

МОДЕЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

У статті розглядається модель професійної діяльності персоналу Збройних Сил України. Модель включає модуль компетенцій (коло обов'язків) фахівця і модуль компетентностей (можливостей). Визначено мету, способи, методи, завдання діяльності, її цільові та операціональні компоненти, технологію.

Ключові слова: модель, модуль компетенцій, операціональні компоненти, професійна діяльність, технологія.

Постановка проблеми. Перспективним завданням кадрової політики в Збройних Силах (ЗС) України є поступовий перехід до професійної армії. Його виконання передбачає: удосконалення системи комплектування ЗС України й проходження військової служби; перехід до персоналізації в роботі з особовим складом ЗС; створення спеціального програмного комплексу для єдиного персонального, штатно-посадового та статистичного обліку всіх категорій особового складу та державних службовців; реформування існуючої системи атестування офіцерів, забезпечення її сумісності із системою ротації офіцерів; розробка типових алгоритмів кар'єрного росту військових фахівців, здійснення цілеспрямованого управління їх кар'єрою за всією вертикаллю службового росту [1, с.51].

Реалізація цих напрямів діяльності органів військового управління неможлива без створення ідеального уявлення, розробки моделей професійної діяльності їх персоналу відповідно до сучасних вимог ведення збройної боротьби, організації життєдіяльності військ.

Крім того, моделі професійної діяльності є основою розробки змістовних компонентів сучасних педагогічних технологій і тому активно розробляються практично усіма навчальними закладами та органами управління освітою.

Ми пропонуємо свій підхід до моделювання професійної діяльності фахівців ЗС України, який репрезентуємо в даній статті.

На наш погляд, модель професійної діяльності персоналу ЗС України повинна визначатися відповідністю його особистісних якостей компетенціям професії, сучасним вимогам суспільства, військової науки. З цього приводу С.Я. Батишев зазначає, що модель спеціаліста повинна вміщувати “у достатньому ступеню деталізований перелік вимог до особистісних та професійних якостей, якими повинен володіти спеціаліст визначеного профілю, оптимально функціонуючий не тільки в умовах сучасності, а й в умовах недалекого майбутнього”[2, с. 386].

Таке трактування поняття моделі спеціаліста вказує на те, що при її побудові недостатньо лише фіксувати вимоги, які подають до спеціаліста рівень науки, техніки, військової справи, що досягнутий сьогодні. Модель повинна носити не констатуючий, пасивно-споглядальний характер, а навпроти, повинна бути прогностичною, враховувати перспективи, тенденції розвитку тієї галузі, де діє спеціаліст. Лише при такому підході модель зможе виконувати евристичні, перетворювальні функції, сприяти вирішенню важливішого завдання – випереджальному відображенню у кваліфікаційних характеристиках, навчальних планах та програмах вимог військової справи до рівня підготовки спеціалістів.

Тому, для виконання цих вимог, моделювання професійної діяльності персоналу ЗС України ґрунтувалося на вивченні досягнень передової наукової думки як військової, так і суміжних наук; емпіричному дослідженню соціально-психологічного портрету сучасного офіцера [3] з метою виявлення відповідності їх рівня компетентності покладеним на них повноваженням (компетенціям), прогнозуванням напрямку його покращення; експертного опитування.

Підґрунтям побудови моделі професійної діяльності персоналу ЗС України повинен бути професіографічний аналіз діяльності того чи іншого фахівця. Методологічною основою,

яка забезпечить всебічність вивчення професійної діяльності персоналу, є єдність особистісного та соціально-діяльнісного підходів до її опису. [4, с. 10]. При цьому, як показало власне дослідження, доцільно використовувати “особистісно-задачний підхід” до побудови професіограм (А.К. Маркова) [5, с. 23-24] і багаторівневий аналіз “індивідуального стилю діяльності” (В.Д. Шадріков) [6, с. 131-168]. Ці підходи дозволяють провести системно-функціональний аналіз завдань професійної діяльності того чи іншого фахівця.

Методологічним підґрунтям моделювання професійної діяльності персоналу ЗС України можуть бути праці *О.Є. Смирнової* [7] і *В.С. Ледньова* [8] щодо шляхів формування моделі спеціаліста; *В.С. Безрукової* [9], *В.П. Беспалька* [10], *А.О. Лігоцького* [12], *М.М. Нечаєва* [11], *О.Д. Сафіна* [13], *М.В. Шостака* [13] – щодо структури моделі спеціаліста; *І.А. Зязюна*, *Н.В. Кузьміної*, *В.А. Семиченко*, *В.А. Якуніна* [14-17] – щодо особистісно-мотиваційного, комплексно-цільового та структурно-функціонального аналізу діяльності; *В.В. Рибалки* [18] – щодо поєднання соціально-психологічно-індивідуального і діяльнісного виміру психологічної структури особистості; *С.Я. Батишева*, *П.А. Корчемного*, *В.В. Ягунова* [19-20] – щодо визначення компонентів професійної діяльності спеціалістів та їх професійно-значущих якостей, які забезпечують ефективність професійної діяльності; *О.Г. Румянцева* [21] – щодо норм-цінностей професії і поведінки військовослужбовців.

На основі аналізу зазначених джерел **концептуальними засадами професіографічного аналізу професійної діяльності персоналу ЗС України та її моделювання** є положення про те, що:

по-перше, загальною характеристикою окремого компонента діяльності є діяльнісна функція, яка вміщує цілі, засоби й результат певного її виду, який, на думку *О.Є. Смирнової*, “може бути описаний як дещо існуюче незалежно від суб’єкта, що обумовлене вимогами технології і структури виробництва та суспільства, як певна форма, яка необхідна для функціонування суспільних систем [22, с. 26]. Це дає можливість визначити вимоги професійної діяльності до ЗКВР, окреслити коло його повноважень (компетенцій);

по-друге, вимоги діяльності, її характеристики й умови виконання не окремо співвідносяться з тими чи іншими соціально-психічними якостями особистості, а опосередковано, через особистість, яка і надає їм цілісності. “З однієї сторони, людина напрацьовує комплекс соціально-психологічних режимів діяльності залежно від свого стану, здібностей, ставлення до поставлених завдань; з іншої – визначає стратегію та тактику; з третьої – виявляє динаміку вимог та фрагментів діяльності” [23, с. 14]. Це співвідношення втілюється у моделі особистості спеціаліста, як умовному уявленні “...структури, змісту професійних знань і вмінь, соціально-психологічних властивостей спеціаліста, що відповідають потребам суспільства, принципам системи даної професійної галузі та вимогам сучасної науки” [24, с.40];

по-третє, конкретна модель особистості фахівця, спираючись на думку *В.П. Беспалька*, представляє собою “...мету для побудови процесу підготовки спеціаліста та критерії для оцінки якості його підготовки” [10, с. 25]. Така модель дозволяє перейти від емпіричного навчально-методичного комплексу кваліфікаційної характеристики спеціаліста типу “знати і уміти”, до теоретичного рівня цілісного визначення таксономії цілей підготовки того чи іншого фахівця;

по-четверте, соціокультурні, професійні й творчі якості спеціаліста є базовими у моделі фахівця, які характеризують його професійну культуру як “рівень оволодіння якоюсь галуззю знань або діяльності” [25, с. 182];

по-п’яте, відповідно до тенденції у розвитку наукової думки, яка полягає у переході від концепції класичного розуміння розвитку людських ресурсів до концепції компетентності людини, як спроможності здійснювати певну діяльність, формою моделі особистості спеціаліста, як квінтесенції його професійних та людських якостей, є модель компетентностей фахівця [25-29].

Для обґрунтування останнього положення, нами розроблена схема взаємозв’язку таких категорій як професійна діяльність, професійні компетенції, професійна культура,

професійна компетентність, професійна підготовка. Відповідно де неї видно, що професійна діяльність визначає коло повноважень (компетенції) спеціаліста, вимоги до його професійної культури. Професійною культурою спеціаліст оволодіває у процесі професійної підготовки і діяльності, реалізуючи набуті професійні компетентності, як основу професійної культури.

Використання поняття компетентність як “інтегральної характеристики ділових та особистісних якостей спеціаліста”[34, с. 383]; “...потенційної готовності вирішувати завдання із знанням справи”[30, с. 59]”; “...підвалини педагогічної майстерності, яку повинен формувати ВНЗ”[31, с. 37] і “критерію підготовленості фахівця”[32, с. 21] дозволяє стверджувати, що застосування взаємозв’язку “компетенція – компетентність” у ланцюжку “вимоги професійної діяльності – цілі підготовки – зміст підготовки” визначає таксономію цілей професійної підготовки фахівця, обґрунтовує її зміст.

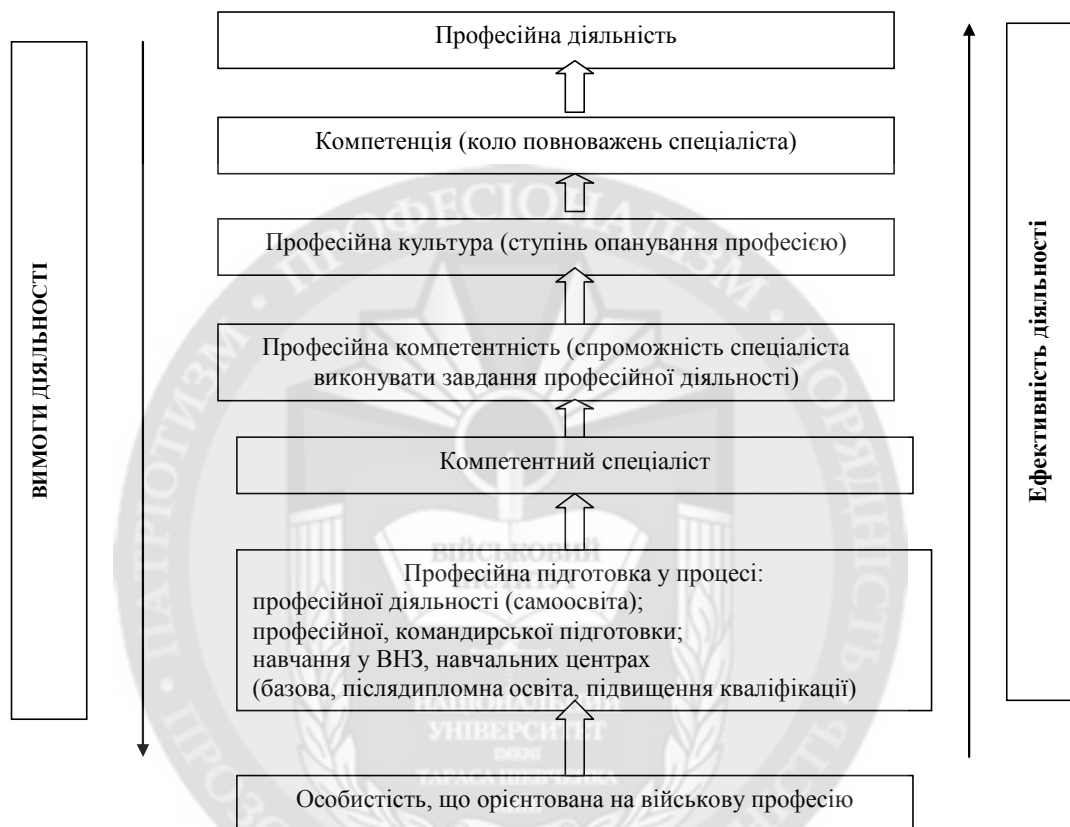


Рис. 1. Взаємозв’язок категорій професійної діяльності

Отже, у руслі концептуальних основ професіографічного аналізу діяльності персоналу ЗС України необхідно виокремити предмет і результат тієї чи іншої професії; розробити опис цілісної професійної діяльності; спрогнозувати можливі лінії розвитку особистості у даній професії; показати можливі перспективи зміни у самій професії; спрямувати професіографічний опис діяльності фахівця на рішення практичних завдань, наприклад, на визначення цілей і змісту їх професійної підготовки.

Важливим етапом моделювання професійної діяльності персоналу ЗС України є вибір методів, методик, інструментарію її дослідження для отримання валідності його результатів. Для цього пропонується використовувати такі методи [33, с. 84-85]: порівняння; лонгетюдне дослідження; вивчення документації; спостереження за роботою спеціаліста; опитування спеціалістів (експертний метод); вивчення продуктів (результатів) даної професійної діяльності, трудовий метод (метод Петра); метод експерименту; метод моделювання; якісні методи аналізу – експертна оцінка, порівняльний аналіз емпіричних даних, аналіз помилок, різноманітні процедури опису операцій професійної діяльності; кількісні методи аналізу – статистичний аналіз; інтерпретаційні методи.

За результатами дослідження професійної діяльності того чи іншого фахівця необхідно встановити:

- 1) її спрямованість та особливості;
- 2) статус і роль відповідного фахівця в ієрархії військових професій.
- 3) компоненти професійної діяльності фахівця.

На основі функціонального підходу до аналізу діяльності нами визначено дві групи компонентів професійної діяльності будь-якого фахівця – цільові і операційні. Цільові компоненти характеризують призначення, основні ролі того чи іншого фахівця. Операційні компоненти визначають його дії.

Операційними компонентами (“функціями-засобами” [9, с. 159]), нами визначені такі: діагностичний, прогностичний, конструктивно-проектувальний, організаційний, практичного здійснення, аналітично-оціночний, комунікативно-стимулюючий, дослідницько-творчий.

Для уявлення динаміки розвитку системи професійної діяльності фахівця ЗС України її структура подана у вигляді “технології професійної діяльності”, як послідовності її етапів, охопивши не тільки функціональні компоненти, а й динаміку їх взаємозв’язку та розвитку (див.: табл. 1). Розподіл компонентів щодо стадій професійної діяльності досить умовний, бо вони на практиці взаємодоповнюють один одного, у тому чи іншому ступені присутні на всіх етапах. Але на схемі показана їх домінуюча роль на тій чи іншій стадії професійної діяльності.

Останнім етапом моделювання професійної діяльності фахівця є визначення структури його компетентностей, яка проводиться на основі аналізу змісту цільових і операційних компонентів професійної діяльності, теоретичних поглядів на види компетентності сучасного спеціаліста, результатах емпіричного вивчення соціально-психологічної характеристики його представників. Це дозволяє визначити види професійної компетентності та їх зміст. Загальними видами компетентностей фахівців ЗС України можуть бути: інтелектуальна; соціокультурна; військово-професійна компетентність; військово-спеціальна; технологічна.

Отже, загальна структура моделі професійної діяльності персоналу ЗС України може мати такий вигляд (табл.1).

Таким чином, запропонована нами модель професійної діяльності персоналу ЗС України у вигляді модулів його компетенції (кола повноважень) і компетенції (внутрішніх якостей, здібностей особистості як можливостей до певної діяльності), дозволяє чітко визначити таксономію цілей професійної підготовки, обґрунтувати її зміст, є основою для визначення рівня професійної майстерності того чи іншого фахівця, визначає напрями його подальшого самовдосконалення.

Таблиця 1

Модель професійної діяльності фахівця

КОМПЕТЕНЦІЇ ФАХІВЦЯ (КОЛО ПОВНОВАЖЕНЬ)	
ФОРМУЛА ПРОФЕСІЇ	
предмет професійної діяльності	головний; допоміжні.
цілі професійної діяльності	головна; допоміжні: гностична (Г), винахідницька (В), власного розвитку.
Засоби професійної діяльності	головний; допоміжні
Умови професійної діяльності	головна;
особливості	

професійної діяльності	
НАПРЯМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	
ЗАВДАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	
Згідно зазначених вище напрямів в межах посадових обов'язків, що визначені керівними документами	
ЦІЛЬОВІ ФУНКЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ЇХ ЗМІСТ	
Бойова	
військово-професійна	
Специфічні функції	
КОМПОНЕНТИ (ЕТАПИ) (операційні функції) ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЇХ ЗМІСТ	
Діагностичний	вивчення..., виявлення і визначення рівня..., аналіз.... Тощо;
Прогностичний	визначення конкретних цілей і змісту діяльності прогнозування її результатів;
практично-реалізаційний	конкретні заходи діяльності
конструктивно-проектувальний	створення ефективної технології діяльності розробка перспективних та поточних планів ...; проектування та конструювання заходів ...; конструювання власної діяльності та проектування діяльності підлеглого особового складу;
Організаційний	визначення оптимальних шляхів реалізації вибраної технології діяльності та досягнення ефективного результату; організація проведення заходів діяльності;
комунікативно-стимулюючий	організація цілеспрямованого соціального впливу на свідомість і підсвідомість, ціннісно-мотиваційну сферу особового складу, який відбувається під час комунікативної взаємодії;
аналітично-оціночний	аналіз як власних дій, так і дій інших, виявленні в них позитивних аспектів і недоліків, порівнянні отриманих результатів із запланованими;
дослідницько-творчий	пронизує всі попередні компоненти діяльності та має наповнювати їх новим змістом, організація моніторингу діяльності
ТЕХНОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	
<p>компоненти професійної діяльності</p> <p>аналітично-оціночний</p> <p>практичного здійснення</p> <p>Організаційний</p> <p>конструктивно-проектувальний</p> <p>прогностичний</p> <p>діагностичний</p> <p>комунікативно-стимулюючий</p> <p>дослідницько-творчий</p> <p>стадії професійної діяльності</p> <p>створення проекту діяльності</p> <p>I ЕТАП</p> <p>проведення діяльності</p> <p>II ЕТАП</p> <p>контроль і корегування результатів діяльності</p> <p>III ЕТАП</p> <p>ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ</p> <p>КОМПЕТЕНТНІСТЬ</p>	

Мінімальний рівень освіти		вища професійна освіта; вчена ступінь; додаткова професійна освіта;
інтелектуальна	розумова здатність до прийняття рішень й дії в складних умовах життєдіяльності та застосування військ	різноманітність, артикульованість, гнучкість, оперативність, доступність знання, здатність висувати оригінальні ідеї, технологічність (знання “що і як робити”), здатність самостійно відшукувати необхідну інформацію, творчість, передбачливість, інтуїція і саморегуляція;
військово-професійна	бойова, оперативно-тактична, служби штабів, фізична тощо	уміння, що стосуються застосування військ за призначенням, життєдіяльності та застосування військ;
	проектувальна діяльність	виконання завдань діагностування, прогнозування, моделювання, структурування, конструювання, оцінювання діяльності;
	комунікативна діяльність	Вміння спілкування тощо
	загальнопрофесійна ерудиція	міжпредметні знання з усіх галузей науки;
	особистісні якості	обов'язковість, прихильність моральним цінностям, уміння розмірковувати та робити висновки, здібність до самопізнання та саморозвитку, уміння створювати сприятливе враження і уміння спілкуватись;
військово-спеціальна		Функціональні ролі за ВОС
соціокультурна	політична та соціальна	соціокультурна спрямованість особистості (характерні для неї потреби, інтереси, цінності, що виступають як мотиви її поведінки); самосвідомість особистості; рівень знань, ступінь оволодіння гуманітарними і культурними цінностями суспільства; здатність до творчої діяльності; духовна спрямованість особистості (духовні інтереси, цінності, орієнтації, світогляд); наявність віри, надії, переконань, ідеалів й інших духовних регуляторів поведінки і діяльності особистості; воля і духовна чуттєвість у світосприйнятті особистості тощо;
	культурна компетентність (інформаційно-пропагандистська, культурно-просвітницька, організація дозвілля)	уміння передати культурні надбання українського народу та його війська, традицій, ритуалів тощо; створення гуманістично налаштованого середовища у військовій частині, поваги до інших культур, між різними поколіннями; впровадження демократичних засад у військове середовище, організація громадських організацій, що спрямовані на військово-патріотичне виховання як особового складу, так і населення місця дислокації військової частини;

	2	3
	комунікативна	комунікативні здібності, навички та уміння спілкування з різними категоріями особового складу, уміння говорити, правильно будувати своє висловлювання як в усній, так і в письмовій формі, уміння шукати і знаходити компроміси, поважати іншу думку, подавляти особисту агресивність, бути харизматичною особистістю;
	технологічна	оволодіння новими технологіями, розуміння їх сильних і слабких сторін, здатність критичного відношення до інформації, що розповсюджується каналами ЗМІ і Інтернету, вміння діагностувати, прогнозувати, передбачати й проектувати свою діяльність і діяльність всього військово-педагогічного колективу, визначати послідовність психолого-педагогічних і виховних завдань;
	учіння через все життя	бажання саморозвитку, самовдосконалення, розвинені уміння учіння;

ЛІТЕРАТУРА:

1. Біла книга України: Оборонна політика України. – К., 2006 – 134 с.
2. Батьшев С.Я. Энциклопедия профессионального образования: В 3 т. – М., 1998. – Т. 2. – 504 с.
3. Литвиновський Є.Ю. Соціально-психологічна характеристика офіцерів структури виховної роботи Збройних сил України // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти: Зб. наук. пр. / За ред. Л.Л. Товажнянського та О.Г. Романовського.– Х: НТУ “ХПІ”, 2002. – Вип. 5. – С. 244-251.
4. Белин В.В. Атрибутивный анализ педагогической деятельности. – Челябинск, 1991. – 144 с.;
5. Маркова А.К. Психологические критерии и ступени профессионализма учителя // Педагогика. – 1995. – № 6. – С.55-63.
6. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. – М., 1982. – 184 с.
7. Моделирование деятельности специалиста на основе комплексного исследования / Под ред. Е.Э. Смирновой. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1984. – 176 с.
8. Леднев В.С. Содержание образования: Учеб. пособие. – М., 1989. – 360 с.
9. Безрукова В.С. Педагогика. Проективная педагогика. // Учебное пособие для инженерно-педагогических институтов и индустриально-педагогических техникумов. – Екатеринбург: Деловая книга, 1996. – 344 с.
10. Беспалько В.П. Слагаемые педагогической технологии. – М., 1989. – 192 с.;
11. Лігоцький А.О. Методологічні аспекти проектування сучасних освітніх систем. – К.: Преса України, 1995. – 107 с.
12. Нечаев Н.Н., Хозяинов Г.И., Неволин И.Ф. Моделирование и творчество (психолого-педагогические проблемы проектной подготовки в высшей школе) – М.: Знание, 1986. – 92 с.;
13. Сафін О.Д. Психологія управлінської діяльності командира: Навч. посібник. – Хмельницький: Вид-во АПВУ, 1997. – 149 с.
14. Зязюн І.А. Концептуальні засади теорії освіти в Україні // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2000. – №1. – С. 10-24.
15. Психологическая структура деятельности учителя / Под ред. Н.В. Кузьминой, Н.В. Кухарева. – Гомель, 1976. – 58 с.
16. Семиченко В.А. Пріоритети професійної підготовки: діяльнісний чи особистісний підхід? // Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи. – К.: ВПОЛ, 2000. – С. 176-203.;
17. Якунин В.А. Психология управления учебно-познавательной деятельностью студентов. – Л., 1986. – 44 с.
18. Рибалка В.В. Психологічна структура особистості як основа систематизації професійно важливих якостей особистості фахівця / Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки,

перспективи: Монографія / За заг. ред. І.А. Зязюна – К., 2000. – С. 440-452.

19. Батышев С.Я. Энциклопедия профессионального образования: В 3 т. – М., 1998. – Т. 1. – 501 с.

20. Ягупов В.В. Педагогіка: Навч. посібник. – К.: Либідь, 2002. – 560 с.

21. Румянцев О.Г. Ціннісна свідомість військовослужбовців Збройних Сил України: Актуальні проблеми трансформації: Монографія. – К.: НІСД, 1997. – 92 с.

22. Смирнова Е.Э. Формирование модели деятельности специалиста с высшим образованием. – Томск: Изд-во Томск. ун-та, 1984 – 198 с.

23. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. – М.: Мысль, 1991. – 300 с.

24. Шостак Н.В. Высшая школа: технология обучения. – М.: Высшая школа, 2000. – 77 с.

25. Гончаренко С.У. Український педагогічний словник. – К.: Либідь, 1997. – 376 с.

26. Батышев С.Я. Энциклопедия профессионального образования: В 3 т. – М., 1998. – Т. 2. – 504 с.

27. Сибирская М.П. Педагогические технологии: теоретические основы и проектирование. – СПб, 1998. – 354 с.

28. Фютен М., Юрьева И.А. Развитие компетенции высшего руководящего состава в условиях интеграционных процессов в современной Европе // Проблемы та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти: Зб. наук. пр. / За ред. Л.Л. ТОВАЖНЯНСЬКОГО та О.Г. РОМАНОВСЬКОГО.– Харків: НТУ “ХПІ”, 2002. – Вип. 3. – С. 205-209.

29. Чошанов М.А. Гибкая технология проблемно-модульного обучения. – М., 1996. – 157 с.;

30. Человек в системе наук / Сост. Е.В. Филиппова; Отв.ред. К.Т. Фролов. – М.: АН СССР, 1989. – 504 с.

31. Педагогічна майстерність / За ред. І.А. Зязюна. – К.: Вища школа, 1997. – 350 с.;

32. Чошанов М.А. Дидактическое конструирование гибкой технологии обучения // Педагогіка. – 1997. – №2. – С. 21-29.

33. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М.: Издат. Центр «Академия», 2001. – 480 с.

Рецензент: к.пед.н., доц. Безносюк О.О., старший науковий співробітник науково-дослідного центру, Військовий інститут, Київський національний університет імені Тараса Шевченка

к.психол.н. Прилипко А.Ф.

МОДЕЛИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ УКРАИНЫ

В статье рассматривается модель профессиональной деятельности персонала Вооруженных сил Украины. Модель включает модуль компетенций (круг обязанностей) специалиста и модуль компетентностей (возможностей). Определены цель, способы, методы, задачи деятельности, ее целевые и операциональные компоненты, технологию.

Ключевые слова: модель, модуль компетенций, операциональные компоненты, профессиональная деятельность, технология.

Prylipko A.

THE MODEL OF PROFESSIONAL ACTIVITY OF THE PERSONAL OF THE ARMED FORCES OF UKRAINE

The article is devoted the model of professional activity. This model consists of two interconnected modules – competence module (personal qualities, individual's abilities) and power module (official duties, authorities). In the model the pedagogical projecting is marked by such kind of professional activity on which the effectiveness of the educational process organization in the military units depends.

Keywords: model, module competencies, operational components, professional activity, technology.