

Ягунов В. В. доктор педагогічних наук, професор,
професор кафедри фізичного виховання, спеціальної
фізичної підготовки та спорту Національного
університету оборони України
імені Івана Черняхівського
<https://orcid.org/0000-0002-8956-3170>

ЦІННІСНО-МОТИВАЦІЙНИЙ КОМПОНЕНТ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ: МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ

Обґрунтовано ціннісно-мотиваційний компонент професійної компетентності фахівців, місце і зміст якого в її структурі багатьма науковцями розуміється, трактується та обґрунтовується неоднозначно, а часто – помилково, протилежно та суперечливо. З'ясовано, що професійні цінності мають вирішальну роль спочатку у формуванні професійної компетентності майбутніх фахівців у процесі набуття професійної освіти, а потім – в її актуалізації у процесі професійної діяльності. Вони безпосередньо впливають на формування та насичення мотиваційної сфери майбутніх фахівців.

Ключові слова: професійні цінності; професійна мотивація; ціннісно-мотиваційний компонент; професійна компетентність; фахівець; професійний суб'єкт; професійна суб'єктність.

Вступ. Ціннісно-мотиваційна сфера будь-якого фахівця – це його стрижньова інтегративна сфера психіки, у тому числі й професійної свідомості та самосвідомості, зміст яких зокрема також становить сукупність цінностей і мотивацій професійного буття у певному виді професійної діяльності. Ця сфера водночас складає духовну підвалину професійного світогляду та переконань, професійної поведінки та професійного буття кожного фахівця як професіонала. У зв'язку з цим усвідомлення її необхідності та цілеспрямованого формування в кожного фахівця є важливою проблемою в їх професійній підготовці. Це пов'язано з таким фактом: коли ця проблема успішно розв'язана щодо кожного випускника професійного навчального закладу, то можна наголошувати про успішне функціонування та реалізацію цим закладом основної своєї місії – якісної професійної підготовки відповідних компетентних фахівців як професіоналів і професійних суб'єктів. Саме тому вирішальним компонентом професійної компетентності будь-якого фахівця є, на наше переконання, її ціннісно-мотиваційний компонент: «Це пов'язано з таким фактом, що цінності, по-перше, формують найголовніше для кожної особи та фахівця – їх ставлення до світу, до речей, до діяльності, інших людей і до самого себе; по-друге, визначають в освіті

поведінку і смисл діяльності її суб'єктів, ставлення, з одного боку, педагогів до педагогічної діяльності, до її смислу і результатів, з іншого – учнів (студентів, слухачів) до набуття освіти, навчальної діяльності та її смислу та основного результату» [15, 52].

Але система професійної освіти не завжди успішно розв'язує цю надзвичайно актуальну теоретичну та прикладну проблему щодо якісної професійної підготовки своїх випускників. Наприклад, «Відсоток зайнятості серед випускників ЗВО становить майже 59%. Для різних освітніх рівнів показник коливається від 50 (бакалавр) до 72 (спеціаліст) відсотків... Найвищі показники зайнятості властиві фахівцям у сфері медицини, цивільного захисту та пожежної безпеки. Найгірші показники мають фахівці морської справи та сфери інформаційних технологій...» [8]. Водночас «Питома вага зайнятих та умовно зайнятих Моніторингових осіб за усіма рівнями вищої освіти **становить 58,96%** (підкресл. наше). Найвищі показники мають спеціалісти (71,72%), практично на одному рівні знаходяться показники магістрів (61,21%) та молодших спеціалістів» [8]. Але тут не вказано, чи вони працюють за тим фахом, яку отримали в ЗВО, оскільки суттєва частина, наприклад, випускників педагогічних ЗВО не працевлаштовуються, на жаль, за фахом, коли в загальноосвітніх

навчальних закладах у всіх регіонах України існує недокомплект учителів, а серед тих, які працюють, суттєву частину складають пенсіонери. Ці неприємні факти свідчать про те, що, з одного боку, в формуванні ціннісно-мотиваційної сфери професійної компетентності випускників закладів професійної освіти різних рівнів акредитації як майбутніх фахівців не все благополучно, а з іншого – процес формування ціннісно-мотиваційного компонента професійної компетентності випускників як майбутніх професіоналів не завжди є результативним. Зокрема, психологічні аспекти цього явища частково відображають у результатах своїх наукових досліджень українські науковці (О. Киричук, І. Маноха, Н. Побірченко, Е. Помиткін, Н. Шевченко та ін.).

Водночас вважаємо, що ціннісно-мотиваційний компоненти у структурі професійної компетентності фахівців, особливо у майбутніх, один із найскладніших у поряд зі суб'єктивним (окремі науковці визначають як рефлексивний) у формуванні в порівнянні зі інтелектуальним, поведінково-діяльним та іншими компонентами професійної компетентності конкретних майбутніх фахівців: «Цінності безпосередньо впливають як на формування та насичення мотиваційної сфери фахівців, визначають суб'єктне ставлення до самого себе як до професійного суб'єкта, викарбовують його професійну позицію як професіонала, впливають на формування ціннісно-мотиваційної підвалини професійної суб'єктності. З'ясовано, що цінності безпосередньо впливають на формування структури та змісту насамперед мотиваційної сфери становлення суб'єктом професійної діяльності та в цілому на формування та актуалізацію професійної суб'єктності як конкретного фахівця, а також становлять духовну підвалиною формування та актуалізації його професійної компетентності. Доведено, що ціннісно-мотиваційна складова професійної суб'єктності складають загальні орієнтири про ідеальні параметри професійного буття як професійного суб'єкта та професіонала конкретного виду професійної діяльності» [17, 689]. Власне їх ціннісно-мотиваційний і

суб'єктивний компоненти професійної компетентності характеризують спрямованість ціннісних професійних орієнтацій, стійкість мотиваційної сфери майбутньої професійної діяльності як професійних суб'єктів. У зв'язку з цим ціннісно-мотиваційна сфера є однією з найголовніших психічних і психологічних підвалин у формуванні професійної компетентності будь-якого фахівця, який є водночас вирішальним чинником формування всіх інших її компонентів, особливо для формування суб'єктивного компонента – сприйняття випускником самого себе суб'єктом конкретного виду професійної діяльності та намагання самоактуалізуватися у ній як професіоналу. Останній аспект є вирішальним, на думку науковців, у професійній самоактуалізації кожного фахівця як професіонала, оскільки він сприймає самого себе як професійного суб'єкта за конкретним фахом і відповідно не шукає можливості працевлаштування за іншим фахом [16; 19].

Мета статті полягає у методологічному обґрунтуванні змісту ціннісно-мотиваційного компонента професійної компетентності фахівців.

Теоретичне підґрунтя. Аналіз та узагальнення наукових джерел свідчить про наявність достатніх наукових напрацювань зі проблеми ціннісно-мотиваційної сфери фахівців. Зокрема, такі: І. Галян [1] представив типологічні особливості ціннісно-сислової саморегуляції майбутніх педагогів; Л. Орисхін (L. Oryshchyn) [22] й І. Галян [1] здійснили крос-культурні дослідження цінностей студентської молоді східного регіону Польщі та студентів-педагогів сходу і заходу України; Г. Радчук [9] наголошує про нездатність сучасних ЗВО створювати належні освітні умови для розгортання внутрішніх процесів актуалізації суб'єктно-ціннісного потенціалу студентів; О. Савиченко [11] розкриває ціннісно-мотиваційні чинники розвитку здатностей спортсмена, які відображають структуру мотивації досягнення залежно від його ціннісної спрямованості, тощо.

У психологічній науці проблема мотивації розв'язана достатньо ґрунтовно.

Так, Х. Хекхаузен узагальнив досвід дослідників у сфері мотивації та окреслив напрями розвитку теорій мотивації, досліджував дві незалежні мотиваційні тенденції – прагнення до успіху й уникнення невдачі [12]. Дослідження поведінки фахівців у професійній сфері та залежності їх мотивації від їх психічного стану започаткував Елтон Мейо (1880-1949) [20; 21]. Він обґрунтував підвалини теорії, яка отримала у наукових колах назву «доктрина людських відносин». Дослідження у сфері активізації професійної діяльності фахівців досліджували В. Врум, Ф. Герцберг, Е. Лоулер, Д. Мак-Грегор, Д. Макклелланд, А. Маслоу, Л. Портер тощо. У мотивації праці певний внесок зробили О. Амоша, О. Грішнова, Г. Дмитренко, М. Карлін, А. Колот, І. Кравченко, Е. Лібанова, Л. Лісогор, В. Мортіков, В. Онікієнко, А. Чухно та ін.

Водночас слід констатувати, що бракує наукових досліджень, які спрямовані на обґрунтування структури та змісту ціннісно-мотиваційного компонента професійної компетентності фахівців і з'ясування їх різноманітних змістовних взаємозв'язків і взаємовпливу насамперед ціннісного аспекту на мотиваційну сферу фахівця. Вважаємо, що власне цінності разом із мотивацією спрямовують діяльність професійного суб'єкта на певні цілі та на досягнення успіху в ній, а в процесі професійного самовизначення та професійної самоактуалізації вони безпосередньо виступають їх підвалиною. У зв'язку з цим його дослідження як детермінанти та підвалини професійного самовизначення, становлення та самоактуалізації фахівців, як професіоналів і суб'єктів професійної діяльності, є актуальним і своєчасним науковим завданням.

Методи дослідження. Для вирішення поставлених у роботі завдань були використані теоретичні методи дослідження: аналіз наукових джерел з теми дослідження, системний аналіз, синтез, узагальнення наукової літератури, класифікація, конкретизація.

Результати і обговорення. Вважаємо за необхідне розкрити сутність і зміст

ціннісно-мотиваційного компонента професійної компетентності будь-якого фахівця, оскільки цей компонент є водночас і фундаментальним і обов'язковим для кожного з них. Водночас слід наголошувати про такий тривожний аспект: «Аксіологічний контекст сучасної філософії освіти України, з одного боку, і формально, у тому числі на законодавчому рівні, ні у кого в педагогічному середовищі не викликає сумніву, а з іншого – на поведінково-діяльнісному та підсвідомому рівні, у т.ч. у достатньо авторитетних дослідників і науковців створює методологічні проблеми...» [15, 53]. Весь парадокс полягає в тому, що проблемі педагогічної аксіології, як науки про цінності освіти, в яких представлена система значень, принципів, норм, канонів, ідеалів, які регулюють взаємодію суб'єктів освіти, формують, розвивають і удосконалюють ціннісний компонент в структурі майбутнього фахівця, присвячено велику кількість наукових досліджень і публікацій. Наприклад, лише інтернет-ресурси пошукової системи Google пропонують понад 63 000 посилань на поняття «педагогічна аксіологія» та просто «педагогічна аксіологія» – 175 000 (на 25.10.22 року). Це насамперед пов'язано з функціями педагогічної аксіології – смислостворювальною, орієнтаційною, нормативною, регулятивною та контрольно-оцінною.

Суттєвий інтерес представляє монографія Т. Калюжньої «Педагогічна аксіологія в умовах модернізації професійно-педагогічної освіти» [5]. Вона слушно наголошує, що «Незважаючи на досить помітний пласт наукових розробок, проблему педагогічної аксіології в умовах модернізації професійно-педагогічної освіти не можна вважати повністю вичерпаною. Існує низка питань, відповіді на які ще знаходяться в стадії формування. До них, зокрема, відносяться такі питання, як: визначення поняття «педагогічна аксіологія» у світлі сучасних культурологічних та педагогічних дискусій; розуміння ролі культури як духовного камертона і світоглядної основи педагогічної аксіології; зміна ціннісних

пріоритетів в контексті розбудови незалежності та викликів глобалізованого світу щодо змісту навчально-виховної діяльності вчителя; протиріччя в сучасній системі підготовки та перепідготовки педагогічних кадрів й можливості підвищення професійної педагогічної освіти тощо» [5, 4].

В Україні до цієї проблеми звертались відомі педагоги і вчені (М. Драгоманов, А. Макаренко, І. Огієнко, О. Потебня, С. Русова, Г. Сковорода, В. Сухомлинський, І. Франко, Л. Українка та ін.). Наприкінці 20-х рр. ХХ ст. А. Макаренко рішуче наголошував, що «не може бути виховання, якщо не зроблена центральна настанова про цінність людини» [6, 249].

У сучасних умовах розв'язанням аксіологічної проблеми в освіті займаються В. Андрущенко, В. Бех, І. Бех, М. Бровко, Л. Губерський, С. Гончаренко, І. Зязюн, С. Клепко, В. Кремень, М. Култаєва, Л. Левчук, М. Михальченко, І. Надольний, В. Огнев'юк, І. Предборська, І. Степаненко, Н. Ткачова та ін. Основна ідея вітчизняних філософів ХХ ст. наступна: цінності – це ставлення людини до самої себе, до інших людей, суспільства та до діяльності. Серед них сформувалася думка про те, що ціннісні ставлення є початковим, первинним ставленням до світу, що визначає решту всіх інших ставлень людини.

Водночас спостерігається повна плуганина серед науковців у розумінні та сприйнятті цінностей і мотивації людини та фахівця. Так результати опрацювання інтернет-ресурсів пошукової системи Google показують, що вона пропонує понад 126000 посилань на поняття «мотиваційно-ціннісний компонент» і 139000 – на поняття «ціннісно-мотиваційний компонент» (на 25 жовтня 2022 року), тобто серед науковців не має місця об'єктивного розуміння смислу, змісту і призначення цінностей і мотивації у бутті, спілкуванні, поведінці та діяльності людини та фахівця. Це є наслідком не усвідомлення, на жаль, багатьма науковцями ролі цінностей у професійній діяльності фахівців як її професійних суб'єктів. Яскравим прикладом такого стану є те, що поряд із поняттям «ціннісно-мотиваційна сфера» у сучасних

психологічних дослідженнях співіснують поняття «ціннісно-сміслового», «мотиваційно-ціннісного», «мотиваційно-сміслового», «ціннісно-цільового» сфери, орієнтації та ін.

Отже, суттєва частина науковців не усвідомлює роль цінностей у життєдіяльності людини, у тому числі й у професійній компетентності фахівців, бо вона на перше місце ставить мотивацію, а не цінності, наприклад, набуття професійної освіти чи діяльності. Це свідчить про те, що вони не усвідомлюють того факту, що цінності формують мотивацію набуття певної професії та становлення професійним суб'єктом, а не мотивація визначає професійні цінності. Наприклад, таку помилкову «сміслову логіку» маємо в назві дисертації В. Галузяк – «Мотиваційно-ціннісні детермінанти індивідуального стилю педагогічного спілкування» [2], у статті Н. Шемигон – «Сутність мотиваційно-ціннісного ставлення студентів до майбутньої професійної діяльності» [14]. Цінності й мотивація не є одним і тим самим, вони не є тотожними. Про це наголошував М. Бернат (M. Biernat): найбільшою різницею між ними є те, що завдяки мотивам і мотивації людина здійснює спонтанні дії, а завдяки цінностям – розважливі та осмислені [18]. Напевно, складно більш влучно висловити про їх спільність, і найголовніше – про відмінність.

Поняття «ціннісне ставлення особи до професії» впливає, на наше переконання, зі понять «цінність», «ціннісна орієнтація». Узагальнення сучасної філософської та психологічної літератури показує, що цінність фахівця є його і фундаментальним, і складним, і комплексним психічним професійно важливим утворенням, яке складає підвалини його професійного буття та світогляду. Це слід враховувати у процесі професійної підготовки майбутніх фахівців і в формуванні їх професійного етикету, підвалину якої знову складають професійні цінності. Цінності є інтегрованим результатом чи квінтесенцією історичного розвитку конкретного суспільства, наявних соціальних умов, суспільних і виробничих відносин між людьми та фахівцями, які конкретизуються в цінностях певного фаху,

наприклад, педагогічного та лікарського – гуманізм, військового – практицизм. Цінності конкретної професії проявляються в ціннісних орієнтаціях – комплексному феномені чи певних «стандартах» професійної діяльності та професійного буття, що детермінують ставлення конкретного фахівця до себе, до навколишнього світу, до інших і найголовніше – до професійної діяльності. Поза ставленням фахівця не можна говорити про професійну цінність, оскільки вона виступає як поведінково-діяльнісний орієнтир у конкретному виді професійної діяльності. В основі такого підходу до професійних цінностей лежать практичні потреби конкретної професійної спільноти, які суб'єктивно сприймаються та актуалізуються в поведінці та діяльності кожного окремого фахівця як професійного суб'єкта та представника конкретної професійної спільноти.

Водночас природа цінностей надзвичайно складна, що зумовило різні підходи до їх визначення та класифікації. Вони, як соціальне явище, вкрай потрібні людям кожного суспільства як дійсність, мета, ідеал; цінністю може бути не лише те, що існує, а й те, що ще потрібно здійснити; існують дві групи цінностей – цінності життєдіяльності і цінності культури.

Цінності, як ставлення, водночас є і предметом, і ставленням до цього предмета. Власне вони й регулюють поведінку та діяльність кожного фахівця. Так, наприклад, «Найвищий рівень регуляції – суб'єктний – пов'язаний з усвідомленням власних особистісних якостей, їх ціннісностворювальної ролі в підтриманні самоідентичності особистості та у формуванні мотивації розвитку... здібностей» [13, 16].

Система цінностей будь-якого фахівця – це та духовна «ланка» та підвалина, яка його пов'язує з конкретним професійним середовищем, включає в професійний світ і систему професійних взаємин, а також поєднує інтереси, потреби, світогляд фахівця з конкретною поведінкою та культурою професійного буття. Проявом такої культури є професійний етикет – Клятва Гіппократа у лікарів, Військова

Присяга та війський етикет – у військових. Існує двосторонній зв'язок між цінностями та поведінкою фахівця: з одного боку, саме через поведінку, вчинки можна з'ясувати про систему його ціннісних професійних орієнтацій, а з іншого – цінності є індикатором рівня сформованості та розвиненості фахівця як професіонала. Відповідно, варто мати на увазі, що саме вона є однією з найважливіших характеристик кожного фахівця. Вона, як внутрішня основа ставлення фахівця до певної професії та визначення свого місця в ній, дає можливість розкрити духовні механізми чи підвалини, які дають можливість пояснювати та прогнозувати його професійну діяльність та її стійкість і відповідно й результативність.

Так, узагальнення Звіту з моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти в Україні дає можливість з'ясувати такі тенденції: «23. Високі значення частки зайнятих та умовно зайнятих Моніторингових осіб притаманні суто лікарським спеціальностям – медицина (лікувальна справа), стоматологія та педіатрія (92,02%), а також підготовці фахівців для системи МВС – Цивільний захист та пожежна безпека, правоохоронна діяльність (83,50%)...

24. Для переважної більшості укрупнених груп спеціальностей... частка зайнятих та умовно зайнятих осіб має звичайне значення, що характерно для інтегрованих у ринок праці професій або секторів економіки, де найбільшим роботодавцем виступає держава: Публічне управління та адміністрування – 67,51%, Право та міжнародне право – 66,30%, Економіка, сервіс, управління та адміністрування – 62,64%, Соціальна робота та соціальне забезпечення – 61,15%, Освіта – 60,22%, Будівництво та технології (крім архітектури) – 60,05%, Транспорт (крім морського та внутрішнього водного) – 59,91%, Біологія, природничі науки та математика (крім фізики) – 58,82%, Інженерія (крім суднобудування) – 58,32%, Сільське господарство та ветеринарія – 58,23%, Гуманітарні науки (крім філології) – 58,17%, Культура і мистецтво (крім дизайну,

хореографії та образотворчого мистецтва) – 57,56%, Поведінкові науки, журналістика та міжнародні відносини – 55,91%...

26. Нарешті, низький відсоток зайнятих та умовно зайнятих осіб демонструють: укрупнена група Інформаційні технології та прикладна математика (крім інженерії програмного забезпечення) – 37,61%, спеціальності Інженерія програмного забезпечення – 27,37% та Морський та внутрішній водний транспорт – 14,1%. Причому в усіх цих випадках немає підстав нарікати на відсутність попиту на відповідних фахівців на ринку праці. Швидше навпаки, спостерігається дефіцит кваліфікованих фахівців і ринок праці готовий поглинути додаткові ряди фахівців морської справи та IT-сфери» [4, 9-10].

Отже, ці несприятливі цифри переконливо доводять необхідність цілеспрямованого формування у майбутніх фахівців їх ціннісно-мотиваційного компонента професійної компетентності, що в свою чергу складає підвалину її суб'єктного компонента. Ці два компоненти взаємопов'язані та взаємозумовлені, але первинним є ціннісний аспект професійного буття фахівця [15], вторинним – мотиваційний і тільки наступним, на думку науковців – суб'єктний [19].

Для того, щоб більш чітко сформулювати поняття «ціннісно-мотиваційний компонент професійної компетентності фахівця», пропонуємо спочатку розглянути окремо поняття «цінності» та «мотивація», оскільки обидва є предметом нашої статті. Цінності – це, з одного боку, властивість того чи іншого суспільного предмета та явища, яка задовольняє потреби, інтереси, бажання людей, а з іншого – соціально значущі уявлення особи та суспільства про те, що таке добро, справедливість, патріотизм, любов, дружба тощо. Професійні цінності безпосередньо проявляються у ціннісних орієнтаціях певної професії, які представляють, на нашу думку, цінність як суб'єктно-об'єктну значущість цієї професії для конкретної групи фахівців. Ціннісні орієнтації формують відповідні потреби, визначають аксіологічні орієнтири, наприклад, для діяльності військових. У

зв'язку з цим їх можна визначати як стабільні, «вічні» соціально-психологічні духовні утворення військовослужбовців, що відображають сукупний військово-професійний досвід військово-професійної діяльності військовослужбовців конкретної країни. А в свою чергу цінності та ціннісні орієнтири формують ідеал військовослужбовця, який допомагає знайти військовослужбовцям свою точку зору, мати власні оцінні думки, мотивує і спрямовує їх екстремальну військово-професійну діяльність. Відповідно, поняття «цінність» тут використовуємо і як вираження вищих принципів буття постаті військовослужбовця, норм його поведінки та військово-професійної діяльності, та як ідеал військово-професійного буття узагальненого військовослужбовця. Прояв військово-професійних цінностей має свою специфіку – суб'єктивність, оскільки цінність того або іншого явища має значення для конкретного суб'єкта – військовослужбовця та групи військовослужбовців. Таким чином, для військово-професійних цінностей, як і для всіх інших груп цінностей, властива реальна єдність суб'єктивного та об'єктивного, наявність певних суб'єкт-об'єктних ставлень до певної дійсності. Власне цінність формується й існує в рамках певного ставлення, а для військовослужбовця – ставлення до самого себе як до військового професіонала та члена бойової команди – відділення, взводу, роти..., ставлення до України як до Батьківщини та найбільшої цінності. Головне те, що цінність кожного військовослужбовця проявляє себе в повному обсязі виключно в екстремальній діяльності, зокрема шляхом критичного та достатньо об'єктивного оцінювання навколишнього світу, а сьогодні – оцінювання своєї почесної місії в захисті України від російських загарбників.

Отже, наголошуємо про взаємозв'язок цінностей особи з її поведінкою та діяльністю, водночас цінності виходять із кожної окремої ситуації та є більш сталими та вкоріненими, ніж, наприклад, звичайне ставлення до конкретної події чи особи в той чи інший момент часу. Вони відіграють

важливу роль у поведінці людини, в її ставленні не лише до інших, але й до себе самої. Так, М. Рокіч обґрунтовує систему цінностей як стійку організацію переконань особи, що стосується кращих моделей її поведінки [13], а цінності – це, на думку Ш. Шварц (Schwartz Н.), поняття чи переконання, які відносяться до бажаних кінцевих цілей або вчинків [23].

Слід наголошувати про такий важливий аспект: цінності – це не те, що пасивно переймається фахівцем від професійного соціуму, а «це є й однією із форм самоусвідомлення, самовираження внутрішніх інтелектуальних, моральних, естетичних та інших сил і уявлень особистості, які перебувають у тісному взаємозв'язку із її потребами, інтересами, мотивами поведінки, зумовлюючи їх і одночасно перебуваючи залежно від них, від характеру й об'ємності інформації про культурні цінності, їх сутність, функції і властивості» [7, 29]. Оскільки вони відіграють провідну роль у формуванні та розвитку мотиваційної сфери фахівця, то об'єктивно-суб'єктивні ставлення визначають його професійну позицію, впливають на загальне осмислення та сприйняття професійного світу, спрямовують поведінку, вчинки та діяльність, тобто формують ціннісно-мотиваційну підвалину професійної суб'єктності та загалом професійного буття кожного фахівця як представника певної професії. Вважаємо, що саме професійні цінності являються підвалиною для формування та розвитку фахівця як професійного суб'єкта, які визначають структуру та зміст мотиваційної сфери професійної діяльності та становлення її суб'єктом, бо вони є як уявленням, так і орієнтиром для кожного фахівця про ідеальні параметри свого професійного буття як професіонала.

Саме тому критично важливим є, на нашу думку, дослідження не лише окремо мотивів і мотивації й окремо цінностей і ціннісних орієнтацій певного фахівця, а комплексне їх дослідження і з'ясування кореляційних зв'язків між ними – цінностями та мотивацією, оскільки окремо не можемо визначити більш-менш чіткі його

ціннісно-мотиваційні особливості як професіонала. Про конструкт ціннісно-мотиваційної сфери наголошує Ю. Швалб, який вважає, що поняття «мотивація» вводиться через протиставлення зовнішніх стимулів і внутрішніх мотивів. Їхнє диференціювання й інтеграція відбувається через зв'язування змісту поняття «смысл», що визначає ставлення фахівця до самого себе – до власних дій, учинків, переживань, професійної діяльності як її суб'єкта. Якщо мотивація вказує фахівцю на бажану предметність, то смысл указує місце, значення цієї предметності в ієрархії професійних цінностей [13].

У зв'язку з цим ціннісна сфера фахівця виступає найголовнішим професійно важливим психічним утворенням, формування, розвиток і актуалізація якого можливі в цілеспрямованому процесі професійного навчання і виховання майбутнього фахівця, лише у професійному середовищі в контексті реальних професійних взаємин фахівця. Індивідуальне наповнення конкретних професійних цінностей кожним фахівцем і реалізація і продукування ним смислів професійної діяльності здійснюється у процесах професійного самовизначення, набуття професійної освіти, професійного становлення, самоактуалізації та самореалізації як професіонала та суб'єкта творчої професійної діяльності.

Для чіткого розуміння змісту ціннісно-мотиваційного компонента професійної компетентності фахівця необхідно виокремити його зміст, який має відображати, на нашу думку, специфіку та місце в професійній компетентності, продемонструвати концентрацію, єдність і взаємозв'язок всіх компонентів цієї компетентності. Першим елементом безумовно є ціннісні орієнтації фахівця [15], що визначає зміст його цінностей як регулятора та орієнтира набуття певної професійної освіти та успішної професійної діяльності, оскільки вони визначають цілі, принципи, зміст, форми та засоби діяльності. На цінностях професійного буття фахівець входить у контекст світової культури шляхом осмислення, засвоєння та оволодіння системою цінностей конкретної

професійної сфери. Наприклад, одночасно педагогам характерні педагогічні, духовні, гуманні, моральні, інформаційні, наукові та інші цінності, сукупність яких формує їх ціннісну сферу професійно-педагогічної компетентності. У зв'язку з цим «Принципове значення в процесі формування майбутнього фахівця має зміст виховання... Це унікальна сукупність цінностей, без оволодіння якими на гносеологічному, емотивному і поведінковому рівні навряд чи можливий справжній фахівець. Система аксіологічних орієнтирів у вищій школі повинна базуватися перш за все на національних цінностях, що концентрують в собі загальнолюдське і ментальне, стимулюючих духовний розвиток особистості фахівця» [5, 59].

Цінності за своїм характером завжди соціально важливі, оскільки виражають загальну моральну орієнтованість і ціннісний зміст поведінки та професійного буття представника певної професії. Наприклад, такою професією в українському суспільстві нині є професія військового як захисника України. У цьому аспекті цінності виступають як регулятор у взаєминах між фахівцем, наприклад, військовослужбовцем, і суспільством, у поведінці військовослужбовців цінності реалізують регулятивну функцію. Вони набувають професійного смислу, актуалізуються в мотиваціях професійної діяльності і безпосередньо впливають на формування професійної суб'єктності кожного військовослужбовця. Але для цього вони мають ними глибоко усвідомлюватися і свідомо сприйматися. Цінності не первинні, вони похідні від взаємин людини і світу, громадянина та українського суспільства, які водночас виражають те, що в світі є значущим для військовослужбовця Збройних сил України. В основі поняття «професійна цінність військовослужбовця» лежить ступінь значущості та політичної суб'єктності України та її незалежність, які мають вирішальну роль у його професійній самоактуалізації як військового професіонала та члена бойової команди. А система військово-професійних цінностей становить основу військово-професійної

культури кожного військовослужбовця як професіонала, яка зумовлює його ставлення до військового фаху та смислу військово-професійної діяльності, до своїх вчинків, особливо в складних та екстремальних умовах бойової діяльності, безпосередньо формує професійні перспективи, сприяє професійної самоактуалізації як суб'єкта військово-професійної діяльності.

Отже, професійні цінності підсвідомо стимулюють майбутніх фахівців до свідомого ставлення до набуття професійної освіти, а згодом – до сумлінної професійної діяльності як її творчого суб'єкта, формують і насичують смислом мотиваційну сферу набуття професійної освіти та становлення суб'єктом професійної діяльності. Основні різновиди цінностей будь-якого фахівця такі: цінності-ставлення (розкривають смисл ставлень фахівця до конкретної професії та свого місця в ній як основного регулятора його професійної діяльності); цінності-цілі (визначають смисл цілей професійної діяльності); цінності-знання (розкривають смисл професійних знань та їх необхідність у професійній діяльності для професійної самоактуалізації); цінності-якості (розкривають смисл необхідності професійно важливих якостей фахівця і акцентують увагу на необхідності їх цілеспрямованого формування та розвитку); цінності-засоби (розкривають смисл дотримання певних принципів професійної діяльності та для її реалізації застосування конкретних методів, способів і засобів).

Отже, цінності будь-якого фахівця надзвичайно важливі в його професійній діяльності, особливо, по-перше, там, де є система суб'єкт-суб'єктних взаємин, наприклад, в педагогічній, і в екстремальних видах діяльності, наприклад, військово-професійній; по-друге, де надзвичайно важливе свідоме професійне позитивне ставлення фахівця до своєї професійної діяльності, що виявляється в усвідомленні її важливості як для суспільства та його членів, так і для особистої професійної самоактуалізації в суспільстві, наприклад, у педагогічній, військово-професійній.

З урахуванням вищесказаного можемо стверджувати, що цінності, наприклад, військовослужбовця щодо військово-

професійної діяльності, по-перше, проявляються насамперед в його позитивному ставленні до військового фаху; по-друге, характеризуються стійкою усвідомленістю необхідності для успішної військово-професійної діяльності набуття якісної військово-професійної освіти та цілеспрямованого формування військово-професійної компетентності та найголовніше – для військово-професійної самоактуалізації як військового професіонала. На такий вибір впливають такі цінності: загальнолюдські цінності; цінності українського народу та народу України; військові цінності в українському суспільстві та військово-професійні цінності Збройних сил України; фахові цінності, тобто бути не просто військовим, а, наприклад, командиром або інженером у танкових військах. А військово-професійні цінності знаходять своє відображення в військово-професійній спрямованості, серцевину якої складає мотивація майбутніх офіцерів до військової професії та самоактуалізації в ній як професіонала, що є внутрішнім стимулом сумлінного набуття ними конкретного військового фаху, формування військового етикету та в кінцевому рахунку – професійної самоактуалізації у військовій справі як її суб'єкта.

Таким чином, професійні цінності, професійна спрямованість і мотивація складають «логічний ланцюжок» у змісті ціннісно-мотиваційного компонента професійної компетентності фахівців, а міцність і стійкість цього «ланцюжка» визначає стійкість професійного вибору людиною певної професії і відповідно стійкість професійної компетентності конкретного фахівця. Особливо така стійкість необхідна в екстремальних видах діяльності, коли на перший план у складних ситуаціях виходить морально-духовний аспект професійної діяльності, який підкоряє собі всі елементи діяльності фахівця, коли вже щось робити, практично, не можливе. Такою професією є військова. А своєрідне та унікальне сполучення

мотивів військово-професійної діяльності кожного військовослужбовця формує його неповторну мотиваційну сферу цієї діяльності, оскільки їх мотивація демонструє бажання бути її суб'єктом. До складу мотивації входять сукупність однорідних потреба у військово-професійній діяльності, прагнення бути військовим професіоналом і намагання самоактуалізуватися в ній як фахівцю.

Отже, можемо наголошувати, що мотивація є необхідним для формування професійної компетентності будь-якого майбутнього фахівця та для його професійної самоактуалізації як суб'єкта професійної діяльності.

Висновки та перспективи подальших досліджень.

1. Ціннісно-мотиваційний компонент професійної компетентності фахівців визначає їх ставлення до свого професійного буття, смислу професійної діяльності та становлення її творчим суб'єктом.

2. Цінності й мотивація обіймають стрижньове місце в структурі професійної компетентності фахівців; при цьому цінності визначають мотивацію вибору професії, а останні є стійкими та практично сталими психічними професійно важливими утвореннями кожного фахівця, які стимулюють і підтримують успішну професійну діяльність.

3. Зміст цього компонента складають потреби, мотиви та цінності професійного буття конкретного фахівця.

4. Система цінностей і мотивації професійного буття конкретного фахівця реалізує аксіологічну, стимуляційну та регулятивну функції у процесі набуття професійної освіти майбутнім фахівцем, а згодом професійної діяльності та самоактуалізації як суб'єкта конкретного виду професійної діяльності.

Перспективи подальших наукових пошуків: обґрунтування критеріїв і показників діагностування ціннісно-мотиваційного компонента професійної компетентності фахівців.

Питання психології

Список використаних джерел

1. Галян, І. М., Дуб, В. Г. Психологічні особливості ціннісно-смыслового розвитку майбутніх педагогів : монографія. Дрогобич : РВВ ДДПУ імені Івана Франка ; Вид-во ТЗОВ «Трек ЛТД», 2016. 192 с.
2. Галузяк, В. М. Мотиваційно-ціннісні детермінанти індивідуального стилю педагогічного спілкування : автореф. дис. ...канд. психол. наук : спец. 19.00.07 – Педагогічна та вікова психологія. К. [б.в.], 1998. 17 с.
3. Галусян, О. А., Захаренко, Л. М., Казміренко, Л. І., Юрченко-Шеховцова, Т. І. Розвиток внутрішньої мотивації поліцейських до професійної діяльності : метод. реком. К. [б.в.], 2017. 90 с.
4. Звіт з моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти. <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/02/03/01/Zvit.z.monitorynhu.pratsevlashtuvannya-2022-02-03.pdf> (дата звернення: 09.06.2022)
5. Калюжна, Т. Г. Педагогічна аксіологія в умовах модернізації професійно-педагогічної освіти : монографія / за наук. ред. О.В. Уваркіної. К. : Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2012. 128 с.
6. Макаренко, А.С. Собрание починений [] : в 5 т. М. : Изд-во АПН РСФСР, 1958. Т. 5. 588 с.
7. Матяж, С. В., Березянська, А. О. Класифікація цінностей та ціннісних орієнтацій особистості. *Наукові праці [Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія»]*. Сер. : Соціологія. 2013. Т. 225, вип. 213. С. 27–30.
8. Підведено підсумки першого моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти. Оpubліковано 03 лютого 2022 року о 11:49. <https://mon.gov.ua/ua/news/pidvedeno-pidsumki-pershogo-monitoringu-pracevlashtuvannya-vipusknikiv-zakladiv-vishoyi-ta-fahovoyi-peredvishoyi-osviti> (дата звернення: 09.06.2022).
9. Радчук, Г. К. Аксіопсихологія вищої школи] : монографія – [вид. 2-ге, розширене і переробл. Тернопіль : ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2014. 380 с.
10. Рокич, М. Методика «Ценностные ориентации». *Большая энциклопедия психологических тестов* / авт.-сост. А.А. Карелин. М. : Эксмо, 2009. С. 26-28.
11. Савиченко, О. М. Ціннісно-мотиваційна регуляція розвитку спортивних здібностей у юнацькому віці. Дис. ...канд. псих. наук : спец. 19.00.07. – Педагогічна та вікова психологія. Волинський нац. ун-т імені Лесі Українки, Луцьк, 2009. 20 с.
12. Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность. СПб. : Питер; М. : Смысл, 2003. 860 с.
13. Швалб Ю. Мотиваційні підстави життєдіяльності особистості. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія*. 2018. № 1 (8). С. 60–64.
14. Шемигон, Н. Ю. Сутність мотиваційно-ціннісного ставлення студентів до майбутньої професійної діяльності. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. 2012. № 36. С. 250-254.
15. Ягупов, В. В. Аксіологічний вимір європейського освітнього простору та методологічні проблеми українських дослідників у педагогіці. *Ціннісно-орієнтований підхід в освіті і виклики євроінтеграції* : матеріали міжнар. наук.-метод. конф. (Суми, 29-30 травня 2020 р.) / ред. колегія : В.М. Завгородня, А.М. Куліш та ін. Суми : Сумський державний університет, 2020. С. 51-53. https://drive.google.com/file/d/1ri7rvY_i7d-gk9xPHYi5BWZlqrq-IdmX/view (дата звернення: 09.06.2022).
16. Ягупов, В. В. Професійна суб'єктність, суб'єкт військово-професійної діяльності як інтегральний результат професійної підготовки офіцерів. *Теорія і практика професійної майстерності в умовах ціложиттєвого навчання*: монографія / за заг ред. О.А. Дубасенюк. Житомир: Вид-во Рута, 2016. С. 223-233.
17. Ягупов В.В. Методологічні проблеми розуміння та формування ціннісно-мотиваційної складової професійної суб'єктності фахівців. *Проблеми цивілізаційної суб'єктності України: місія науки і освіти* : матеріали Всеукраїнської міжгалузевої науково-практичної онлайнконференції (Київ, 29 вересня – 1 жовтня 2022 року) / Національна академія наук України; Національна академія педагогічних наук України; Інститут історії України; Інститут політичних і етнонаціональних досліджень імені І. Ф. Кураса; Інститут всесвітньої історії; Інститут філософії імені Г. С. Сковороди; Інститут соціальної та політичної психології; Інститут обдарованої дитини; Всеукраїнська газета «Освіта і суспільство». К. : Інститут обдарованої дитини НАПН України, 2022. – 722 с. С. 689-700. https://iod.gov.ua/content/events/37/vseukrayinska-mizhgaluzeva--naukovo-praktichna-onlayn-konferenciya-problemi-civilizaciyanoi-subyektnosti-ukrayini--misiya-nauki-i-osviti_publications.pdf?1667396816.7328
18. Biernat, M. Motives and Values to Achieve: Different Constructs With Different Effects. *Journal of Personality*. 1989. Vol. 57, Issue 1. URL: https://www.academia.edu/27275802/Motives_and_Values_to_Achieve_Different_Constructs_With_Different_Effects. (Last accessed: 09.06.2022).

19. Lazorko, O., Zhanna, V., Yahupov, V., Valchuk-Orkusha, O., Melnyk, I., & Sherman, M.. The Safety of Professionalization Subjects in Psychological and Neuropsychological Aspects. *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*. 2021. № 12(1). P. 19-39. <https://doi.org/10.18662/brain/12.1/168> (Last accessed: 09.06.2022).
20. Mayo, Elton. The Human Problems of an Industrial Civilization. New York : The Macmillan Company, 1933. 194 p.
21. Mayo, Elton. The social problems of an industrial civilization. London : Routledge & K. Paul. 1949. 148 p.
22. Oryshehyn, L. Młodzi Polacy i Ukraińcy wobec społeczeństwa ryzyka: praca doktorska / Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie. Lublin, 2016. 177 s.
23. Parks, L., Russell, P. G. Personality, values, and motivation. *Personality and Individual Differences*. 2009. Vol. 47, Issue 7. P. 675–684.
24. Schwartz, Shalom H. Basic Human Values: Theory, Measurement, and Applications. *Appeared in Revue française de sociologie*. 2006. №47/4. P. 929-968. https://uranos.ch/research/references/Schwartz_2006/Schwartzpaper.pdf (Last accessed: 09.06.2022).

References

1. Halian, I. M., Dub, V. H. Psykholohichni osoblyvosti tsinnisno-smyslovoho rozvytku maibutnykh pedahohiv [Psychological specifics of value and conceptual development of future teachers]: monohrafiia. Drohobych : RVV DDPU imeni Ivana Franka ; Vyd-vo TzOV «Trek LTD», 2016. 192 s. (in Ukrainian).
2. Haluziak, V. M. Motyvatsiino-tsinnisni determinanty indyvidualnoho stylu pedahohichnoho spilkuvannia [Motivational and value determinants of the individual style of pedagogical communication] : avtoref. dys. ...kand. psykhol. nauk : spets. 19.00.07 – Pedahohichna ta vikova psykholohiia. K. [b.v.], 1998. 17 s. (in Ukrainian).
3. Halustian, O. A., Zakharenko, L. M., Kazmirenko, L. I., Yurchenko-Shekhovtsova, T. I. Rozvytok vnutrishnoi motyvatsii politseiskykh do profesiinoi diialnosti [Development of police officers' internal motivation for professional activity] : metod. rekom. K. [b.v.], 2017. 90 s. (in Ukrainian).
4. Zvit z monitorynhu pratsevlashtuvannia vypusnykiv zakladiv vyshchoi ta fakhovoi peredvyshchoi osvity [Report on monitoring employment of graduates of institutions of higher and vocational pre-higher education]. <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/02/03/01/Zvit.z.monitorynhu.pratsevlashtuvannya-2022-02-03.pdf> (data zvernennia: 09.06.2022). (in Ukrainian).
5. Kaliuzhna, T. H. Pedahohichna aksiolohiia v umovakh modernizatsii profesiino-pedahohichnoi osvity [Pedagogical axiology under conditions of professional and pedagogical education modernization] : monohrafiia / za nauk. red. O.V. Uvarkinoi. K. : Vyd-vo NPU imeni M.P. Drahomanova, 2012. 128 s. (in Ukrainian).
6. Makarenko, A.S. Sobrane pochynenyi [Collection of works] : v 5 t. M. : Yzd-vo APN RSFSR, 1958. T. 5. 588 s. (in Russian).
7. Matiazh, S. V., Berezianska, A. O. Klyasyfikatsiia tsinnostei ta tsinnisnykh oriiantatsii osobystosti [Classification of values and value orientations of the individual]. *Naukovi pratsi [Chornomorskoho derzhavnoho universytetu imeni Petra Mohyly kompleksu «Kyievo-Mohylianska akademiia»]*. Ser. : Sotsiolohiia. 2013. T. 225, vyp. 213. S. 27–30. (in Ukrainian).
8. Pidvedeno pidsumky pershoho monitorynhu pratsevlashtuvannia vypusnykiv zakladiv vyshchoi ta fakhovoi peredvyshchoi osvity [The results of the first monitoring of employment of graduates of institutions of higher and vocational pre-higher education are summarized]. Opublikovano 03 liutoho 2022 roku o 11:49. <https://mon.gov.ua/ua/news/pidvedeno-pidsumki-pershogo-monitoringu-pracevlashtuvannya-vipusnykiv-zakladiv-vishoyi-ta-fahovoyi-peredvishoyi-osviti> (data zvernennia: 09.06.2022). (in Ukrainian).
9. Radchuk, H. K. Aksiopsykhohiia vyshchoi shkoly [Axiopsychology of the higher school] : monohrafiia – [vyd. 2-he, rozshyrene i pererobl.. Ternopil : TNPU im. V. Hnatiuka, 2014. 380 s. (in Ukrainian).
10. Rokych, M. Metodyka «Tsennostnye oryentatsyy» [«Value orientations» Methodology]. *Bolshaia entsyklopedyia psykholohycheskykh testov / avt.-sost. A.A. Karelyn. M. : ЭКСМО, 2009. S. 26-28.* (in Russian).
11. Savychenko, O. M. Tsinnisno-motyvatsiina rehuliatyia rozvytku sportyvnykh zdibnostei u yunatskomu vitsi [Value and motivational regulation of the sports abilities development in youth]. *Dys. ...kand. psykhol. nauk : spets. 19.00.07. – Pedahohichna ta vikova psykholohiia. Volynskyi nats. un-t imeni Lesi Ukrainky, Lutsk, 2009. 20 s.* (in Ukrainian).

12. Khekkhauzen, X. Motyvatsyia y deiatelnost [Motivation and activity]. SPb. : Pyter; M. : Smysl, 2003. 860 s. (in Russian).
13. Shvalb Yu. Motyvatsiini pidstavy zhyttiediialnosti osobystosti [Motivational foundations of the individual's life activity]. *Visnyk Kyivskoho natsionalnoho universytetu imeni Tarasa Shevchenka. Psykholohiia*. 2018. № 1 (8). S. 60–64. (in Ukrainian).
14. Shemyhon, N. Yu. Sutnist motyvatsiino-tsinnisnoho stavlennia studentiv do maibutnoi profesiinoi diialnosti [The essence of students' motivational and value attitude towards future professional activities]. *Problemy inzhenerno-pedahohichnoi osvity*. 2012. № 36. S. 250-254. (in Ukrainian).
15. Yahupov, V. V. Aksiolohichni vymir yevropeiskoho osvitnoho prostoru ta metodolohichni problemy ukrainskykh doslidnykiv u pedahohitsi [Axiological dimension of the European Higher Education Area and methodological problems of Ukrainian researchers in pedagogy]. *Tsinnisno-orientovanyi pidkhid v osviti i vyklyky yevrointehratsii : materialy mizhnar. nauk.-metod. konf. (Sumy, 29-30 travnia 2020 r.)* / red. kolehiia : V.M. Zavhorodnia, A.M. Kulish ta in. Sumy : Sumskiy derzhavnyi universytet, 2020. S. 51-53. https://drive.google.com/file/d/1ri7rvY_i7d-gk9xPHYi5BWZlqrq-IdmX/view (data zvernennia: 09.06.2022). (in Ukrainian).
16. Yahupov, V. V. Profesiina subiektnist, subiekt viiskovo-profesiinoi diialnosti yak intehralnyi rezultat profesiinoi pidhotovky ofitseriv [Professional subjectivity, the subject of military and professional activity as an integral result of the professional training of officers]. *Teoriia i praktyka profesiinoi maisternosti v umovakh tsilozhyttievoho navchannia : monohrafiia / za zah red. O.A. Dubaseniuk*. Zhytomyr: Vyd-vo Ruta, 2016. S. 223-233. (in Ukrainian)
17. Yahupov V.V. Metodolohichni problemy rozuminnia ta formuvannia tsinnisno-motyvatsiinoi skladovoi profesiinoi subiektnosti fakhivtsiv [Methodological problems of understanding and forming the value and motivation component of professional subjectivity of subject matter experts]. *Problemy tsyvilizatsiinoi subiektnosti Ukrainy: misiia nauky i osvity : materialy Vseukrainskoi mizhhaluzevoi naukovopraktychnoi onlajnkonferentsii (Kyiv, 29 veresnia – 1 zhovtnia 2022 roku)* / Natsionalna akademiia nauk Ukrainy; Natsionalna akademiia pedahohichnykh nauk Ukrainy; Instytut istorii Ukrainy; Instytut politychnykh i etnonatsionalnykh doslidzhen imeni I. F. Kurasa; Instytut vsesvitnoi istorii; Instytut filosofii imeni H. S. Skovorody; Instytut sotsialnoi ta politychnoi psykholohii; Instytut obdarovanoi dytyny; Vseukrainska hazeta «Osvita i suspilstvo». K. : Instytut obdarovanoi dytyny NAPN Ukrainy, 2022. – 722 s. S. 689-700. https://iod.gov.ua/content/events/37/vseukrayinska-mizhgaluzeva--naukovo-praktychna-onlajn-konferenciya-problemi-civilizatsiynoyi-subiektnosti-ukrayini--misiya-nauki-i-osviti_publications.pdf?1667396816.7328. (in Ukrainian).
18. Biernat, M. Motives and Values to Achieve: Different Constructs With Different Effects. *Journal of Personality*. 1989. Vol. 57, Issue 1. URL: https://www.academia.edu/27275802/Motives_and_Values_to_Achieve_Different_Constructs_With_Different_Effects. (Last accessed: 09.06.2022).
19. Lazorko, O., Zhanna, V., Yahupov, V., Valchuk-Orkusha, O., Melnyk, I., & Sherman, M.. The Safety of Professionalization Subjects in Psychological and Neuropsychological Aspects. *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*. 2021. № 12(1). P. 19-39. <https://doi.org/10.18662/brain/12.1/168> (Last accessed: 09.06.2022).
20. Mayo, Elton. The Human Problems of an Industrial Civilization. New York : The Macmillan Company, 1933. 194 p. (in English).
21. Mayo, Elton. The social problems of an industrial civilization. London : Routledge & K. Paul. 1949. 148 p.
22. Oryshchyn, L. Młodzi Polacy i Ukraińcy wobec społeczeństwa ryzyka [Young Poles and Ukrainians regarding social risk]: praca doktorska / Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie. Lublin, 2016. 177 s. (in Polish).
23. Parks, L., Russell, P. G. Personality, values, and motivation. *Personality and Individual Differences*. 2009. Vol. 47, Issue 7. P. 675–684. (in English).
24. Schwartz, Shalom H. Basic Human Values: Theory, Measurement, and Applications. *Appeared in Revue française de sociologie*. 2006. №47/4. P. 929-968. https://uranos.ch/research/references/Schwartz_2006/Schwartzpaper.pdf (Last accessed: 09.06.2022). (in English).

Summary

*Yahupov V.V. Doctor of pedagogical Sciences,
Professor at the Department of Physical Education,
Special Physical Training and Sports of the
Educational and Scientific of the National Defense
University of Ukraine named after Ivan Chernyakhosky*

**VALUE AND MOTIVATION COMPONENT OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF
SUBJECT-MATTER EXPERTS: METHODOLOGICAL ASPECT**

Introduction. *The value and motivational component of the professional competence of subject-matter experts was substantiated. The place and content of this component were understood and interpreted ambiguously and often erroneously, oppositely and contradictorily by many researchers, scientists, educators and organizers of the professional education system, and often.*

Purpose. *Methodological justification the value and motivational component of the professional competence of subject-matter experts.*

Methods. *Theoretical analysis, synthesis, testing, observation, interview, content analysis.*

Results. *It was found that professional values have a decisive role at first in the formation of professional competence of future subject-matter experts in the process of acquiring professional education, and then in its actualization in the process of professional activity as professional subjects. It was clarified that professional values directly influence the formation and obtaining of the motivational sphere of future subject matter experts, determine their attitude towards themselves as a professional subject, engrave their professional position as professionals in the process of professional activity, form and consolidate the value and motivational foundation of professional subjectivity as professionals of specific areas.*

Originality. *It was revealed that values directly influence the formation of the structure and content of the motivational sphere of future subject matter experts and their becoming a subject of a specific professional activity. It was also clarified that the values influence the formation and actualization of professional subjectivity as a subject matter expert in a certain field of activity in general. In particular, they are considered to be the spiritual foundation of formation and actualization of his professional competence.*

Conclusion. *It has been proven that the value and motivational component of professional competence directly affects the formation of the professional subjectivity of a specific subject matter expert. This forms specific guidelines about the ideal parameters of professional life as a professional subject and a professional of a specific type of professional activity.*

Key words: *professional values; professional motivation; value and motivational component; professional competence; subject matter expert; professional subject; professional subjectivity.*

Received/Поступила: 05.11.22.