

УДК 371.13

Людмила Сидорчук, доцент кафедри загальнотехнічних дисциплін
Національного педагогічного університету
імені М.П. Драгоманова,
м. Київ

ФОРМУВАННЯ ЕРГОНОМІЧНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ ТЕХНОЛОГІЙ ЯК СКЛАДОВОЇ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ

У статті досліджується формування ергономічної культури майбутнього вчителя технологій як складової професійного становлення.

Ключове слово: ергономічна культура, професійна самосвідомість, професійне становлення, вчитель технологій.

В статье исследуется формирование эргономической культуры будущего учителя технологий как составляющей профессионального становления.

Ключевое слово: эргономическая культура, профессиональное самосознание, профессиональное становление, учитель технологий.

In the article, forming of ergonomics culture of future teacher of technologies is probed as a constituent of the professional becoming.

Key words: ergonomics culture, professional consciousness, professional becoming, teacher of technologies.

Постановка проблеми. Стратегічний напрям економічного та соціального розвитку нашої країни потребує нових висококваліфікованих суб'єктів професійної діяльності в усіх сферах, які вирізняються насамперед тим, що вони є носіями найновіших знань і технологій. За таких умов професійне становлення перестає бути жорстко нормованим процесом і вимагає від сучасного спеціаліста значної роботи щодо постійного самовизначення і формування себе як професіонала. Особливо це стосується професії вчителя, позаяк особисто від його здатності бути автором свого професійного і життєвого шляху – суб'єктом професійної діяльності та життя в цілому – залежить виховання майбутнього покоління. Зі зміною вимог до суб'єкта педагогічної діяльності змінюються вимоги і до його професійного становлення.

Розпочинаючи розгляд зазначеної проблеми, необхідно визначити сутнісно-аксіоматичний зміст дефініції “професійне становлення”. У лінгвістичному контексті категорія становлення означає виникнення, утворення чого-небудь у процесі розвитку. Як психологічна категорія професійне становлення – це рух особистості в просторі та часі професійної праці.

Аналіз останніх публікацій і досліджень. Терміном “професійне становлення” у різних психолого-педагогічних дослідженнях [2; 4] охоплюються: і процес прогресивної зміни особистості під впливом соціальних дій, професійної діяльності та власної активності; і формування професійної спрямованості,

компетентності, соціально значущих і професійно значущих якостей; і готовність до постійного професійного зростання; і пошук оптимальних прийомів якісного та творчого виконання діяльності відповідно до індивідуально-психологічних особливостей; і процес поетапного розв'язання суперечностей між соціально-професійними вимогами, що ставляться до індивіда, та його можливостями і бажаннями щодо їх реалізації. Згідно із Е.Ф. Зеєром [2], професійне становлення – це цілісний безперервний процес розвитку особистості спеціаліста, який починається з моменту вибору і прийняття майбутньої професії й закінчується, коли людина припиняє активну трудову діяльність. Іншими словами, це більша частина онтогенезу людини, яка охоплює період з початку формування професійних намірів до завершення професійного життя.

Досить широко розповсюджена точка зору, згідно з якою професійне становлення – це процес поетапного розвитку і реалізації суб'єкта професійного шляху, котрий здійснюється на основі цілеспрямованої активності особистості, комплексного врахування зовнішніх і внутрішніх, соціальних та індивідуальних факторів професіоналізації.

Формулювання цілей статті. У статті досліджено закономірності формування та розвитку ергономічної культури як складової професійного становлення майбутнього вчителя технологій.

Виклад основного матеріалу. Ергономічна

ФОРМУВАННЯ ЕРГОНОМІЧНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ ТЕХНОЛОГІЙ ЯК СКЛАДОВОЇ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ

культура майбутнього вчителя технологій – інтеграційна якість особистості, що є динамічною системою гуманістичних ідей, ціннісно-змістовних орієнтацій, власних позицій і властивостей особистості вчителя, реалізується в способах взаємодії, взаємовідносин, діяльності, її пізнанні й перетворенні та визначає цілісну готовність особи до творчого опанування способу життєдіяльності в умовах розвитку науково-технічного прогресу і виявляється в специфіці педагогічної діяльності та системі професійних якостей педагога.

Ергономічна культура фахівця в багатьох її проявах нормативна. Одним із джерел нормативності є об'єктивні межі ергономічної культури, що визначені нормативними державними документами про освіту. З другого боку, існують професіограми особистісних якостей професіонала, тобто у формуванні ергономічної культури важливу роль відіграє особистісний потенціал:

- позитивне сприйняття себе як суб'єкта професійної діяльності;
- емоційно-позитивне ухвалення своєї приналежності до професійного співтовариства;
- успішне засвоєння прав і обов'язків, норм і правил професійної діяльності.

Формування ергономічної культури майбутнього вчителя технологій значною мірою залежить від відповідальності, яку фахівець готовий на себе прийняти, співвідношення процесуальної і цільової активності, рівня особистісного і "технологічного" розвитку, характеру вираженості й самоприйняття екзистенціального і функціонального "Я", мотиваційної готовності щодо особистісної реалізації на вибраному професійному терені, до постійного розвитку своєї особистості, образу "Я".

Проблему професійної самосвідомості дослідники розв'язують у різних варіантах. В одному з них "Я" "поглинає" професію, професійна самосвідомість структурується в ній через свідомість своєї належності до професійної спільності, визначення відповідності професійним еталонам і професійним "ролям", визнання в професійній групі; через усвідомлення своїх індивідуальних способів успішної дії, свого стилю в роботі [5]. Інший варіант більш динамічний – "Я" "будує" професію, перетворюється в ній у часі, професійна самосвідомість функціонально здійснюється через побудову образу результату діяльності, формування професійних планів, визначення вектору самовдосконалення і професійних перспектив, упевненості в завтрашньому дні. Третій варіант – діалогічний, професійна самосвідомість визначається як

процес, що має діалогічну форму: форму не завжди свідомої розмови із самим собою.

Професійна самосвідомість формується на основі співвідношення образу професії з "Я-концепцією" на певному ступені розвитку особистості під впливом трудової діяльності, що вимагає від людини самоконтролю і рефлексії власних вчинків і дій, повної відповідальності за них. Вихідні уявлення "Я-концепції" й образу професії визначають зміст професійної самосвідомості, що, своєю чергою, починає продукувати особистісно значущі образи функціонального "Я". Еталоном професійної самосвідомості є професійний типаж-стереотип як персоніфікований образ самої професії або узагальнений образ типового професіонала, що розвивається в системі безперервного професійного навчання в процесі трудової діяльності й розвитку індивіда: від окремих ізольованих еталонів-типажів зростає до рівня системно організованої "імпліцитної теорії особистості". Виходячи з тлумачення поняття "імпліцитна теорія особистості", можна зіставити її з ергономічною культурою особи. Таким чином, формування ергономічної культури особистості в межах цього підходу безпосередньо впливає з професійної самосвідомості.

Рівень професійної готовності людини до трудової діяльності за даними багатьох дослідників (В.Г. Асєва, І.К. Кряжева, К.М. Гуревича, М.П. Будякіної, А.А. Русалінова, Є.О. Климова та ін.), має визначатися за такими критеріями як задоволеність працею й взаємовідносинами в колективі; успішність в оволодінні професією або в роботі; психофізіологічною "ціною" праці. Як ознаки готовності людини до професійної діяльності можна розглядати також ступінь сформованості в неї основних психічних регуляторів діяльності: "образ об'єкта" (суб'єктивний образ професії); "образ суб'єкта" (образ "Я" – самосвідомість); "образ суб'єктно-суб'єктних і суб'єктно-об'єктних відносин" (професійна самосвідомість) [4]. О.М. Іванова [3] зазначає, що виокремлюють ці ознаки за такими показниками: знаннями (загальними і конкретними); мірою усвідомлення цих знань у соціальному та особистісному сенсах; можливістю застосування їх для розв'язання завдань, специфічних для цього виду діяльності або професії; рівнем професійної самосвідомості; функціональним станом.

Відповідно до теорії і практики професійного самовизначення М.С. Пряжніков визначає, що в самостійному і усвідомленому розумінні перспектив свого розвитку в певній трудовій

ФОРМУВАННЯ ЕРГОНОМІЧНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ ТЕХНОЛОГІЙ ЯК СКЛАДОВОЇ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ

діяльності й у всьому житті в цілому виявляється суб'єктність, яка немовби визначає контекст для конкретної праці та розвитку людини. Тому, якщо говорити про розвиток суб'єкта праці, то перш за все слід говорити про розвиток його здатності самостійно осмислювати свою діяльність, самостійно знаходити сенси цієї діяльності та шукати шляхи вдосконалення себе в цій діяльності. Становлення суб'єкта праці розкривається більш повно в досягненні професійної позиції, що інтегрує професійні ситуації, відносини й образ "Я", якій характеризує тотожність, визначеність і цілісність людини.

Результати роботи людини багато в чому залежать від ступеня позитивності її самооцінки. Сучасна експериментальна наука дозволила розвинути й конкретизувати цю думку, виявивши й описавши феномен особистісної самоефективності, сутність якої становить переконання працівників у своїх можливостях мобілізувати мотивацію, інтелектуальні ресурси, поведінкові зусилля на здійснення професійної діяльності. Щоб домогтися успіху, необхідно не тільки володіти певними вміннями, але ще й мати оптимістичне переконання щодо своїх можливостей контролювати події для досягнення цілей. Самоефективність у термінах цієї статті зучить як позитивний образ "Я".

Р.Л. Кричевський розглядає почерпнуті з робіт А. Бандури та інших учених приклади впливу самоефективності на поведінку та психічну активність людей, відзначає, що оцінка людьми своєї ефективності зумовлює вибір ними професійної діяльності й професійної спільності. Людина охоче береться за такі справи і вибирає таке соціальне середовище, що підлягає контролю. Переконаність професіонала у своїй ефективності впливає на рівень його мотивації, що відображається на величині та тривалості додаткових зусиль щодо виконання завдання; вона дозволяє не послаблювати зусиль, які потрібні для досягнення успіху. Оскільки процес здобуття професійних знань і набуття умінь, особистісне і позиційне самовизначення в професії вимагають зазвичай безперервних зусиль, здатність швидко відновлювати впевненість у собі має важливе значення для фахівців. Працівники із сильною вірою у власну ефективність подумки планують успішні сценарії, орієнтуючи їх на вдале виконання завдання, тобто позитивне самосприйняття визначає позитивна поведінка в професійних ситуаціях і професійному співтоваристві.

Людина як суб'єкт професійної діяльності розвивається шляхом покрокового виникнення і

навіть навмисного створення нею деяких можливостей, з яких окремі вибираються для реального здійснення. При цьому в зв'язку з винятковою зумовленістю і нестандартністю будь-яких ситуацій у суспільстві, в сфері праці та професій, і рівнем невизначеності можливих результатів у нестандартних ситуаціях неможливо заздалегідь передбачити весь трудовий життєвий шлях людини [4].

Психологія професійного розвитку є підґрунтям низки теорій професійного розвитку, більшість з яких належать до п'яти основних напрямів: 1) диференціально-діагностичного, 2) психоаналітичного, 3) теорії рішень, 4) теорії розвитку, 5) типологічного [6].

У межах проблеми цієї статті розглянемо напрям теорії розвитку. Є. Гінцберг подав професійний розвиток як послідовність якісно специфічних фаз, де розділними критеріями були зміст і форма перекладу індивідуальних імпульсів у професійні бажання. Надалі Дж. Сьюпер створив теорію, що об'єднує феноменологічні концепти з диференціальною психологією, а саме:

1. Людина характеризується здібностями, інтересами і властивостями особистості.

2. На цій підставі кожна людина "підходить" до деяких професій, а професія – до окремих індивідів.

3. Залежно від часу й досвіду змінюються як об'єктивні, так і суб'єктивні умови професійного розвитку, що зумовлює професійний вибір.

4. Професійний розвиток передбачає послідовні стадії і фази.

5. Особливості цього розвитку визначаються соціально-економічним рівнем батьків, властивостями індивіда, його професійними можливостями тощо.

6. На різних стадіях розвитком можна керувати, з одного боку, сприяючи формуванню в індивіда інтересів і здібностей і, з другого, підтримуючи індивіда в його прагненні "спробувати" реального життя і в розвитку його "Я-концепції".

7. Професійний розвиток полягає в розвитку і реалізації "Я-концепції".

8. Взаємодія "Я-концепції" та реальності відбувається під час виконання професійних ролей.

9. Задоволеність роботою залежить від того, якою мірою індивід знаходить адекватні можливості для реалізації своїх здібностей, інтересів, властивостей у професійних ситуаціях, що значною мірою визначається можливістю відігравати ту роль, яка видавалася потрібною на стадії професійного розвитку, які Дж. Сьюпер

ФОРМУВАННЯ ЕРГОНОМІЧНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ ТЕХНОЛОГІЙ ЯК СКЛАДОВОЇ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ

визначив як стадії пробудження та дослідження [4; 6].

Своєю чергою Є.О. Климов відрізняє такі стадії періодизації професійного розвитку людини: перед грою; власне гра; оволодіння навчальною діяльністю; адаптація; професійна підготовка; розвиток професіонала [5].

В.О. Бодров [1] пропонує таку послідовність стадій: перед грою; власне гра; оволодіння навчальною діяльністю; професійне навчання; професійна адаптація; розвиток професіонала; реалізація професіонала; спад, завершення життя.

Т.В. Кудрявцев, В.Ю. Шегурова описують чотири стадії: виникнення й формування професійних намірів під впливом загального розвитку і первинного орієнтування в різних сферах праці; професійне навчання; професійна адаптація (професійний старт); повна або часткова реалізація особистості в самостійній праці.

У різних варіантах періодизації спостерігається вплив культурно-історичних традицій і загальної соціально-економічної та науково-технічної ситуації. Так, наприклад, у періодизаціях Є.О. Климова і В.О. Бодрова освоєння професії пов'язане з більш ранніми етапами, а в Дж. С'юпера професійна освіта та зміцнення позицій у суспільстві покладено на більш пізні вікові періоди. Імовірно, в західному суспільстві людині все-таки надається більше часу на обдумування вибору, створення соціальної ситуації і на випробування своїх сил у різних видах діяльності.

Проте ергономічна культура вчителів технологій не зводиться лише до формальної професійної самопрезентації (у професійній спільності та справі). Визначальними характеристиками ергономічної культури, окрім тотожності, визначеності й цілісності, можуть бути позиційність, рефлексія і відповідальність. Більше того, на сучасному етапі розвитку науково-технічного прогресу зовнішні професійно-диференційні ознаки видаються "розмитими" унаслідок процесів уніфікації й стандартизації професійної діяльності, пріоритетними для формування ергономічної культури стають такі ознаки як позиційність, відповідальність і рефлексія.

Процес формування особистості майбутнього вчителя технологій, його професійне становлення, успішність у педагогічній праці залежать від багатьох суспільних та культурних чинників. Формування ергономічної культури як складової професійного становлення сприяє особистісно-професійному розвитку майбутнього вчителя, а саме: це фахівець з яскраво вираженою

професійною спрямованістю, з розвинутою психічною сферою особистості, високим рівнем професійної компетенції, зі сформованим індивідуальним стилем професійної діяльності, що постійно прагне до підвищення кваліфікації та самоосвіти, фахівець, який свідомо змінює себе в процесі трудової діяльності та робить свій індивідуальний творчий внесок у професію.

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.

2. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. – 2-е изд. перераб., доп. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.

3. Иванова Е.М. Аналитическая профессиограмма как средство обеспечения профессиональной диагностики кадров // Вестник МГУ, 1989. – Серия 14. – №3.

4. Клике Ф. Изучение способностей: На пути к когнитивной диагностике интеллекта // Психол. журн. – 1984. – № 5. – С. 14 – 28.

5. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: Учеб. пособие для вузов. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. – 512 с.

6. Кондаков И.М., Сухарев А.В. Методологические основания зарубежных теорий профессионального развития // Вопросы психологии. – 1989. – №5.

7. Краткий психологический словарь // Под ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – М.: Политиздат, 1985. – С. 411 – 412.

8. Ложкин Г.В., Порякин Н.И. Практическая психология в системах "человек-техника": Учеб. пособие. – К.: МАУП, 2003. – С. 244 – 251.

9. Петров А.В. Методологические и методические основы личностно-развивающего компьютерного образования. Волгоград: Перемена, 2001.

Стаття надійшла до редакції 19.04.2010



"Учитель готується до хорошого уроку все життя... Така духовна і філософська основа нашої професії і технологія нашої праці: щоб дати учням іскорку знань, вчителєві треба ввібрати ціле море світла".

Василь Сухомлинський
український педагог-письменник

