



УДК 159.9:37.015.3

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СИСТЕМІ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

Чугуєва І.Є., к. психол. н.,
доцент кафедри психології

Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського

Коростильова І.В., старший викладач
кафедри соціально-гуманітарних дисциплін

Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова

Ткаченко А.В., викладач
кафедри соціально-гуманітарних дисциплін

Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова

У статті показано, що професійна підготовка майбутніх фахівців має бути зорієнтована на визначення вимог, які пред'являються до професіонала, перелік його базових функцій, що становлять зміст професійної діяльності, систему якостей, які входять у модель фахівця, а також набір професійних ситуацій, з якими може стикатися у своїй діяльності фахівець. Проте це не означає, що зазначені вимоги є остаточно визначеними, жорстко зафіксованими. Функціональний склад діяльності розглядається як гнучка система обставин з урахуванням особливостей учасників професійної діяльності.

Ключові слова: професійна діяльність, професійно значущі якості, професійні функції, професійне самовизначення, професійні ситуації, стиль діяльності, професійна успішність, суб'єкт діяльності.

В статье показано, что профессиональная подготовка должна быть сориентирована на такие моменты: определение требований, которые предъявляются к профессионалу, перечень его базовых функций, которые составляют содержание профессиональной деятельности, систему качеств, которые входят в модель специалиста, а также набор профессиональных ситуаций, с которыми может сталкиваться в своей деятельности специалист. Однако это не означает, что указанные требования являются окончательно определенными, жестко зафиксированными. Функциональный состав деятельности рассматривается как гибкая система обстоятельств с учетом особенностей участников профессиональной деятельности.

Ключевые слова: профессиональная деятельность, профессионально важные качества, профессиональные функции, профессиональное самоопределение, профессиональные ситуации, стиль деятельности, профессиональная успешность, субъект деятельности.

Chugueva I.E., Korostilyova I.V., Tkachenko A.V. SYSTEM OF TRAINING OF THE FUTURE SPECIALISTS AND PSYCHOLOGICAL PARTICULAR QUALITIES OF THE PROFESSIONAL ACTIVITY

In the article is shown that the professional trainings could focus on the following points: the determination of the requirements that are imposed on the professional, a list of his basic functions that constitute the content of the professional activity, the system of qualities that enter into the model of a specialist, as well as a set of professional situations that a specialist may encounter in his or her activity. However, it does not mean that the requirements are definitively determined and rigidly fixed. The functional composition of the activity is considered as a flexible system of circumstances, taking into account with the characteristics of participants in the professional activities.

Key words: professional activity, professionally important qualities, professional functions, professional self-determination, professional situations, style of activity, professional success, subject of activity.

Постановка проблеми. Підготовка майбутніх фахівців до професійної діяльності розглядається як процес, у якому молода людина опановує засоби праці, визначає і визнає себе як суб'єкт активності у певних соціальних практиках. Нині, коли соціально-економічна ситуація стає все більш динамічною, виникає проблема стрімкої зміни і неузгодженості між умовами праці та вимогами, які пред'являє специфіка

професійної діяльності до людини, а також індивідуальними властивостями, особистісними характеристиками працівника. Оцінюючи сучасний стан проблеми, можна відзначити, що ця неузгодженість зайшла так далеко, що підготовка сучасного спеціаліста стає неможливою без урахування адаптивного потенціалу майбутнього працівника. А це, зокрема, висуває цілий ряд питань, що стосуються науково-методич-

ного, психологічного та інструментального забезпечення процесу підготовки сучасних фахівців у вищих навчальних закладах і забезпечення відповідними кадрами ринку праці.

Проведене анкетування студентів за темою «Моя майбутня професія» показало, що більшість студентів не дуже точно уявляє свою майбутню професійну діяльність. З усього набору професійно важливих якостей вони назвали менше половини, причому переважно це були якості, що є спільними для більшості професій: відповідальність, цілеспрямованість, уважність, терпіння і т. д. Про специфічні ж якості студенти мають досить розмите уявлення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасний ефект науково-технічного прогресу і розвитку ринкової економіки є фактором системоутворювального впливу на українське суспільство загалом, що співпав із новим етапом розвитку вищої освіти. Участь у цьому процесі вимагає розвитку і реформування системи вищої освіти, яка базується на таких стратегічних принципах. По-перше – це обов'язкове врахування законів ринкової економіки, тобто законів розподілу праці і конкуренції, оскільки економічна сфера є виключно важливою у формуванні суспільного розвитку. По-друге – це визначення соціальних, політичних, культурних і психологічних чинників суспільної свідомості як комплексу соціальних перетворень. По-третє – це визнання світових тенденцій розвитку вищої освіти, таких як інформатизація навчального процесу, наповнення змісту освіти новітніми матеріалами, впровадження сучасних технологій навчання, побудова конструктивних ділових відносин із замовниками-роботодавцями майбутнього фахівця. Крім того, реформування передбачає перехід до динамічної системи підготовки спеціалістів, яка заснована на особистісній орієнтації вищої освіти, задовольняє можливості людини в досягненні певного освітнього і кваліфікаційного рівня за бажаним напрямом відповідно до здібностей і забезпечує мобільність на ринку праці [5]. При цьому національна ідея сучасної вищої освіти повинна не відмовлятися від збереження і примноження традицій, які звернені до гармонійного розвитку особистості, де фундаментальні знання й загальноосвітній рівень поєднуються з формуванням компетентності фахівця й асоціюються з неперервним підвищенням професійного рівня [7].

Отже, нині для успішної самореалізації людини у світі сучасних професій як ніколи раніше стає важливою необхідність у процесі підготовки спеціаліста вирішувати такі

завдання: більш чітко визначати сферу діяльності, відповідну професійній спрямованості особи, особистим інтересам, здібностям і задаткам [2]; виявляти наявність і рівень розвитку професійно значущих характеристик працівника; знаходити найбільш оптимальні можливості, найбільш реальні шляхи і засоби для розвитку професійно важливих якостей; знаходити методи можливої компенсації якостей, яких бракує для успішної професійної підготовки і діяльності.

За таких умов традиційний підхід до навчання, що базується виключно на професійних знаннях, не відповідає вимогам сучасності. Тільки знання як сума навчальної інформації вже не визначають і не вирішують проблему успішної професійної самореалізації. Сьогодні для майбутнього фахівця як ніколи стають важливими індивідуально-особистісні характеристики, які є умовами й засадами успішної професійної діяльності. Однак професійна значущість особистісних якостей, таких як терпіння, наполегливість, уважність, відповідальність, креативність, цілеспрямованість та ін., підкреслювалась і раніше [6]. Але в сучасних професіях не менш важливими виявляються якості, пов'язані із психофізіологічними особливостями прояву властивостей нервової системи, особливості сприйняття, пам'яті, мислення, які є необхідними для успішного здійснення професійної діяльності. Це такі специфічні характеристики, як гнучкість когнітивного контролю, швидкість та широкий обсяг запам'ятовування, критичність та аналітичність мислення, неоднорідний стиль управління довільною увагою, висока адаптивність до мінливих умов професійного завдання, стресовитривалість і стресотійкість, емпатія, комунікативні якості, саморегуляція психічних станів, надійність і самоконтроль та ін. [2; 3].

Тому професійна підготовка має бути зорієнтована на визначення вимог, які пред'являються до професіонала, перелік його базових функцій, які становлять зміст професіограми, і формулювання якостей, які входять у модель фахівця. Проте це не означає, що ці вимоги є остаточно визначеними, жорстко зафіксованими. Функціональний склад діяльності розглядається як гнучка система умов і обставин з урахуванням особливостей учасників професійної діяльності. Ключовим моментом у цьому комплексі є професійна діяльність, її зміст, структурні елементи, специфіка, психологічні особливості.

Діяльнісний підхід є не тільки одним із провідних чинників професійного буття людини, але й концептуальною стратегією



єю системи професійної підготовки фахівців. Цей підхід дозволяє сконцентрувати увагу на нормативних вимогах, завданнях, обсягу знань, умінь і навичок, системі професійно важливих якостей працівника, якими повинен оволодіти, сформувавши й розвинути майбутній фахівець. Базою такого підходу до навчання у вищих навчальних закладах може слугувати концептуальна модель мережі O*NET, яка розроблена і запропонована Американською психологічною асоціацією [11] (Табл. 1).

Ця модель розкриває в єдиному комплексі практично усі компоненти професії, показує як внутрішні, так і зовнішні чинники впливу на працівника. Використання такої моделі у професійній підготовці майбутніх фахівців дозволить зробити уявлення студентів про свою майбутню професію більш докладним, конкретним, змістовним. Це дасть змогу здійснити більш достовірний аналіз власного потенціалу та прогноз успішності у майбутній професійній діяльності. Індивідуальність людини, її інтереси і здібності в цьому підході стають способом підвищення ефективності діяльності. Ряд авторів виказує думку про доцільність отримання відомостей про характер і специфіку діяльності й умови праці вже на початкових етапах професійної підготовки [5; 7].

У сучасній психології все більшої уваги надається питанню про розвиток кар'єри як чинник успішності, котрий включає в себе цілий комплекс процедур, таких як професійне тестування, професійне консультування, професіографування, акмеологічне моделювання, а також інформаційні та методичні ресурси, що використовуються для професійної підготовки. Однією з нещодавно виниклих тенденцій у цій області є моделювання комплексу професійної компетентності, що тісно пов'язано із проблемою підготовки фахівця [4].

«Компетентність» походить від латинського «competence» належати або займати місце по праву. У контексті професійної сфери це поняття визначається як система чинників, які дозволяють людині бути визнаною як така, що володіє професійними знаннями, вміннями, навичками в певній сфері праці [9]. Проте в умовах реальної реалізації моделювання комплексу професійної компетентності часто передбачає виявлення таких характеристик фахівця, які організація бажає бачити у своїх співробітників. А в цьому разі у моделюванні компетентності наявна спроба зв'язати особисті якості працівника не тільки зі специфікою професійних завдань, але й із місією організації. При цьому виникають два різні завдання: одне полягає в тому, щоб ідентифікувати характеристики, які відобразатимуть готовність працівника здійснювати певну діяльність, а інше – характеристики, які відповідатимуть корпоративній культурі організації. Розглядаючи моделювання комплексу компетентності в контексті професійної підготовки фахівця у вищому навчальному закладі, визначаємо, що головним чинником є аспект діяльності. Таким чином, формування комплексу компетентності спирається насамперед на визначення специфічних професійних функцій і пов'язаних із ними професійно значущих характеристик, необхідних для здійснення професійної діяльності, а в особливих випадках визначаються характеристики, необхідні для роботи в тій або іншій організації [4].

Історично склалося, що поняття «професійна діяльність» включає обов'язки і функції, тобто розглядає працівника як особу, що повинна відповідати критеріям успішного виконання трудової діяльності. Проте існують обставини й умови, які показують, що працівника більш доцільно розглядати як особу, що відіграє в організації певну роль

Таблиця 1

Концептуальна модель мережі O*NET Американської психологічної асоціації

Вимоги до працівника	Характеристики працівника	Характеристики професії	Вимоги до досвіду	Професійні вимоги	Професійні специфічні вимоги
Базові уміння й навички	Здібності, індивідуальні властивості	Інформація про ринок праці	Професійна підготовка	Типова трудова діяльність	Професійні знання, уміння; Технічне оснащення
Крос-функціональні навички, компетенції	Професійні цінності, інтереси, якості	Професійні перспективи	Досвід роботи	Умови праці	Професійні навички
Знання; Освіта; Професійна обізнаність; Компетентність	Професійний стиль	Оплата праці	Ліцензія	Організаційний контекст	Професійні завдання, ситуації, обов'язки; Професійна культура

(іноді декілька ролей), а не просто виконує якусь роботу. На думку американських дослідників, наприклад, Ч. Сішора, О. Крешера, Дж. Тьюсона, саме зв'язок між роллю і роботою виявляє комплекс професійно важливих якостей [4]. Крім того, у сучасній психології все частіше надається увага такому критерію успішності, як здібність до навчання, готовність до навчання і професійного зростання.

У зв'язку із цим цікавим є досвід США, де ще у 1990 р. міністерством праці був ініційований і запущений у дію національний проект, спрямований на поліпшення професійного навчання у вищих навчальних закладах. «Комісія, яка розглядала питання набуття необхідних навичок (Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills – SCANS), стверджує, що понад 50% випускників вузів США не володіють знаннями або базисом, необхідним для того, щоб успішно працювати й утриматися на роботі» [4]. Ця комісія визначила типи для цілого ряду професій сфери компетенції і дійшла висновку про те, що студенти повинні одержувати не тільки базові академічні і професійні практичні навички, але й психологічні навички готовності виконувати професійну діяльність. У доповіді комісії визначається ряд компетенцій (ресурси особистості, спеціальні професійні навички, навички міжособистісного спілкування, навички роботи з інформацією, навички системного мислення, навички використання технологій) і особові якості (відповідальність, самоповага, самоконтроль, чесність), які украй необхідні для успішної роботи. Найбільша психологічна точність відтворення одержаних під час навчання знань, освоєних навичок і реалізованих здібностей досягається в зоні їх перетину із професійними завданнями, у процесі відтворення професійних операцій і дій. Проте необхідно зазначити, що зв'язок між професійним навчанням і успішністю виконання професійних завдань складніший, ніж може здаватися на вказаній схемі. У нещодавніх дослідженнях було продемонстровано велике значення чинників, що впливають на ефективність перенесення професійних навичок із ситуації навчання у рамки реальної роботи. Це насамперед мотиваційні чинники, умови навчання, організаційні або ситуативні чинники, чинники задоволеності діяльністю і багато інших.

Але найбільш важливими, як підкреслює Дж. Форд, є індивідуальні якості людини, специфічні для виконання завдання, а також індивідуальні особливості, пов'язані з певними професійними ситуаціями [10]. Сьогодні працівники, на думку Дж. Грейса і Д. О'Делла, повинні не стільки «заробля-

ти на життя», скільки «навчатися для життя» [4], тобто бути готовим виконувати не тільки основні, а також нові функції або завдання.

Теоретична постановка проблеми індивідуально-особистісної підстави самореалізації людини у професійній діяльності здійснювалася не тільки у психології. Ще в XVI ст. англійський філософ і громадський діяч Ф. Бекон говорив, що щасливі ті, чия природа перебуває у згоді з їхніми заняттями [1]. А український філософ Г. Сковорода у XVIII ст. розділяв працю на «споріднену» і «неспоріднену». Першу він пов'язував із суспільною користю й особистим щастям, а другу визначав як джерело деградації людини і суспільства [8]. Тому в теорії і практиці професійної підготовки здійснюється пошук можливостей знайти найкоротші та найефективніші для конкретної людини в конкретній професії шляхи формування професійної майстерності і запобігти можливим помилкам у виборі професійного заняття. Отже, надзвичайно важливим стає врахування стійких індивідуальних характеристик, які підвищують надійність прогнозу про ефективність та успішність професійної діяльності.

Відповідно, і поняття «фахівець» фіксує цілісну, системну єдність багатоманітних ознак конкретного суб'єкта: сукупність індивіда (сукупність природних властивостей), особистості (сукупність суспільних та інших відносин) і суб'єкта діяльності (сукупність видів діяльності, стилю діяльності, продуктивності діяльності).

Системна єдність діяльносного й особистісного підходів до вивчення індивідуальних якостей розглядає діяльність як найбільш адекватний спосіб прояву, розвитку та реалізації здібностей, особистісних і характерологічних якостей, а професійну діяльність – як найбільш впливову на особистісний комплекс якостей. Тому в системі підготовки фахівців різного профілю найдоцільнішим є саме цей підхід. Відповідно, і загальна схема вивчення проблеми професійної підготовки набуває вигляду триєдиного аналізу: 1) аналіз професійної діяльності; 2) аналіз індивідуально-типологічної основи професійних характеристик; 3) аналіз психофізіологічних і психологічних особливостей майбутнього працівника. Ця схема показує, що професійна діяльність задає комплекс професійно важливих якостей, які утворюють аналітичну модель фахівця, що, зокрема, формує професійний комплекс компетентності. Професійно важливі якості мають у своїй основі певні індивідуально-типологічні характеристики, які часто пов'язані із психофізіологічними особливостями прояву психічних процесів [2].



Цей комплекс є ідеальною моделлю і може істотно відрізнятись від набору індивідуальних особливостей реального контингенту фахівців. Але така модель дозволяє не тільки виявити невідповідності між вимогами до фахівця, заданими професією, і реальними можливостями людини, але й визначити можливості подолання або компенсації цієї невідповідності шляхом розвитку індивідуального стилю діяльності.

На відміну від зарубіжних психологів, які переважно вважають, що здібності як генетично зумовлені утворення практично не змінюються протягом життя, вітчизняні фахівці відстоюють погляд на змінність здібностей, особливо у разі їх прояву у професійній діяльності, вибраній за ознаками психологічної спрямованості, схильності до певного роду діяльності. Ряд даних дає підставу говорити про розвиток не тільки якостей, але й здібностей у процесі діяльності [2]. Обидві думки мають певні підтвердження, але не виявляються однозначними.

Американські дослідники І. Голдстейн і Дж. Форд у своїй моделі професійної підготовки представили методи професійного навчання, у яких реалізуються принципи наближення системи підготовки до завдань реальної професійної діяльності:

зразки роботи – це метод навчання, який використовує елементи реальної професійної діяльності і дозволяє відпрацьовувати навик використання певних знань. Студенту пропонуються ретельно розроблені приклади професійних завдань. Цей метод володіє високою валідністю, оскільки успішність виконання зразків роботи визначає успішність виконання схожого реального завдання. Зразки роботи формують необхідні професійні навички на стадіях навчання, декларативних знань і компіляції знань;

ситуативні вправи – це метод навчання, що відображає комплекс професійних завдань і передбачає не тільки використання наявних знань і практичних навичок, а й використання власних алгоритмів рішення поставленого завдання і пошук власного рішення;

рольове моделювання – це метод навчання, спрямований на розвиток професійних навиків і умінь у рамках проблемної ситуації з використанням спеціальних знань; це моделі певних «ролей», які виконують учасники навчального процесу. Рольове моделювання може здійснюватися на стадії процедурних знань і сприяє розвитку стратегічного мислення.

Висновки із проведеного дослідження. Таким чином, ознайомлення студентів зі структурою, змістом, психологічними особливостями професійної діяльності, пред-

ставленої у вигляді цілісного комплексу, та відтворення її компонентів у процесі навчання зумовлює можливість прояву і розвитку професійно значущих характеристик, створення індивідуального стилю діяльності, сприятиме не тільки входженню молодого фахівця до професійної сфери, але й більш успішній адаптації до реальних умов праці. Співвідношення професійних завдань і комплексу знань, навичок, здібностей має інтеграційний і координований характер. У зв'язку із цим однією із цілей професійної підготовки є такий підбір засобів і методів, який дозволить актуалізувати знання, навички, здібності, котрі необхідно засвоїти у процесі підготовки. Все це дає підставу зробити висновок, що ефективне середовище навчання повинно мати високий рівень «психологічної точності відтворення» [4], яка є ареною для оволодіння знаннями, навичками і для реалізації здібностей.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Бэкон Ф. Новая Атлантида. Опыты и наставления нравственные и политические / Ф. Бэкон. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1954. – С. 118–119.
2. Ильин Е.П. Психология индивидуальных различий / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2004. – 701 с.
3. Ірхін Ю.Б. Психологічна підготовка працівників оперативних підрозділів : [навчальний посібник] / Ю.Б. Ірхін. – К. : РВЦ КНУВС ; ДП «Друкарня МВС», 2007. – 96 с.
4. Мучински П. Психология. Профессия. Карьера / П. Мучински. – СПб. : Питер, 2004. – 539 с.
5. Новиков А.М. Постиндустриальное образование / А.М. Новиков. – М. : ЭГВЕС, 2008. – 136 с.
6. Розумникова О.М. Пол и профессиональная направленность как факторы креативности / О.М. Розумникова // Вопросы психологии. – 2002. – № 4. – С. 111–125.
7. Семиченко В.А. Приоритети професійної підготовки / В.А. Семиченко // Підвищення ефективності навчально-виховної роботи сучасної вищої школи : збірник наукових статей. – Миколаїв : ПСІ КСУ, 2003. – С. 38–48.
8. Сковорода Г.С. Пря беса со Варсавою. Вірші. Пісні. Байки. Діалоги. Притчі. Прозові переклади. Листи / Г.С. Сковорода. – К. : Веселка, 1983. – С. 286–300.
9. Словарь иностранных слов. – 18-е изд. стереот. – М. : Русский язык, 1989. – 624 с.
10. Goldstein L. Handbook of Industrial and Organizational Psychology / L. Goldstein, J.K. Ford // Training in Organization. – 1991. – Vol. 2. – P. 24–65.
11. O*NET Concept Model: Structural Considerations in Describing Jobs. An occupation Information for the 21st Century: Understanding Work Using the Occupational Information Network Implication for Research and Practice // Personnel Psychology [by N.G. Peterson, M.D. Mumford, W.C. Borman, P.R. Jeanneret & E.A. Flieshman, M.A. Campion, M.S. Mayfield, F.P. Morgeson, K. Pearlman, M.K. Gowing, A.R. Lancaster, M.B. Silver & D.M. Dye]. – 2001. – P. 451–492.