

немовних умінь та навичок спілкування, що людина набуває у ході природної соціалізації навчання і виховання. А комунікативна компетенція юриста – це насамперед обізнаність фахівця із процесами спілкування з різними верствами населення; це вміння у процесі спілкування адекватно застосовувати методи виховання (переконання, бесіда, приклад, навіювання тощо), конкретно розв'язувати конфліктні ситуації [4].

Отже, *комунікативна компетентність юриста* передбачає оволодіння ним необхідними для професійної діяльності особистісними якостями (які наведено раніше), враховуючи при цьому професійно-трудова діяльність юриста з чітко позначеними повноваженнями, що потребує конкретних правових знань, умінь і навичок, необхідного рівня професійно-правового мислення і діяльності, а також адекватного спілкування із застосуванням методів виховання.

Висновки. Комунікативна компетентність юриста є важливою і водночас складною педагогічною проблемою. Для юриста важливо володіти такою комунікативною компетентністю, яка б була дієвою та водночас пов'язаною з особливостями та умовами професійної діяльності. При визначенні комунікативної компетентності юриста необхідно враховувати: 1) професійно-трудова діяльність; 2) комунікативну спрямованість; 3) особистісні та професійні якості юриста. Не менш важливим у формуванні комунікативної компетентності юриста є висока самоорганізація та відповідальне ставлення до обраної професії. Наукове осмислення комунікативної компетентності юриста має важливе значення для діяльності працівника зазначеної професії.

Перспективою подальшого дослідження стане аналіз понять: «комунікативна культура» та «комунікативна спрямованість».

БІБЛІОГРАФІЯ

1. Болотнікова І.В. Професіоналізм та професійна компетентність як складові психічної зрілості особистості / І.В. Болотнікова // Психологічні науки / 10. Психологія праці Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України [Електронний ресурс] 21/05/13 12.15. – Режим доступу http://www.rusnauka.com/7_NND_2009/Psihologia/42691.doc.htm.
2. Васильев В.Л. Юридическая психология / В.Л. Васильев. – СПб.-М., 1998. – 650с.
3. Коган Л.Н. Проблемы исследования целосности культуры / Л.Н. Коган. – М.: Мысль, 1992. – 246 с.
4. Попова Г.В. Професійна комунікативна компетентність працівника ОВС / Г.В. Попова / Атореф. дис... канд. психол. наук. 19.00.01. – К., 1997. – С. 21.
5. Сагач Г.М. Мистецтво ділової комунікації: Навч. посібник / Г.М. Сагач. – К.: Київ. інститут банкірів «України», 1996. – 180 с.
6. Словник іншомовних слів / укладачі: Морозов С.М., Шкарапута Л.М. – К.: Наук. думка, 2000. – С. 103.
7. Соколова В.В. Культура речи и культура общения / В.В. Соколова. – М., 1995. – С. 58.
8. Социальная психология: история, теория. Эмпирические исследования / Под ред. Е.С. Кузьмина, В.Е. Семенова. – Л.: ЛГУ, 1979. – 288 с.
9. Тимченко І.І. Формування комунікативної культури студентів у процесі вивчення предметів гуманітарного циклу / І.І. Тимченко/ Дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / Харків. держав. пед. ун-т ім. Г.С. Сковороди. – Х., 2001. – 20 с.

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРА

Бовдир Олена Сергіївна – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри гуманітарно-природничих дисциплін та соціології Приватного акціонерного товариства «Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна Академія управління персоналом» Херсонського інституту.

Коло наукових інтересів: проблеми формування комунікативної культури у студентів юридичних спеціальностей у процесі вивчення гуманітарних дисциплін.

УДК: 378.367

ПРОФЕСІЙНА ІДЕНТИЧНІСТЬ ЯК ОДИН ІЗ СТРУКТУРНИХ КОМПОНЕНТІВ КАР'ЄРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ

Дарія БОРОДІЙ (Львів)

Постановка проблеми. Розвиток держави передбачає своєчасне та ефективне вирішення актуальних проблем, серед яких чи не найголовнішою є забезпечення кваліфікованими фахівцями виробництва, сфери послуг, освіти, інших напрямів народного господарства. При

цьому вагомою постає проблема вибору майбутньої професії випускниками загальноосвітніх навчально-виховних закладів. Вмотивований та адекватний вибір професії забезпечує молоді узгодження життєвих планів та намірів професійної реалізації із суспільними

потребами в кадровому забезпеченні розвитку певних галузей.

Професійний розвиток належить до тих проблем, які є постійно актуальними. Багато дослідників відзначають (Е. Шейн, А. Бандура, С. Осипов, Н. Бетц), що професійний успіх майбутнього фахівця залежить не тільки від здібностей, особистісних якостей, мотивації, цінностей як таких, але й їх відповідності обраній спеціальності; від сформованої у вищому навчальному закладі здатності вибудовувати стратегію і тактику гнучкої орієнтації в професійному середовищі. Сформована база такої орієнтації повинна включати: «кар'єрну компетентність» як систему уявлень про кар'єру, можливості та шляхи кар'єрного росту.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Теоретичні і практичні аспекти проблеми вибору професії, професійного самовизначення і становлення фахівця вивчали С. Вершинін, В. Гаврілов, Л. Головей, М. Дмитрієва, Р. Каверіна, Є. Клімов. Дослідники зазначають, що правильний вибір професії позначається на успішності й продуктивності професійної діяльності в подальшому, реалізації особистісних потенціалів і, як наслідок, задоволеності особою своїм життям.

В. Крюкова, М. Сафонова, Л. Холовей зазначають, що вибір професії – це системний процес, детермінований сукупністю зовнішніх і внутрішніх чинників, який базується на сполученні мотивів, потреб, інтересів, а також особистісних особливостей, суб'єктивних образів самого себе й обраної професії, що знаходяться під впливом батьківської родини і суспільства. Вчені з'ясували, що фактори вибору технічних професій мають свої специфічні особливості, порівняно з вибором професій іншого профілю. Детермінують процес вибору професії як усвідомлені, так і неусвідомлені компоненти [1].

Більшість авторів – С. Чистякова, Л. Шаповалова, З. Зеєр – відзначають важливий вплив професійного самовизначення на розвиток кар'єри. Зокрема, Л. Шаповалова відзначає, що головна мета професійного самовизначення у формуванні внутрішньої готовності до осмисленого свідомого будування себе, коригування перспектив власного розвитку (професійного, життєвого, особистісного), здатність бачити свій розвиток у часі [6].

Професійне самовизначення відіграє важливу роль в процесі соціалізації. Сучасні умови на ринку праці, інтенсивне входження у ринкову економіку змінюють характер і мету праці: зростає її інтенсивність, посилюється напруженість, вимагається високий професіоналізм, особливо необхідними професійними ознаками стають витривалість і

професіоналізм. Всі ці вимоги, разом з тим, вказують на важливі психологічні якості, які повинні бути наявні у людини сучасного суспільства: активність, стресостійкість, виражені когнітивні здібності, працелюбність, моральність. Тому однією із найважливіших проблем є створення необхідного психологічного забезпечення професійної діяльності, яка б сприяла створенню ефективної системи як психологічного так і професійного консультування, що забезпечить умови для вільного життєвого та професійного самовираження і самореалізації людини, її успішної адаптації до соціально-економічних умов, які постійно змінюються.

Саме це і зумовило вибір теми нашого дослідження. Ми вважаємо, що існує чітка взаємозалежність між професійним самовизначенням особистості, яке починається ще зі шкільної лави, активно розвиваючись у процесі навчання у вищому навчальному закладі, та формуванням професійної ідентичності майбутнього фахівця, що впливає на його кар'єрне зростання.

Мета статті – дослідження рівня сформованості професійної ідентичності та її вплив на розвиток компонентів кар'єрної компетентної майбутнього фахівця.

Виклад основного матеріалу. Професійне самовизначення – це вибір особистістю виду майбутньої професійної діяльності, що відбувається на основі наявних у неї професійних нахилів, інтересів і сформованих здібностей. Сутність професійного самовизначення полягає в усвідомленні особистістю відповідності своїх можливостей психічним вимогам професії, своєї ролі в системі соціальних відносин і своєї відповідальності за виконання зобов'язань, які виникають у зв'язку зі зробленим вибором. Професійне самовизначення – це багатоаспектний процес, невід'ємний від розвитку особистості, вагома складова життєвого, соціального й особистісного самовизначення.

Як зазначають дослідники, професійне самовизначення відбувається продовж кількох вікових етапів становлення особистості й зумовлюється її індивідуальними особливостями розвитку. Зазначений процес не завершується вибором професії, а триває на етапах професійного навчання і фахового становлення. Крім того, виявляє свої закономірності в разі професійної переорієнтації і зміни сфери діяльності. У сучасній психологічній науці професійне самовизначення – необхідний і важливий аспект професіоналізації особистості, суттю якого є пошук і досягнення розуміння у самовизначенні та трудовій діяльності (незалежно від того чи обирають її, чи опановують або вже апробують), а також

структурування і інтеграція власного професійного майбутнього [3].

У психологічному плані самовизначена особистість – це «суб'єкт, який усвідомив, що він хоче (цілі, життєві плани, ідеали), що він може (свої можливості, схильності, дарування), що він є (свої особистісні й фізичні властивості), що від нього хоче або чекає колектив, суспільство; суб'єкт, готовий функціонувати в системі суспільних відносин. Самовизначення, таким чином, це «відносно самостійний етап соціалізації, сутність якого полягає у формуванні в індивіда усвідомлення мети й сенсу життя, готовності до самостійної життєдіяльності на основі співвіднесення своїх бажань, готівкових якостей, можливостей і вимог, що пред'являються до нього з боку навколишніх і суспільства» [4].

Ми вважаємо, що вагомим фактором адекватного професійного самовизначення і самореалізації особистості виступає життєздатність, яка і визначається рівнем сформованості професійної ідентичності майбутнього фахівця.

Професійна ідентичність визначається не лише наявністю якостей, але і виявом в характері суб'єктивного відношення до професії, спеціальності, конкретної діяльності. Саме в даному контексті слід розглядати поняття «вдоволеність роботою» і «вдоволеність життям». Взаємозв'язок і взаємозалежність даних понять розглядається з позицій теорій:

А) компенсації – люди, які не знаходять задоволення в роботі замінюють її знаходженням позитивних об'єктів, інших видів діяльності;

Б) генералізації – задоволення (незадоволення) роботою відображається на інших сторонах життя;

В) сегментації – відсутність зв'язку між рівнем задоволеності роботою і життям [5].

Прямий зв'язок «задоволеність роботою-продуктивність роботи» підвищує мотивацію, спонукає до удосконалення фахівця в обраному професійному напрямі.

Працездатність, як зазначає В.А.Толочек, можна розглядати як максимальні можливості системи у виконанні певної діяльності; як можливість і здатність виконувати роботу з максимально можливою віддачею фізичних і духовних сил. Існують різні погляди щодо розуміння працездатності, зокрема: як властивість людини, яка відображає її здатність виконувати певну роботу; як дещо тотожну характеристику функціонального стану організму; як здібність забезпечувати гранично можливий рівень діяльності та ефективності роботи; як максимальні можливості організму [5].

При оцінці працездатності слід враховувати її інтенсивність (25%, 50% і т. д. від максимальної); специфіку діяльності (розумова, фізична, сенсорна); по максимуму актуальних функцій (стійкість уваги, кольоросприйнятливості та ін.); по стабільності тощо. Разом з тим у різних видах працездатності спостерігається багато спільних моментів (динаміка метаболізму, зміна афферентної імпульсації, лабільності нервових структур, хімічного складу крові та ін.)

Розрізняють два рівня працездатності:

♦ актуалізована – реально існуюча в даний момент;

♦ резервна – меншу її частину становить тренований резерв, який може стати частиною актуальної працездатності, велику – захисний резерв, проявляється людиною тільки в екстремальних ситуаціях при стресі.

Поняття «працездатність» слід відрізнити від поняття «ефективність діяльності» – працездатність лише одна з умов останньої (умови діяльності, організація праці, його психогігієна, індивідуальний стиль, мотивація, підготовленість суб'єкта і багато іншого). Працездатність людини забезпечується комплексом її професійних, фізіологічних, психофізіологічних факторів: функціонального стану організму, величиною її резервних можливостей; професійного досвіду та підготовленості; мотивації особистості, вираженості потреб, установок і мотивів.

У цілому можна говорити, що працездатність є інтегральна характеристика особистості, а не властивість його окремих функціональних систем [5].

Ми вважаємо, що рівень розвитку працездатності особи, сформованість її мотиваційної готовності до професійного становлення та зростання впродовж життя безпосередньо впливає на формування кар'єрних компетенцій майбутнього фахівця, в нашому дослідженні – майбутнього вчителя – та забезпечує формування чинників запобігання професійного вигорання.

Мова йде про формування кар'єрних компетенцій, які б дозволили уникнути такого явища як ефект професійного вигорання (професійної деформації) у педагогічних працівників закладів освіти.

Термін «кар'єра» має багато значень. Він походить від лат. *carra* – віз, візок і італійського *carriera* – біг, життєвий шлях, терен. Найпопулярніше визначення «кар'єри» – просування вперед по один раз обраному шляху діяльності (наприклад, отримання більших повноважень, більш високого статусу, престижу, влади, грошей). «Зробити кар'єру» – перш за все

означає домогтися престижного положення в суспільстві і високого рівня доходу [7].

Н.В.Шевченко зазначає, що у психології кар'єра розглядається як поетапність індивідуального розвитку, в управлінських науках – як загальна послідовність етапів розвитку людини в основних сферах життя (родинній, трудовій). В основному кар'єра, як стверджує дослідниця, характеризується: по-перше, динамікою соціально-економічного положення, по-друге, різноманітністю статусно-рольових характеристик; по-третє, розвитком форм соціальної активності особистості [7]

Основною гіпотезою нашого дослідження стало твердження про те, що існують особливості формування професійної ідентичності в групах випускників, які розрізняються за активаційним та емоційним параметрами психічного стану, який виникає після закінчення навчання у вищому навчальному закладі. Вибірку склали випускники філологічного, географічного та юридичного факультетів Львівського національного університету імені Івана Франка. Для дослідження було використано добір методик, серед яких: тест «Хто Я?» (М.Кун, Т. Макпартленд), техніка репертуарних решіток Дж. Келлі, особистісно семантичний диференціал (ОСД), контент-аналіз для опрацювання результатів.

Проведені нами дослідження показують, що лише 14% респондентів виявляють тверду впевненість працювати за обраним фахом; 48% респондентів не впевненні, що знайдуть роботу за спеціальністю; решта – 38% – не впевненні у правильному виборі майбутньої професії.

Шкала оцінки функціонального психічного стану застосовувалася для вивчення активаційних та емоційних компонентів психічного стану в ситуації переживання життєвого самовизначення. Один полюс активації описується як збудження, підвищення інтенсивності процесів і темпу дій, другий полюс – як гальмування, розслаблення, спад інтенсивності і темпу. Емоційні характеристики аналізувалися в контексті «позитивне-негативне». Якщо розглядати переживання як психічний стан у таких вимірах, то в самому загальному вигляді можна виокремити чотири типи: 1) збудження з позитивними емоціями – радість, інтерес; 2) збудження з негативними емоціями – тривога, неспокій; 3) розслаблення на негативному емоційному фоні – апатія, нудьга; 4) розслаблення і позитивні емоції – спокій, рівновага.

У структурі перспективної ідентичності випускників вищого навчального закладу виокремлюються чотири фактори: працівник, випускник, студент, вічний студент. Це відображає паралельне існування уявлень

випускників про себе в теперішньому, минулому та майбутньому; при цьому образи теперішнього варіативні, чисельні, а уявлення про майбутнє більш однозначне, звужене і носить характер, бажаного, ідеального. Структура перспективної ідентичності у чотирьох групах випускників, виокремлених за відповідними показниками активаційних та емоційних характеристик психічного стану, подібна за певними показниками, але має свої особливості, пов'язана, переважно, з специфікою емоційного переживання ситуації самовизначення.

На основі визначених критеріїв ми зробили наступні висновки. «Вічний студент» – студенти української філології; «працівник» – студенти філології напряму підготовки східні мови; «випускник» – студенти юридичного факультету; «студент» – географи. Охарактеризуємо кожну із визначених груп.

«Працівник» – чітко поданий образ самого себе в майбутньому через ідентифікацію з функціями працюючої особи. Цей образ визначався як бажаний, хоча, можливо, в чомусь ідеалізований. Для випускника-працівника характерна значущість оцінки своїх інтелектуальних здібностей, позитивне ставлення до інших людей, до професійної діяльності, до матеріальних речей.

«Вічний студент» – акцентується стан, в якому відображається спрямованість людини на самоосвіту, на зміну індивідуальної ідентичності, прагнення стати більш впевненим у собі, незалежним, самостійним. Але разом з тим відсутні уявлення про зміни власної соціальної ідентичності, про перспективи побудови соціальних відносин з іншими людьми.

«Випускник» – стан, характерний для вільної людини, яка завершила певний етап вирішення життєвих завдань і стоїть на порозі освоєння нових соціальних ролей. Ця людина спрямована на зміни не стільки самої себе, скільки своїх соціальних відносин і статусів. Найбільшого значення для нього мають ставлення до інших людей, до соціальних норм. При цьому для нього особисто важливими залишаються активність, енергійність, емоційність.

«Студент» – відображається стан невизначеності, пов'язаний з роллю студента, який шукає роботу. Він не уявляє, яким чином може змінитися його індивідуальна ідентичність у майбутньому, хоча і розраховує, що стане кращим і буде значною мірою задоволенним собою. При цьому наявні є чіткі уявлення про власну соціальну ідентичність, яка проявляється через захоплення, інтереси, характерні для студентського періоду.

Дослідження показало, що значна частина респондентів орієнтовані на розвиток

професійної кар'єри. При цьому пріоритетними кар'єрними завданнями індивідів, що знаходяться на першому етапі планування, є створення матеріальної бази для свого подальшого розвитку, «напрацювання» досвіду, розвиток професійних навичок, формування мотиваційної готовності до особистісного професійного зростання впродовж життя.

Процес і результат освіти студента, як зазначає Н.В.Шевченко, має бути спрямований на відповідність потребам споживачів, досягненням науки, на формування здатності відповідати новим викликам сучасності. Тому студент, мотивований до кар'єрного зростання, повинен за допомогою системи адекватних методів, засобів і видів діяльності накопичувати певну сукупність знань, компетенцій, формувати й розвивати здібності, уміння й навички, отримувати нові знання й ефективно діяти на виробництві, а також в інших сферах громадського життя [7].

Висновок. Таким чином, формування професійної ідентичності майбутнього фахівця – це складна психологічна проблема теоретико-прикладного напрямку дослідження. Пошук ефективних шляхів її вирішення – одне із провідних завдань не тільки сучасної психологічної науки, а різних багатовекторних напрямів вітчизняних досліджень у цілому. Теоретико-практичні здобутки розв'язання даної проблеми сприятимуть формуванню компетентного фахівця, який буде

конкурентоспроможним в умовах сучасного суспільства.

БІБЛІОГРАФІЯ

1. Барчі Б.В. Вивчення мотивів вибору професії у психологічних дослідженнях [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/pspl/2011,12/60-72.pdf.
2. Красношапка В.В. Управління людськими ресурсами [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://studentbooks.com.ua/content/view/113/42>.
3. Психологічна енциклопедія / укладач. О.М.Степанов. – К.: Академвидав, 2006. – 424 с.
4. Сафін В.Ф., Ніков Г.П. Психологічний аспект самовизначення // Психологический журнал. –1984. – № 4. – С. 65.
5. Толочек В. А. Современная психология труда: Учебное пособие. — СПб.: Питер, 2005. —479 с.
6. Шаповалова Л. Професіоналізація як один із напрямів розвитку сучасної вищої освіти у Франції / Л. Шаповалова // Вища шк. – 2010. – № 1. – С. 59–70.
7. Шевченко Н.В. Вища освіта як механізм формування кар'єрного ресурсу спеціаліста: автореф. ... на здобуття наук. ступеня канд. соціологічних наук: 22.00.04 – спеціальні та галузеві соціології: Харків, Харківський національний університет внутрішніх справ, 2012. – 20 с.

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРА

Бородій Дарія Іванівна – кандидат психологічних наук, доцент; доцент кафедри психології Львівського національного університету імені Івана Франка.

Коло наукових інтересів: професійне зростання фахівця, формування кар'єрних компетенцій, гендерні особливості розвитку кар'єрних компетенцій.

УДК 378:378.091

СТРУКТУРА ОСВІТЬОГО СЕРЕДОВИЩА ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Марія БРАТКО (Київ)

Аналіз наукових психолого-педагогічних текстів останніх років дозволяє стверджувати, що дослідники зосереджують значні зусилля на вивченні такого феномену як освітнє середовище. Однак, маємо зазначити, що науковці вивчають його на різних рівнях, зважаючи на науковий підхід до вивчення, по-різному трактують зміст поняття «освітнє середовище», мають відмінні погляди на його структуру та функції.

Мета нашої публікації – проаналізувати існуючі моделі освітнього середовища (еколого-особистісну, екопсихологічну, комунікативну, антрополого-психологічну, психодидактичну, моделі освітнього середовища як конкретного освітнього середовища певного навчального закладу) та запропонувати авторське бачення

структури освітнього середовища вищого навчального закладу. Досягнення задекларованої мети сприятиме формуванню теоретичних основ управління освітнім середовищем ВНЗ.

Досягнення мети нашої публікації передбачає вирішення низки завдань, а саме: актуалізувати зміст поняття «освітнє середовище», з'ясувати сутнісні риси існуючих моделей освітнього середовища, проаналізувати підходи до структурування освітнього середовища, обґрунтувати структуру освітнього середовища вищого навчального закладу.

Для вирішення поставлених завдань ми застосуємо сукупність теоретичних (опис, аналіз, синтез, порівняння, узагальнення) та емпіричних (спостереження) методів