходять своє застосування в реальній життєдіяльності та відповідають її спрямованості,

потребам, характеру. Для введення поняття цінностей до логіки нашого дослідження ми не тільки намагалися встановити їхній зв'язок з іншими поняттями, але й вивели його з нашого емпіричного дослідження, яке вказувало на формальне ставлення учасників дослідження до культури професійної діяльності. Переважна більшість опитаних акцентувала цінності Я. Такий вибір цінностей не може спонукати їх носіїв до активності, не дозволяє свідомо розвивати, оцінювати та програмувати характер майбутньої діяльності, сприяти особистісному росту. Таким чином, задача освітніх закладів не тільки позначати ті чи інші культурні цінності, а і вводити їх в навчальну практику. Зауважимо, що відносини людей, які складаються в системі діяльності (в процесі навчання), певною мірою впливають на ціннісні орієнтації, потреби особистості, які є складовими її культурного обличчя.

Разом з цим, соціально-конструктивістський підхід інтерпретує культуру одночасно як передумову і як наслідок поведінки індивіда. Таким чином, визнається взаємопроникнення особистісних і культурних процесів, при якому одні впливають на структуру інших. Ідея взаємопроникнення та людських стосунків є самою прогресивною, навіть виробничі стосунки – це перед усім стосунки людей. Виділяють дві принципово відмінні системи: систему тиску та систему сприяння, створення умов для ефективної спільної діяльності. Відомо, що всі успішні компанії стихійно або свідомо працюють над поліпшенням стосунків між співпрацівниками, тобто свідомо вдосконалюють систему взаємодії фахівців [1].

Вплив міжособистісної взаємодії на розвиток професійної культури фахівця виявляється насамперед у тім, що зростають вимоги щодо його здатності до створення оптимальних взаємин з умовами життєдіяльності, тобто до продуктивного синтезу особистісних властивостей відповідних об'єктивним вимогам (професійним, соціальним, моральним). Таким чином, у даний час

поряд з іншими характеристиками фахівця прийнято виділяти комунікативні здібності як ті властивості, що забезпечують його професіоналізм, соціальну адекватність та зростання.

Взаємодія з іншими є процесом, що породжується внутрішніми потребами, тому вона може впливати на структуру особистості, її ціннісні орієнтири, культуру. Сприятим формуванню професійної культури фахівця має діалогічне спілкування. Спілкування, як діалог культур, стає суттю внутрішніх психічних новоутворень особистості.

Цілеспрямоване включення діалогів в освітній процес стане провідним механізмом розвитку особистості майбутнього фахівця, його професійної культури. Разом з цим не викликає сумнівів неоднозначність такого впливу: в одних випадках продуктивність досліджуваного процесу може збільшуватись, в інших залишатись незмінною.

Так діалог, діалогічне спілкування як суб'єкт-суб'єктна взаємодія є значним випробуванням, іспитом на зрілість, для будь-якої особистості [2]. Він вимагає створення актуального стану, певної психологічної готовності щодо сприйняття та ставлення до партнерів по діалогу, але найбільш складним є визнання цінності позиції кожного учасника діалогу. Цінності яка складається саме з відмінностей від вашої власної позиції.

Далеко не кожен фахівець має таку готовність або бажає над нею працювати.

**Висновок.** Розвиток професійної культури майбутнього фахівця засобами освітнього середовища пов'язаний з цілим спектром психологічних утворень: ціннісною сферою, сталими позитивними відчуттями, гнучкістю в спілкуванні, здатністю до діалогу та рефлексії, готовністю до вчинку. Підвищення рівня психологічної та професійної культури майбутніх фахівців забезпечить успішність їх самореалізації як в професійній, так і в соціальній сферах. Професійні знання, в значущості яких не

сумнівається жоден з студентів, можуть стати об'єктивною основою для формування соціокультурних потреб та цінностей особистості майбутніх фахівців.

### Література

1. Яковицкая Л.С. Взаимосвязь процессов культурализации и самореализации в деятельности преподавателя технического университета / Л.С.Яковицкая // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 5 Режим доступа: URL: <http://www.science-education.ru/111-10453> 2. Яковицька Л.С. Професійна самореалізація викладача у науково-технічній діяльності: монографія / Л.С.Яковицька. – Вінниця: Документ Принт, 2017. – 352 с.