

Чугуєва І.Є.

*Миколаївський національний
університет кораблебудування*

ПСИХОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ НЕПЕРЕРВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ФАХІВЦІВ З КОМП'ЮТЕРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Розглянуто актуальні психологічні аспекти в галузі професійної підготовки сучасних спеціалістів, а також моделі мотивації професійної діяльності, які можуть виступати елементами психолого-педагогічного супроводу фахового розвитку спеціалістів з комп'ютерних технологій.

***Ключові слова:** професійна підготовка, фахівці з комп'ютерних технологій, компетентність, самоефективність, мотивація професійної діяльності.*

Постановка проблеми

Сучасні підходи до підготовки спеціалістів ґрунтуються на взаємозв'язку особистісного і професійного розвитку у процесі навчання, що враховує можливості людини в досягненні певного освітнього і кваліфікаційного рівня, відповідного до здібностей, і забезпечує мобільність фахівців на ринку праці. За таких умов змінилася головна стратегія професійного навчання. Традиційний «знанневий» підхід не відповідає вимогам сучасності, оскільки інформація в галузі комп'ютерних технологій швидко застаріває. Тільки знання як сума навчальної інформації вже не визначають і не вирішують проблему успішної професійної самореалізації. Сьогодні в реальній ситуації професійного розвитку вирішальними стають такі особистісні якості спеціаліста, як здатність до постійного навчання, вмотивованість на досягнення певного результату, вміння оперативно реагувати на зміни у професійній ситуації, стресостійкість, уміння розподіляти увагу на декілька завдань та інші. На думку американських психологів Дж.Грейса і Д.О'Делла, сучасні спеціалісти інтелектуальної сфери повинні не стільки «заробляти на життя», скільки «навчатися для життя» [7], досягаючи високого рівня компетентності.

Компетентність у даному аспекті розглядається як система особистісних якостей в поєднанні з функціональними характеристиками професії та особливостями індивідуального стилю діяльності. Так, у дослідженнях американських психологів С.Сішора, Б.Індіка, Б.Георгопулоса встановлено основні критерії компетентності, а також показано тісний взаємозв'язок між компетентністю і самоефективністю [9]. Самоефективність описується О.Уайтманом і Б.Кілалленом як упевненість у своїй спроможності мобілізувати резерви мотивації, когнітивні ресурси і здійснити послідовність дій, необхідних, щоб відповідати вимогам певної ситуації [8]. Самоефективність

формується послідовно у процесі професійної підготовки, фахового розвитку і зростання, відображаючись у впевненості, що «я можу зробити це», а також у готовності виконати завдання [5, 204]. Важливість розвитку самоефективності підтвердили результати метааналізу досліджень мотивації професійного навчання, які проводилися американськими психологами упродовж останніх 20 років. Одержані при цьому дані є емпіричним підтвердженням важливості розвитку самоефективності для успішного професійного розвитку спеціаліста; крім того, встановлено, що самоефективність не є стабільною структурою, з часом її складові змінюються, наприклад, у зв'язку з розвитком комп'ютерних технологій можуть змінитися вимоги, що ставляться до знань і здібностей спеціаліста. На основі цих досліджень американський психолог П.Мучінські зробив висновок, що головним елементом психологічного впливу на професійний розвиток фахівця є мотивація професійної діяльності, причому, мотивацію він розглядає як комплекс складових, які можна активізувати в певних умовах і спрямувати на розв'язання певної професійної ситуації. У зв'язку з цим важливо розкрити психологічні аспекти активізації мотиваційних факторів у професійній підготовці фахового зростання спеціалістів з комп'ютерних технологій, що й визначило *мету* нашої *статті*.

Виклад основного матеріалу

Питання про психологічний вплив на професійний розвиток особистості має давню історію, але залишається актуальним і в наш час. Так, у статті, опублікованій в американському «Журналі прикладної психології» ще в 1917 р. говорилося: «Спостерігається безпрецедентне зростання інтересу до більш широкого вживання психології в різних галузях практичної діяльності. Увага прикладного психолога перемкнулася на глобальнішу і фундаментальну проблему — проблему розроблення докладних переліків психологічних якостей, якими володіє людина, і виявлення тих якостей, які необхідні для досягнення успіху в тому або іншому виді діяльності, допомога людині у визначенні тієї професійної ніші, яку їй краще зайняти» [10].

Критичний розгляд проблеми запровадження принципу неперервної професійної освіти, створення умов для фахового зростання особистості в галузі комп'ютерних технологій показує, що в сучасних умовах розвитку ринкової економіки вона має специфічні ознаки. По-перше, галузь комп'ютерних технологій найбільш швидко розвивається як в кількісному, так і в якісному аспектах, що потребує особливо оперативного реагування на зміни в інформаційній базі галузі. По-друге, економічними об'єктами галузі комп'ютерних технологій виступають різноманітні бізнесові організації: банківська сфера, сфера промисловості і торгівлі, сфера інформації, комунікацій, реклами. Крім того, комп'ютерні технології широко запроваджуються в державних і силових структурах. Це визначає доволі широкий спектр професійних функцій. Але в організації спеціалісти з комп'ютерних технологій здебільшого є виконавцями певної вузької специфічної функції. Великі світові ком-

панії, які працюють у сфері інформаційних технологій у віртуальному просторі, наймають спеціалістів в різних країнах методом рекрутингу за функціональним принципом — «працівник-програма». За умов корпоративної системи підвищення кваліфікації спеціалістів з комп'ютерних технологій фаховий розвиток відбувається також за принципом функціональності і практично не включає в себе психологічних аспектів професійної підготовки. Для тих спеціалістів, які працюють у власному бізнесі або в умовах віртуальної професійної взаємодії, фахове зростання стає виключно власною проблемою. Можна вважати, що вже під час вузівської підготовки спеціалістів з комп'ютерних технологій доцільно було б ознайомити студентів з психологічними аспектами професійної діяльності та психологічними аспектами розвитку власної кар'єри. Така організація підготовки спеціалістів з комп'ютерних технологій вимагає, з одного боку, виявлення реального змісту й особливостей професійної діяльності та комплексу професійно значущих здібностей і якостей, необхідних для ефективної праці. З іншого боку — виявлення індивідуальних відмінностей, а також схильностей і здібностей особистості, які є основою її професійної спрямованості, самовизначення і самореалізації, детермінують і активізують професійний розвиток. Отже, взаємодія між психологічним змістом і складовими професійної діяльності та індивідуальними особливостями людини у прояві професійно значущих характеристик дає підставу для розширення можливостей професійного розвитку, формування власного стилю ефективної професійної діяльності і способів розвитку успішності. Психологічне забезпечення фахового зростання сприятиме: 1) реальному сприйняттю особистістю власної професійно-орієнтаційної ситуації; 2) підвищенню рівня вірогідності прогнозу щодо професійної успішності; 3) оптимізації умов для оволодіння необхідною професійною майстерністю з урахуванням особливостей когнітивного, мотиваційного та особистісного потенціалу. Для його реалізації у людини повинні бути сформовані образи бажаного майбутнього, тобто особа має усвідомити своє «хочу», свої особисті можливості й обмеження, тобто зрозуміти власне «можу». Крім того, оскільки йдеться про пошук власного місця в системі суспільних відносин, то людині необхідно зрозуміти, що необхідне конкретному соціуму, тобто що «потрібно». Таким чином, професійний розвиток передбачає врахування усіх векторів: професійні бажання (хочу), індивідуальні психофізіологічні можливості (можу) і потреби ринку праці (потрібно). У зв'язку з цим психологічне супроводження виступає чинником, який може збалансувати дану триєдину систему, тобто активно впливати на всі три вектори, причому на якісному рівні. Професійне зростання як активний психологічний процес починається з уявлення людини про свою професійну перспективу, її особливості, значення. Чим точніше, повніше і реалістичніше ці уявлення, тим більше вірогідність позитивного прогнозу про успішність професійного розвитку.

З метою діагностики уявлення щодо своєї професійної перспективи часто використовується методика «Ідеальне моделювання» А.Деркача [3], яка заснована на концепції американських системних аналітиків Р.Акоффа і

Т.Сааті «Наближення до одного або декількох ідеалів» [2]. За твердженням А.Ассаджоллі, «ідеальна модель — це здатність живо уявити те, чого бажано досягти на даному етапі саморозвитку» [1]. Використання методу «ідеального моделювання» у професійній сфері допомагає наблизитися до досягнення особистого самовдосконалення і таким чином гармонізувати відношення між різними функціями психіки та соціально-рольовою, а також і професійної поведінки. На V міжнародному конгресі з психотерапії А.Ассаджоллі запропонував методологічно та методично поглиблену програму досліджень для надання допомоги тим, хто намагається самореалізувати (самоактуалізувати) своє «Я» у різноманітних сферах і напрямках людської діяльності. Проведені його послідовниками дослідження показали, що процес і результати утворення «ідеальних моделей» розвитку по-різному відбуваються у екстравертів та інтровертів. Якщо перші, як правило, вибирають за ідеальний образ «досконалість у певній сфері діяльності» [1, 33], то інтроверти більше надають перевагу «образам, які втілюють гармонійний розвиток, особистісну і духовну досконалість».

У сучасній психології, зокрема в дослідженнях А.Деркача, Г.Марасанова, Н.Кузьміної діагностика уявлень про професійну діяльність виступає як перший етап психолого-акмеологічного консультування. Особливістю цієї діагностики визначають предмет дослідження, тобто чинники (особисті якості), пов'язані з досягненням вершини (акме) у професійному розвитку і кар'єрі. Дослідження провідних чинників професійного успіху дають змогу виявити базову модель майбутньої професійної діяльності, уявлення про її специфіку, особливості, вимоги, перспективи. Слід відмітити, що уявлення про професійну перспективу у вигляді такої моделі починають формуватися під час навчання у ВНЗ, коли здобуваються не тільки професійно-необхідні знання і навички, а також засвоюються засоби отримання і реалізації знань (типи засвоєння інформації), стратегії ділової активності, методи саморегуляції й мотивації діяльності, визначення професійно-значущих форм активності, критерії професійної успішності. При цьому визнання того факту, що кожний індивід перебуває у постійному розвитку і постає перед необхідністю вибору та прийняття рішення й наступної відповідальності за них, а також акцент на майбутньому та його динамічній ролі у сьогоденні призводить до розуміння мотивації як одного з вирішальних чинників у процесі фахового зростання особистості.

У праці «Психологія. Професія. Кар'єра» відомий американський дослідник у галузі індустріальної та організаційної психології, який більше ніж 20 років досліджував різноманітні компоненти процесу професійного розвитку в Університеті штату Айова та Університеті Північної Кароліни (Грінсборо) П.Мучінські підкреслив ключову позицію мотивації в даному процесі. Він провів аналіз різних мотиваційних концепцій, можливості їх використання в межах психологічного впливу на розвиток кар'єри. У своєму аналізі він спирався на систему мотиваційних конструктів англійського психолога Р.Кафнера (табл. 1).

Таблиця 1

Порівняльний аналіз мотиваційних чинників процесу професійного розвитку

| Мотиваційна концепція | Конструкт | Джерело мотивації | Емпіричне підтвердження | Застосування |
|---------------------------------------|---|---|--|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Прагнення досягнення | Генетика / спадковість | Вроджений компонент мотивації | | Обмежена індивідуальними відмінностями |
| Ієрархія потреб | Потреби / особисті інтереси | Несвідомі, вроджені потреби | Не має переконливих доказів наявності відношень між існуючими потребами | Використання, обмежене недостатньою специфічністю для регуляції ситуаційної поведінки |
| Концепція очікування | Когнітивний вибір | Відношення між бажаними результатами, успішністю, а також зусиллями, які потрібно здійснити для досягнення цілі | Має більш переконливе підтвердження у внутрішньособистому плані, ніж у міжособистому | Широке використання. Має раціональну основу спрямування поведінки щодо свідомих процесів |
| Концепція саморегуляції | Розбіжність між зворотним зв'язком та очікуванням | Відстежування зворотного зв'язку з метою ефективного просування до обраної цілі | Зворотний зв'язок може спрямувати поведінку, якщо він відстежується і враховується в діях | Обмежується організаційним впливом (позитивним чи негативним) |
| Характеристика професійної діяльності | Атрибути роботи | Стіяка потреба в досягненні | Переконливо підтверджується щодо валідності характеристик діяльності, але менш переконливо щодо вирішальних психічних станів | Обмежується об'єктивними властивостями психолого-педагогічного впливу та суб'єктивністю сприйняття особистості |
| Постановка цілей | Цілі | Свідомий намір спрямувати поведінку на досягнення цілі | Продуктивність перевершує в умовах постановки цілі, ніж у відсутності цілі | Широке використання. Не обмежене на типом особистості, а також видом діяльності |

Продовження таблиці 1

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------|---|------------------------|---|--|
| Концепція підкріплення | | підкріплення Режими | підкріплення за співвідношенням більш результативні порівняно з режимами за інтервалами | Обмежена специфікою професійної діяльності |

З наведеної таблиці видно, що мотиваційні чинники процесу професійного розвитку мають різну ступінь можливості використання в реальних умовах, деякі потребують обов'язкового зовнішнього стимулу, деякі можливо активізувати самостійно.

Висновки

Використання мотиваційних важелів фахового зростання фахівців з комп'ютерних технологій може мати вигляд комплексу індивідуально дібраних елементів, які повинні відповідати індивідуально-особистісним характеристикам суб'єкта, специфіці професійних функцій та обов'язків, особливостям організації, а також особистим уявленням і прагненням суб'єкта. Це сприятиме створенню власної стратегії професійного розвитку спеціалістів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ассаджолли Р. Психосинтез / Р.Ассаджолли; пер. с англ. — М.: Рефл-бук, 1997. — С. 35.
2. Акофф Р. Искусство решения проблем / Р.Акофф. — М.: Мысль, 1982. — С. 114.
3. Деркач А.А. Акмеология: пути достижения вершин профессионализма / А.А.Деркач, Н.В.Кузьмина. — М., 1993. — 247 с.
4. Жданов И.А. Адаптация и прогнозирование деятельности / И.А.Жданов. — Казань: КГУ, 1992. — 256 с.
5. Мучински П. Психология. Профессия. Карьера / П.Мучински. — С.Пб.: Питер, 2004. — 539 с.
6. Толочек В.А. Стили профессиональной деятельности / В.А.Толочек. — М.: Смысл, 2000.
7. L. Goldstein & J.K. Ford, 1991, Training in Organization, 4th ed., p.65.
8. M.D. Dunnette & L.M. Hough, Palo Alto, CA: Consulting Psychology Press, 1991.
9. S.E. Seashore, B.P. Indik & B.S. Georgopoulos, 1990, Journal of Applied Psychology, 44, pp. 195-202.
10. Hall, Baird & Geissler Journal Applied Psychology, 1917, pp. 5-6.

Рассмотрены актуальные психологические аспекты в сфере профессиональной подготовки современных специалистов. Представлен обзор моделей мотивации профессиональной деятельности, которые могут выступать элементами психолого-педагогического сопровождения профессионального развития специалистов по компьютерным технологиям.

Ключевые слова: *профессиональная подготовка, моделирование компетентности, самоэффективность, мотивация профессиональной деятельности.*

Considered actual psychological aspects in the sphere of professional preparation of modern specialists. The represented review of models of motivation of professional activity which can used as the elements of psychology-pedagogical accompaniment of professional development of specialists from computer technologies.

Key words: *professional preparation, design of competence, self-efficiency, motivation of professional activity*