

## СЕКЦІЯ 5. ПСИХОЛОГІЧНІ НАУКИ

*Алла Аханова*

*викладач психології*

*КЗВО «Луцький педагогічний коледж»*

*Волинської обласної ради*

*(м. Луцьк)*

### **ПСИХОЛОГІЧНІ СКЛАДОВІ ТА ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ**

Професійна діяльність є безупинним процесом становлення особистості. Вона залежить не лише від соціально-економічних відносин, соціальної ситуації, але й від позиції особистості. Від цього залежать її щастя, самопочуття, задоволеність життям, фізичне і психічне здоров'я багато в чому визначаються задоволеністю змістом професійної діяльності, ставленням до неї, рівнем професійних досягнень. Для більшості педагогів основою розвитку їх особистості стає професійна діяльність [3, с. 30]. У більшості авторів поняття «професійний розвиток» вживається в якості синонімічного до поняття «професійне становлення». Поняття «професійне становлення» є ширшим за «професійний розвиток», який можна вважати за основний, але не єдиний компонент професійного становлення фахівця. Професійний розвиток вважається досить складним процесом, що має циклічний характер (Е.Ф. Зеєр). Це означає, що людина не тільки удосконалює свої знання, вміння та навички, розвиває професійні здібності, але й може зазнавати й негативного впливу професійної діяльності, який призводить до появи різного роду деформацій і станів, що знижують не тільки її професійні успіхи, але й негативно виявляються й у «позапрофесійному» житті [3, с. 123].

Основними складовими професійних досягнень можна вважати: освіченість; системність і аналітичність мислення (уміння прогнозувати розвиток ситуації і передбачати результат рішень, уміння мислити масштабно й реалістично одночасно); комунікативні уміння й навички ефективної міжособистісної взаємодії; високий рівень саморегуляції (уміння керувати своїм станом, стійкість до стресів); ділова спрямованість (активність, наполегливість і цілеспрямованість, спрямованість на прийняття рішень, уміння розв'язувати нестандартні проблеми й задачі, прагнення до постійного підвищення професіоналізму); ясна Я-концепція, реалістичне сприйняття своїх здібностей і можливостей, адекватна та висока самоповага [1, с. 58]. Критерії професійної самореалізації особистості (стосовно жінок): 1) відповідність діяльності принципу задоволення-корисності стосовно самої людини, соціуму, світу; 2) досягнення цілей, здійснення планів – реалізація цінностей і сенсожиттєвих орієнтацій; 3) відчуття себе суб'єктом власної

життєдіяльності, що можна розуміти як вміння приймати самостійні рішення і діяти згідно з ними, нести за них відповідальність – автономність; 4) відчуття власної спроможності, віра в себе, націленість на подальший творчий розвиток – позитивне самоставлення, самоповага, креативність [2, с. 12]. Здійснений Е.Ф. Зеєром аналіз дає можливість виділити чотири основні особистісні складові професійного становлення фахівця [3, с. 152–156]: 1. Спрямованість особистості, яка характеризується системою домінуючих потреб, мотивів, відносин, ціннісних орієнтацій та установок. Компонентами професійної спрямованості є: мотиви (наміри, інтереси, схильності, ідеали); ціннісні орієнтації (зміст праці, заробітна плата, добробут, кваліфікація, кар'єра, соціальний стан тощо); професійна позиція (ставлення до професії, установки, очікування і готовність до професійного розвитку); соціально-професійний статус. На різних стадіях становлення ці компоненти мають різний психологічний зміст, зумовлений характером провідної діяльності і рівнем професійного розвитку особистості. 2. Професійна компетентність – сукупність професійних знань, умінь, а також способів виконання професійної діяльності. Її основні компоненти: соціально-правова компетентність (знання й уміння в галузі взаємодії із суспільними інститутами і людьми, а також володіння прийомами професійного спілкування і поведінки); спеціальна компетентність (підготовленість до самостійного виконання конкретних видів діяльності, уміння вирішувати типові професійні задачі й оцінювати результати своєї праці, здатність самостійно здобувати нові знання й уміння за фахом); персональна компетентність (здатність до постійного професійного росту і підвищення кваліфікації, а також реалізації себе в професійній праці); аутокомпетентність (адекватне уявлення про свої соціально-професійні характеристики і володіння технологіями подолання професійних деструкцій); екстремальна професійна компетентність (здатність діяти в умовах, що раптово ускладнилися, при аваріях, порушеннях технологічних процесів). 3. Професійно важливі якості – це психологічні якості особистості, що визначають продуктивність (продуктивність, якість, результативність і ін.) діяльності. Вони багатofункціональні і разом з тим кожна професія має свій ансамбль цих якостей. 4. Професійно значимі психофізіологічні властивості (зорово-рухова координація, окомір, нейротизм, екстраверсія, реактивність, енергетизм тощо). Розглянуті вище складові професійного становлення, значною мірою поєднуються у такому понятті як професійна придатність. Професійна придатність – це міра відповідності якостей людини актуальним вимогам діяльності, а також її здатність виконувати відповідні трудові функції у даний час [6, с. 235]. Під придатністю мається на увазі не тільки факт певної підготовленості, навченості, але і природна здатність людини швидко і суб'єктивно легко опановувати професію й успішно справлятися із широким колом професійних завдань при мінімальних психофізіологічних витратах. Інший можливий варіант – людина може стати потенційно успішним працівником, але лише за умови значних витрат сил, засобів і часу на її професійну підготовку. Завдання визначення рівня професійної придатності має два шляхи розв'язання, що

базуються на основі різних підходів: «за максимумом» та «за мінімумом». Для реалізації першого підходу необхідним є виявлення осіб з високим рівнем розвитку професійно важливих якостей, тобто відбір за найбільш відповідними якостями, що не враховує потенціал розвитку, який існує в осіб із зниженими (але в межах фахових вимог) показниками. Другий підхід, «за мінімумом», полягає у визначенні ознак професійної непридатності та, на цій основі, – у виявленні кола осіб, що є прогностично неперспективними у плані професійної успішності. Це дає можливість вчасно переорієнтувати їх на інший фах, що більше відповідає їх особистісним якостям [7, с. 8]. Виділяють три провідних критерії професіоналізації:

1. Професійна продуктивність – характеризує ефективність професійного розвитку особистості і ступінь відповідності даного процесу соціально-професійним вимогам; оцінюється на основі показників продуктивності, якості та надійності, що мають свою специфіку у залежності від того, яке завдання вирішується.
2. Професійна ідентичність – характеризує рівень значущості для суб'єкта професії та професіоналізації в цілому (свідчить про ступінь прийняття суб'єктом професії та професіоналізації як засобу задоволення своїх потреб й самореалізації; про ступінь прийняття себе як професіонала; про ступінь прийняття системи цінностей, відповідних професійній спільноті).
3. Професійна зрілість – сформованість особистісного контуру регулювання процесу професійного розвитку, усвідомлення своїх можливостей і потреб [5, с. 57].

За А.К. Марковою, на становлення професіонала впливають такі суперечливі (амбівалентні) тенденції: 1) протиріччя між саморозвитком і самозбереженням у професії; 2) протиставлення результатів і процесу праці (наприклад, невідповідність результату праці і його «психологічної ціни»); 3) невідповідність предметних, соціальних еталонів та норм праці індивідуальним нормам і критеріям; 4) неузгодженість становлення різних видів компетентності (спеціальної, соціальної, особистісної, індивідуальної); наприклад, професійна компетентність може в когось сильно випереджати соціальну; 5) неузгодженість темпів розвитку мотиваційної й операціональної сфери професійної діяльності; 6) різна роль і ступінь виразності процесів розвитку і компенсації в різних людей, а також в однієї людини на різних етапах розвитку; 7) нерівномірність засвоєння окремих дій і цілісної структури професійної діяльності; 8) протиставлення у свідомості людини прагнення до вузької спеціалізації і потреби довідатися щось про суміжні професії, бути «універсалом»; 9) розбіжність проявів психічних якостей у тієї самої людини у професійній і в непрофесійній сферах; 10) неузгодженість «ціннісного відношення до себе в праці і до праці в собі»; 11) розбіжність між конкурентністю, що підсилюється на ринку праці, безробіттям і умінням частини людей робити самостійні вибори в професійній сфері, бути готовим до помилок, уміти запропонувати себе як професіонала (мається на увазі те, що «професійна кваліфікація людини – це її приватна власність і її треба вміти запропонувати на ринку праці») [4, с. 259-262]. Одним із провідних чинників досягнення вершин професійної майстерності вважається самоактуалізація, заснована на реалізації свого особистісно-професійного потенціалу. Особистості,

що самоактуалізуються, не тільки вирізняються високими потенційними можливостями, але й вміють поповнювати свій потенціал та володіють усвідомленими чи неусвідомленими техніками його актуалізації [7, с. 45].

#### Список використаних джерел

1. Гавалешко О.М. Акмеологія з основами психології кар'єри: Навч.-метод. посібн. Чернівці, 2004. 84 с.
2. Гупаловська В.А. Професійна самореалізація як чинник становлення особистості жінки: Автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.01. Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Київ, 2005. 25 с.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебн. пособие. 3-е изд., перераб. и доп. Москва, 2005. 336 с.
4. Маркова А.К. Психология профессионализма. Москва, 1996. 308 с
5. Поваренков Ю.П. Системогенетическая концепция профессионального становления человека. Москва, 2005. С. 360 – 384.
6. Психология труда: Учеб. для вузов / Под ред. А.В. Карпова – М. Владос-пересс, 2005. – 352 с.
7. Сургунд Н.А. Психодіагностика професійної придатності майбутнього практичного психолога: Автореф. дис.. канд. психол. наук: 19.00.07 / Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України. Київ, 2004. 22 с.

*Людмила Баценко*

*кандидат економічних наук, доцент,*

*доцент кафедри менеджменту,*

*Сумський національний аграрний університет*

*(м. Суми)*

## **ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІ СТУДЕНТІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ**

Мотивація як регулятивний фактор активності людини, поведінка та вчинки особистості викликають великий інтерес для науковців. Особливе значення має створення мотиваційного середовища в процесі професійної підготовки студентів ВНЗ. Зрештою, жодна соціальна взаємодія, у тому числі взаємодія на рівні «викладач- студент» неможлива без урахування мотивацій навчально-пізнавальної діяльності. Вища професійна освіта є невід'ємним елементом загальної системи безперервної професійної освіти в сучасних умовах ринку праці. Формування мотивації студента є важливим чинником його конкурентоспроможності.

Проблема мотивації особистості вважається однією з найважливіших проблем науки психологія. Про це дослідження відомих науковців: М. І. Алексєєвої, Дж. Аткинсона, В. К. Вілюнаса, Ю. Кулі, Н. Лисовеуь, О. М. Леонтьєва, Д. Макклелланда, А. К. Маркової, А. Маслоу, А. Мєграбяна, В. Є. Мільмана, Р. Франкіна, Х. Хекгаузена та ін.

К. Мадсен розглядає мотивацію як сукупність факторів, які визначають поведінку, К. Платонов як сукупність мотивів, як подразник, що викликає діяльність, активність організму і визначає її напрямок, як процес психічної