

NECHYPORENKO V. Experimental researchers of educational-rehabilitation activity efficiency of a special establishment as an open social-educational system.

The article reveals the methodology of organization and main results of ascertaining and formative experiments conducted to determine the effectiveness of educational and rehabilitation activities of the special institution as public social and educational system. Based on mathematical and statistical analysis the article demonstrated that the effectiveness of this activities depends on the cumulative effect of the five key factors: the quality of inclusive education; the development of life competencies of children as the main condition for their ability and readiness for a successful life in contemporary socio-cultural space; the effectiveness of treatment and rehabilitation process; the innovation capacity of teachers that is sufficient to provide educational and rehabilitation activities of the special institution as public social and educational system; the quality of professional work of teachers of special education institution.

Keywords: special education institution, educational and rehabilitation activities, public social and educational system, inclusive education, life competencies.

Павлов Ю. О.
Інститут професійно-технічної освіти НАПН України

ПРОФЕСІОНАЛІЗМ ОСОБИСТОСТІ ЯК НАУКОВА ПРОБЛЕМА У ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ

У статті висвітлено умови розвитку професіоналізм особистості. Акцентовано увагу на тому, що підготовка майбутніх фахівців в сучасних умовах праці має забезпечити підготовку професіоналів, передбачивши їх мобільність, готовність до гнучкої зміни професії і спеціальностей, системного удосконалення професійних знань, умінь, навичок. Професіоналізм – це не стільки характеристики продуктивності праці, це, насамперед, особливості мотивації особистості людини до праці, система її устремлінь, ціннісних орієнтацій, сенсу праці для самої людини. Мотивація професійного розвитку визначається, як правило, цінностями, орієнтирами і мотивами, що спонукають діяльність людини. Мотивація професійної діяльності сприяє розвитку активності людини до професійної діяльності, виконуючи направляючу і регулюючу функції.

Ключові слова: професіоналізм, особистість, підготовка, ефективність праці, мотивація, мобільність

Професія, як якась сукупність форм діяльності, об'єднаних родинними особливостями, є фокусом відносин, помислів і дій людини, пронизує всі сторони його життєдіяльності і робить вплив на розвиток і функціонування психічних процесів, властивостей особистості. Саме в процесі професійного становлення індивіда, відбувається формування його особистості, складається індивідуальність, виробляється система відносин до суспільства і собі. Суттєвим чином це стосується фахівців ресторанного сервісу, професійна компетентність яких суттєвим чином зумовлена рівнем їх професіоналізму, що підтверджує актуальність обраного дослідження, мета якого є аналіз наукової літератури щодо теоретичних і практичних основ професіоналізації особистості фахівця.

Професіоналізація являє собою цілісний процес, який починається з моменту вибору професії і триває протягом всього професійного життя

людини. Виділяють чотири основні стадії професіоналізації: пошук та вибір професії; освоєння професії; соціальна та професійна адаптація; виконання професійної діяльності. На кожному з цих етапів відбувається зміна ведучих механізмів детермінації діяльності, міняється її мета. Так, якщо на початкових етапах суб'єкт ставить перед собою мету освоїти професію і пристосуватися до її вимог після навчання, то на наступних етапах він може прагнути змінити її зміст і умови. Отже, професійний розвиток особистості починається на стадії освоєння професії і не закінчується на стадії самостійного виконання діяльності, а триває аж до повного припинення професійної діяльності, набуваючи специфічні форму і зміст.

Серед робіт, присвячених негативному впливу професії на особистість, переважають дослідження травмуючого впливу на психіку монотонної праці, постійно високої відповідальності, можливість аварії, психічної напруженості праці і пр.

У ряді випадків професійна діяльність призводить до появи професійної втоми, зниження працездатності, виникнення психологічних бар'єрів, збіднення репертуару прийомів діяльності і навіть втрати професійних умінь і навичок (С.°П.°Безносков, Т.°В.°Большакова, Р.°М°Грановська, Т.°А.°Жалагіна, Є.°Ф.°Зеєр, Є.°В.°Іванова, В.°М.°Козлов, Л.°М.°Корнєєва, А.°К.°Маркова, А.°М.°Новіков А.°Л.°Свенціцький та ін.)

Б.°Г.°Ананьєв вперше в психології відзначив можливість неспівпадаючого розвитку властивостей особистості і властивостей суб'єкта діяльності, проаналізувавши умови, що сприяють неспівпадіння цих властивостей [3].

У процесі професійного становлення, особистість стикається з багатьма проблемами. Це і труднощі адаптації, і складності перенесення теоретичних знань на практичну діяльність, і встановлення і підтримання контактів з колегами та керівництвом, і неузгодженість ідеального і реального образу професії у особистості, і професійні (професійно-вікові) кризи та інше. Тому, залежно від особистісних особливостей, напруженості і сили впливу зовнішніх обставин на особистість, може йти як процес становлення майстерності професіонала, так і розвиток професійних дезадаптації у нього.

Часто вплив професіоналізації на людину може бути настільки сильним, що призводить до практично повної перебудови його способу життя. Подібні зміни можуть проявлятися у появі нових звичок, критеріїв оцінок і відносин. Можна сказати, що типовий професіонал "виробляється" в результаті пристосування деяких індивідуальних психологічних властивостей до певних вимогам, що пред'являються професією [7,8].

"Професіонал" – це людина (особистість), який оволодів нормами професійної діяльності та здійснює їх на високому рівні, домагаючись професійної майстерності, який змінює і розвиває свою особистість і

індивідуальність засобами професії, який прагне внести творчий внесок у професію, гнучко враховує нові запити суспільства до професії і т. п. [5, 7, 10].

Але сутність становлення професіоналом полягає не тільки в чіткому і швидкому виконанні працівником певних професійних дій, але і в пристосуванні організму до специфічних особливостей професії, на тлі якої ці дії вчиняються, і де постійно відбувається безперервна взаємодія зовнішніх умов і організму працівника. Тут часто спостерігаються різні зміни у фізичному і психічному стані професіонала, його розвитку.

Між професією і особистістю можуть складати різні типи відносин, при цьому, якщо в процесі життєдіяльності людина відчуває вплив професіоналізації, то й професіоналізація завжди залежить від людини. Так, наприклад, вона може детерминуватися динамікою його життя. Крім цього, між професіоналізацією і життєдіяльністю можуть встановлюватися відносини компенсації: при неможливості самореалізуватися в одній сфері, людина прагнути компенсувати це в іншій [7], чим і визначає місце професії у своєму житті. Також, може відбуватися ідентифікація особистості з професією, тобто процес поглибленої адаптації особистості до вимог професійної діяльності [6].

Як писав С.°Л.°Рубінштейн, між професійною діяльністю і розвитком особистості можна простежити навіть кількісні залежності. Так, високі досягнення людини в діяльності є чинником, істотно розвиває особистість, а чим простіше і однорідніше діяльність, виконувана людиною, тим менше поле прояви його активності, тим меншою мірою виявляється розвиненою його особистість [11].

Формування професіоналізму, і відповідно, зміни особистості вході професійного становлення відбуваються за трьома основними напрямками:

1. Зміна всієї системи діяльності, її функцій і ієрархічної будови. У ході вироблення відповідних трудових навичок відбувається рух особистості по щаблях професійної майстерності, розвивається специфічна система способів виконання діяльності – формується особистий стиль діяльності.

2. Зміна особистості суб'єкта, що виявляється як у зовнішньому вигляді (моториці, промови, емоційності, формах спілкувань), так і у формуванні відповідних елементів професійної свідомості (професійної уваги, перцепції, пам'яті, мислення, емоційно-вольової сфери), що в більш широкому плані може розглядатися як становлення професійного світогляду.

3. Зміна відповідних компонентів установки суб'єкта по відношенню до об'єкта діяльності, що проявляється в когнітивній сфері, у рівні інформованості про об'єкт, ступеня усвідомлення його значимості; в емоційній сфері – в інтересі до об'єкта, у схильності і задоволеності від взаємодії з ним, незважаючи на труднощі; в практичній сфері – в

усвідомленні своїх реальних можливостей впливу на об'єкт. В результаті установка суб'єкта впливати на об'єкт змінюється на потребу у взаємодії з ним, що дозволяє говорити про становлення професійної культури [12].

При цьому процес професіоналізації завжди залежить, по-перше, від зовнішніх умов: протягом життя людини змінюється сама професія, вимоги суспільства до неї, по-друге, від внутрішніх умов: змінюються ціннісно-сміслові уявлення людини про професію, критерії оцінки людиною самої професії, професіоналізму в ній, а також критерії оцінки професіонала в собі.

Теорія професійного становлення Т. В. Кудрявцева [236] включає в себе наступні положення:

– професіоналізація – це цілісний процес професійного становлення особистості та здобуття нею соціальної зрілості.

– професійне становлення – це не короткочасний акт, який охоплює лише період навчання професії, а тривалий і багаторівневий процес, який складається з чотирьох основних стадій (оптації, професійного навчання та підготовки, професійної адаптації та професіоналізації (первинної, вторинної), майстерності та виходу на пенсію.

1. Стадія оптації – професійне становлення особистості починається через формування професійних намірів. Навчання в старших класах носить професійно орієнтований характер. Змінюється соціальна ситуація розвитку: відбувається зіткнення бажаного майбутнього і реального сьогодення, яке набуває характеру кризи навчально-професійної орієнтації, причиною якого є необхідність вибору способу отримання професійної освіти. Часто настає розчарування в обраній професії на стадії професійного навчання і підготовки. Це криза професійного вибору.

2. На стадії професійної адаптації змінюється ситуація професійного розвитку: новий різновікових колектив і соціально-професійні цінності, інша соціальна роль і ієрархічна система виробничих відносин, новий вид поточної діяльності – професійний. Причина кризи на цій стадії – розбіжність професійної дійсності і очікувань.

3. На стадії первинної та вторинної професіоналізації простежується незадоволеність професійним життям, потреба у професійному зростанні. Якщо перспектив немає, відчувається дискомфорт.

4. Стадія майстерності – фахівець стає професіоналом. Вироблений індивідуальний стиль діяльності, з'явилася вторинна спеціалізація. Відбувається стабілізація всіх сторін професійного життя, що може сприяти професійній стагнації. Людина "переростає" свою професію. Якщо не задовольняється потреба в самореалізації, то людина відчуває невдоволення собою, професією. Це криза соціально-професійної самореалізації.

5. Вихід на пенсію. Криза втрати професії, пов'язаний з необхідністю

засвоєння нової соціальної ролі, норм поведінки. Гострота протікання залежить від характеру трудової діяльності, сімейного стану та здоров'я.

Перехід до кожної наступної стадії закладається в ході попередньої і супроводжується виникненням у суб'єкта низки суперечностей і кризових ситуацій [9].

Таким чином, можна зробити висновок, що професіоналізація – це багатоетапний процес, що триває практично все життя, нерозривно пов'язаний з віковим розвитком особистості, життєвими кризами і загальним її становленням. Причина багатоетапності полягає в тому, що об'єктивні і суб'єктивні умови, в яких здійснюється професійне становлення особистості, не залишаються постійними на всьому його протязі, вони якісно змінюються. Для кожного етапу характерна своя ситуація розвитку, своя провідна форма активності, своя конкретна задача професіоналізації, свою кризу. Рішення людиною цього завдання призводить до якісних і кількісних змін ситуації розвитку, що в свою чергу, обумовлює перехід на наступну стадію професійного становлення особистості та вихід зі складної кризової фази.

Розвиток професіонала відбувається як накопичення якісних змін у психіці людини, як поява нових професійно важливих якостей (ПВЯ) і оволодіння ними. Професійний розвиток включає як прогресивні, так і регресивні зміни. Внеском у нього є поява нових ПВЯ і зміна їхнього характеру. Становлення і розвиток людини як професіонала здійснюється навчанням у професійних навчальних закладах. Додатково на цей процес впливають професійна і соціальне середовище, передують трудове допрофесійної навчання і виховання, надається допомога людині у виборі професії. При цьому стимулюються сфери [4]:

- мотиваційна (спрямованість на працю, на трудові і професійні інтереси, наміри, готовність до праці і до вибору професії);

- операціональна (знання про працю, професії, якостях особистості, необхідних для професії, і наявності цих якостей у себе; трудові вміння, вміння вибору професії і подолання помилок у трудовій діяльності).

Допрофесійна підготовка повинна бути спрямована на формування суб'єктивних та особистісних якостей людини, потреба до праці і вибору професії. Цей вибір повинен реалізувати індивідуальне призначення людини, установки у праці і професійні інтереси. Успішність професійного навчання залежить від якості профорієнтаційної роботи – комплексу психолого-педагогічних, медичних, соціальних заходів, що проводяться для самовизначення людини, його працевлаштування. Ці заходи повинні враховувати схильності, інтереси, здібності і потреби суспільства у фахівцях. Профорієнтаційну роботу здійснюють спеціальні служби, навчальні заклади, професійні центри та консультації. Вона захоплює мотиваційну і операціональну сфери. Професійне самовизначення і

розвиток тривають протягом усього життя. Сьогодні людина обирає професію, проходячи стадії фантазії, проб, виборів, їх реалізації. Виходячи з того що наша практика не готова зі значною вірогідністю визначити схильності (генетичну програму), людина вступає в професію, потім часто змінює її. Заміна професії може статися і в залежності від змін у світі професій, в самому собі або у ставленні до праці. Професійний розвиток – безперервний ланцюг трансформації особистісних та професійних якостей спеціаліста. На кожному етапі впливають профорієнтаційні фактори, які виходять від соціального середовища і людини. Проведення профорієнтації – це опис і класифікація професій та їх професіограм (предмет праці в професії, завдання, умови праці, виробничі відносини, засоби та знаряддя праці, результати). Особливо вказуються умови праці та характеристики результату. Знайомлячи молодь з професіями, необхідно пов'язувати рекомендації з реальними потребами фахівців у даному регіоні і обґрунтованим прогнозом розвитку цих потреб у майбутньому. При цьому може використовуватися так званий віяло професій [4]: модель диференційованого розподілу професій між територіями, галузями виробництва, навчальними закладами. Ця модель властива даному етапу розвитку економіки країни і педагогічно доцільна. Вона з логічною послідовністю розгортає профорієнтаційний процес, відображає в суспільній та індивідуальній свідомості соціальну значимість професії, вимоги до неї. Функція “крила професії” – забезпечення відповідності змісту профорієнтаційної роботи економічної реальності даного регіону, міста. Модель враховує виклад вимог до суб'єкта праці у вигляді психограми, яка описує поєднання необхідних для даної професії професійно важливих якостей. Слід вказати якості, зумовлені природними особливостями людини, які є найчастіше підставою для вибору професії. Особливо треба відзначити якості, які протипоказані професії і несумісні з нею (наприклад, уповільнена реакція для водія). Вказуються якості, які можуть розвинути в процесі трудової діяльності в даній професії. Важливо забезпечити розуміння соціальної значущості професії, її місце в суспільстві і стиль життя, пов'язаний з нею. При цьому людину діагностують, вивчають його професійні наміри, інтереси, схильності, стан професійної свідомості (розуміння якостей професіонала в даній професії) і самосвідомості (виявлення наявності цих якостей і можливостей у себе), мотиваційну і операційну сферу психічного розвитку. Для вирішення цих завдань треба розташовувати методиками допомоги людині в розумінні й оцінці самого себе як індивіда, суб'єкта, особистості. Людина повинна усвідомити свої інтереси, схильності, домагання, очікування (мотиваційна сфера) і знання, вміння, здібності (операційна сфера), чинники стимулюючі (переваги) і гальмуючі (недоліки) її розвиток і досягнення вершин професіоналізму.

У ході профконсультації необхідно враховувати:

– загальну професійну спрямованість особистості (професійну валентність особистості). Спостерігаються типи людей моновалентні, полівалентні, невизначені щодо світу професій. Професійну валентність можна розширити в ході навчання, виховання і розвитку, але важливо враховувати, наскільки доцільно той чи інший яскраво виражений тип людини адаптувати до неадекватних видами професії [4];

– співвідношення мотиваційної та операціональної сфер у даної людини, витрати зусиль і можливі втрати на шляху отримання професії. Наприклад, операційна сфера може “забігати вперед мотивів” (здатності є, а інтересу до професії немає) або мотиваційна сфера може випереджати операціональну (людина прагне до професії, але не володіє потрібними якостями). Може виникнути ситуація, коли здібності і мотиви є, але зусилля і витрати на шляху професії великі чи отримання даної професії шкодить здоров’ю, приносить збитки родині;

– індивідуальні особливості професійної орієнтації проявляються у відсутності виражених здібностей і схильностей, в коливаннях і невпевненості людини при прийнятті рішень, у суперечливих або неоднозначних мотиви вибору професії. Ці особливості до початку трудової діяльності ще не говорять однозначно про придатність людини, головне залежить від професійної діагностики фахівця, правильності його рекомендацій і бажання трудитися в даній сфері. Центральну увагу треба приділити “генетичному та соціальному коду” профорієнтаційного, типу його особистості, а не окремим її якостям. Готовність до вибору і до оволодіння професією визначається знанням вимог професії до людини і адекватною оцінкою їм необхідних якостей. Вибір професії вважається правильним, якщо людина ефективно трудиться, отримує задоволення, приносить користь суспільству, якщо його витрати на отримання професійної освіти і провадження професійної діяльності не надмірні.

Необхідно проводити профорієнтацію людини на початкових етапах навчання і роботи, в період перекваліфікації. Профорієнтація забезпечує професійне самовизначення людини, триваюче все життя. Людини, яка обирає професію, бажано знати систему профорієнтаційної діяльності, щоб активно і свідомо брати участь в ній в якості суб’єкта вибору. У літературі описано, як можна використовувати для вибору професії візуальну діагностику, діагностику по групі крові, навіть астрологічні фактори.

Уточнимо психологічне та педагогічне змісту ряду понять. Освіта – це процес і результат оволодіння учнями системою наукових знань і пізнавальних умінь, навичок, формування на їх основі світогляду та інших якостей особистості [1]. Навчання – це цілеспрямований процес взаємодії вчителя і учня, в ході якого здійснюється освіта людини [1, 2]. Навчання в психології розглядається як спільна діяльність вчителя та учнів, що

забезпечує засвоєння знань та оволодіння способами добування знань (навчальною діяльністю) навчаються. Вчення розуміється як активна діяльність учня по засвоєнню нових знань і оволодіння способами придбання знань.

Професійна освіта – система педагогічних впливів на людину з боку суспільства, спрямована на формування необхідних для даної професії знань, умінь, якостей особистості, це сприяння людині в процесі його професіоналізації. Професійна освіта являє собою цілеспрямований процес навчання, виховання і розвитку людини в інтересах особистості, суспільства, держави, що супроводжується періодичної констатацією досягнення які навчаються певних державою освітніх професійних рівнів. Професійна освіта будь-якого рівня має забезпечувати отримання навчаються професії та кваліфікації [4]. Професійне навчання – процес взаємодії викладача та учнів, у ході якого здійснюється освіта за допомогою програм, розроблених і реалізованих освітніми установами. Професійні освітні програми спрямовані на вирішення завдань послідовного підвищення професійного та освітнього рівня, підготовку фахівця відповідної кваліфікації. Це програми початкової, середньої, вищої професійної освіти і післядипломної професійної освіти.

Професійне навчання спрямоване на стимулювання в учнів якостей, необхідних для успішного проходження етапів професіоналізації (вибору професії, освоєння професії, адаптації до неї, оволодіння майстерністю і творчістю, підвищення кваліфікації і т. д.). Головна мета – формування, проектування суб'єкта і особистості фахівця, ефективно здійснює трудову діяльність і реалізує себе у праці. Тому в ході навчання триває розпочате в допрофесійній підготовці розвиток і формування цілісної особистості людини як суб'єкта праці, що володіє рядом якостей, необхідних для даної професії:

У ході професійного навчання на всіх його етапах важливо застосовувати особистісний підхід у професіоналізації. Вже в ході професійного навчання необхідно закласти установку майбутньому фахівцеві не тільки на пристосування та адаптацію до праці в професії, а на посилення в ній творчих компонентів, розвитку індивідуального професіоналізму особистості.

Особистісний простір навчається знаходиться в постійній динаміці і визначається значною мірою тими професійними завданнями, які в даний час освоюються в навчанні. На кожному з етапів формуються певні знання, вміння та послідовно розвиваються якості фахівців. Формуючи і розвиваючи якості майбутнього фахівця, важливо стимулювати ціннісні орієнтації професії, сенс професії, мотиви, цілі, емоції, установку на адаптацію, що визначають спрямованість на професіоналізм особистості.

Мінливість ринку праці створює нову ситуацію в професійній освіті.

Дослідники відзначають, що завдання навчальних закладів полягає не тільки в тому, щоб дати молоді загальну освіту і професію, а й сформувані передумови до постійного, безперервного протягом усього життя освіти, отримання нових спеціальностей та кваліфікації. Якщо раніше досягнення професіоналізму людиною будь-якої конкретної трудової діяльності було кінцевою метою освітнього процесу, то тепер це стає лише одним з чергових етапів його кар'єри [4].

Таким чином, аналізуючи вищезазначене, можна дійти висновку, що підготовка майбутніх фахівців в сучасних умовах праці має забезпечити підготовку професіоналів, передбачивши їх мобільність, готовність до гнучкої зміни професій і спеціальностей, системного удосконалення професійних знань, умінь, навичок. Професіоналізм – це не стільки характеристики продуктивності праці, це, насамперед, особливості мотивації особистості людини до праці, система її устремлінь, ціннісних орієнтацій, сенсу праці для самої людини. Мотивація професійного розвитку визначається, як правило, цінностями, орієнтирами і мотивами, що спонукають діяльність людини. Мотивація професійної діяльності сприяє розвитку активності людини до професійної діяльності, виконуючи направляючу і регулюючу функції. Мотивація фіксує такий стан професійної діяльності, яке бажано для людини, але якого ще немає в наявності. Починається мотивація з професійного покликання, що визначається як потяг до якої професії. Покликання спирається на знання про призначення професії, усвідомлення своїх можливостей оволодіння нею та оцінку потенційних професійних здібностей майбутнього фахівця у здійсненні певного виду діяльності. Варто наголосити, що успішність професіоналізації майбутніх фахівців визначається ступенем відповідності індивідуально-психологічних особливостей особистості вимогам професії. Засобами професійного навчання у розвитку професіоналізму майбутніх фахівців можуть стати наступні стратегічні напрямки діяльності, передусім: розвиток потрібних особистісних і професійних якостей шляхом стимулювання наявних потенційних можливостей, доведення їх до бажаного рівня; чітке опанування трудовими діями в строго визначеному порядку; формування широкого спектру трудових дій з можливістю їх варіювання та індивідуалізації; корекція особистісної та професійної поведінки майбутніх фахівців у реальному професійному середовищі.

Використана література:

1. *Абульханова-Славская К. А.* Стратегия жизни / К. А. Абульханова-Славская. – М. : Мысль, 1991.
2. *Алексеев А. Г.* Направления изучения рефлексии / А. Г. Алексеев, И. С. Ладенко // Проблемы рефлексии. Современные комплексные исследования. – Новосибирск, 1987. – С. 5-11.
3. *Ананьев Б. Г.* Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – СПб. : Питер, 2001. – 282 с.

4. Ансимова Н. П. Два уровня терминальных ценностей у педагогов / Н. П. Ансимова, Д. Г. Лыхина // Психологическое и педагогическое сопровождение образовательного процесса : мат-алы междунар. конф. – Ярославль, 2005. – С. 9-14.
5. Анцыферова Л. И. Развитие личности специалиста как субъекта своей профессиональной жизни / Л. И. Анцыферова // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала. – М., 1991. – С. 15-29.
6. Басов М. Я. Личность и профессия / М. Я. Басов. – М.-Л., 1976. – 328 с.
7. Безносков С. П. Профессиональная деформация личности / С. П. Безносков. – СПб. : Речь, 2004. – 270 с.
8. Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования : учеб. пособие. / Э. Ф. Зеер. – М. : Изд-во МПСИ ; Воронеж : НПО "МОДЭК", 2003. – 480 с.
9. Кудрявцев Т. В. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности / Т. В. Кудрявцева, В. Ю. Шегунов // Вопросы психологии. – 1983. – № 2. – С. 52-59.
10. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Международный гуманитарный фонд "Знание", 1996. – 308 с.
11. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – СПб. : Питер, 2002. – 720 с.
12. Свенцицкий А. Л. Личность в производственном коллективе / А. Л. Свенцицкий // Промышленная социальная психология. – Л., 1982. – С. 47-64.

ПАВЛОВ Ю. О. Профессионализм личности как научная проблема в профессиональной подготовке специалистов.

В статье освещены условия развития профессионализма личности. Акцентируется внимание на том, что подготовка будущих специалистов в современных условиях труда должен обеспечить подготовку профессионалов, предусмотрев их мобильность, готовность к гибкой смене профессий и специальностей, системного усовершенствования профессиональных знаний, умений, навыков. Профессионализм – это не столько характеристики производительности труда, это, прежде всего, особенности мотивации личности человека к труду, система его устремлений, ценностных ориентации, смысла труда для самого человека. Мотивация профессионального развития определяется, как правило, ценностями, ориентирами и мотивами, побуждающими деятельность человека. Мотивация профессиональной деятельности способствует развитию активности человека в профессиональной деятельности, выполняя направляющую и регулирующую функции.

Ключевые слова: профессионализм, личность, подготовка, эффективность труда, мотивация, мобильность.

PAVLOV YU. Individual professionalism as a scientific problem in professional training.

The article highlights the conditions of professional identity. The attention that the training of future professionals in today's labor must provide training professionals providing their mobility, readiness for flexible changes in occupations and professions systematic improvement of professional knowledge and skills. Professionalism – is not so much the characteristics of productivity, it is primarily personality characteristics of motivation to work, the system of aspirations, values, meaning of work for the individual. The motivation for professional development is defined as a rule, values, orientations and motives that impel human activities. Motivation profession promotes activism to the profession by following the guide and regulatory functions.

Keywords: professionalism, personality, training, business performance, motivation, mobility