

5. Зимняя И.А. Педагогическая психология: Учебник для вузов. – М.: Издательская корпорация «Логос», 2000. – С. 305-366.
6. Кан-Калик В.А., Ковалев Г.А. Педагогическое общение как предмет теоретического и прикладного исследования // Вопросы психологии. – 1985. – №4. – С.9-17.
7. Кан-Калик В.А. Учителю о педагогическом общении. – М.: Просвещение, 1987. – 190 с.
8. Комарова І. Культура педагогічного спілкування вчителя // Шлях освіти. – 2001. – №5. – С.31-34.
9. Психологический словарь / Под ред. В.П.Зинченко, Б.Г.Мещерякова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Педагогика – Пресс, 2001. – 440 с.
10. Психологія: Підручник / За ред. Ю.Л. Трофімова. – К.: Либідь, 1999. – С.468-476.
11. Реан А.А., Бордовская Н.В., Розум С.И. Психология и педагогика. – СПб.: Питер, 2000. – С.317-346.

In the article described the phenomenon of intercourse in the communicative culture of society. In fact relations fully open up and realized exactly in intercourse, which is an integration component in the vital functions of man and its co-operating with society which appears the condition of human existence.

Key words: informative exchange, intercourse, social life, socialselective character, personal relation, interpersonality relations.

Отримано: 17.09.2009

УДК 159.922.6

О.Л. Панкратова

РОЗВИТОК САМОРЕГУЛЯЦІЇ ЯК УМОВА УСПІШНОГО ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ

У статті з'ясовано значення професійної саморегуляції у процесі професіогенезу майбутнього фахівця та розглянуто основні етапи його професійного становлення.

Ключові слова: професійна саморегуляція, професійне становлення особистості, професійна діяльність, майбутній фахівець.

В статье определено значение профессиональной саморегуляции в процессе професіогенеза будущего специалиста и рассмотрены основные этапы его профессионального становления.

Ключевые слова: профессиональная саморегуляция, профессиональное становление личности, профессиональная деятельность, будущий специалист.

Постановка проблеми. Молоді фахівці – це майбутнє країни, основа її економічного зростання і покращення добробуту населення. Від якості їхнього навчання залежить подальший культурний, економічний та соціальний розвиток суспільства. Тому вкрай необхідно під час удосконалення навчального процесу приділити особливу увагу вирішенню питань щодо сприяння розвитку кожної особистості та становлення професійної ідентичності майбутніх фахівців.

Від наявності та розвитку в особистості певних моральних і духовних якостей залежить її становлення як суб'єкта, який володіє необхідними інструментами і навичками саморегуляції поведінки, вміє приймати усвідомлені рішення, пріоритетувати їх, виходячи із суспільного значення тих чи інших цінностей, формулювати і ставити перед собою конкретні цілі, які відповідають наявним та перспективним можливостям особистості, а також оволодівати належними засобами їх досягнення, обираючи адекватні шляхи самореалізації. Формування саме такої особистості є концептуальним завданням сучасної української системи освіти, практичне втілення якого має відбуватись за всіма напрямками навчально-виховного процесу, в якому задіяне молоде покоління наших громадян. При цьому повинні бути враховані відповідні вікові, гендерні та інші індивідуальні особливості кожного учасника такого процесу.

Необхідність підвищення рівня професійної саморегуляції та створення для цього відповідних психологічних умов витікає також із нормативного регулювання професійної діяльності. Так, Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників містить, зокрема, такі вимоги до професій у сфері обслуговування: підвищення культури та створення комфортних умов обслуговування, здатність приймати компромісні рішення, запобігання конфліктним ситуаціям зі споживачами тощо. Подібні вимоги та правила містяться також в нормативно-правових актах, що регулюють порядок здійснення торговельного, побутового та іншого обслуговування споживачів. До цього варто додати, що, за даними Держкомстату, у сфері торгівлі та послуг зайняті більше 30% від загальної кількості працюючого населення України.

Неможливо говорити про високу продуктивність праці та результативну діяльність майбутнього працівника, якщо він не навчиться цілеспрямованості та концентрації на щоденних цілях та завданнях, пов'язаних з трудовою (професійною) діяльністю. Крім цього, у професійній діяльності будь-якого фахівця має місце активне спілкування та взаємодія з іншими суб'єктами, що є не завжди продуктивним, але саме від цього компонента професійної діяльності залежить її успішність та ефективність.

Робочий день таких працівників на 80 відсотків складається із спілкування з іншими людьми, які не завжди перебувають у позитивному психологічному стані, а частіше – навпаки. При цьому умови праці потребують бути ввічливим, витриманим та надавати якісну консультацію, незважаючи ані на свій психологічний стан,

ані на стан клієнта. Саме така поведінка визнається професійною. Якщо взяти до уваги, що у сфері обслуговування працює більше жінок, які за своїми природними психологічними властивостями зазвичай більш емоційні та менш витривалі, ніж чоловіки, то актуальність проблеми розвитку професійної саморегуляції не викликати сумнівів. Враховуючи переважно низьку якість комунікацій, яку ми спостерігаємо щоденно за участю представників цієї професійної групи, маємо визнати, що потреба у пошуку шляхів вирішення поставленої проблеми значно зростає.

Особливо важливим є розвиток професійної саморегуляції у період становлення особистості, формування ціннісних орієнтацій та моральних переконань, на основі яких вони починають свідомо скеровувати свою поведінку. Крім того, особистість у цей період найкраще сприймає програми розвитку навичок саморегуляції, у зв'язку з чим їх розвиток необхідно планувати вже на перших етапах навчання майбутнього фахівця.

Аналіз останніх публікацій. У психологічній та педагогічній науках дуже широко розглядаються різні аспекти проблеми саморегуляції. Слід відмітити праці таких вчених: К.О. Абулханової-Славської, Б.Г. Ананьєва, М.Й. Боришевського, Л.С. Виготського, О.О. Конопкіна, Г.С. Костюка, О.М. Леонтєва, Б.Ф. Ломова, С.Д. Максименка, Ю.А. Миславського, В.І. Моросанової, В.М. М'ясищева, А.К. Осницького, Н.І. Пов'якель, С.Л. Рубінштейна, М.В. Савчина, В.М. Трофімова та ін. Розробці різноманітних практичних соціально-психологічних, психофізіологічних і педагогічних проблем присвячені праці таких вчених як В.О. Бодров, О.Ф. Бондаренко, М.Т. Дригус, Н.Д. Завалова, Є.М. Коноз, Г.С. Пригін, В.В. Семикін, О.Я. Чебикін.

Питання активності людини як суб'єкта власної діяльності та поведінки знаходять висвітлення у працях українських вчених Г.С. Костюка, І.Д. Бега, М.Й. Боришевського, Л.В. Долинської, В.К. Каліна, В.К. Котирло, С.Д. Максименка, М.В. Савчина, О.Я. Чебикіна. Низка вчених присвятили свої роботи вивченню особливостей саморегуляції поведінки зростаючої особистості (Л.І. Божович, І.В. Дубровіна, Б.Г. Круглов, Л.П. Осмак, Г.О. Цукерман, Д.Й. Фельдштейн). Дослідженнями методів саморегуляції педагога займались Н.І. Дідусь, І.А. Зязюн, Л.М. Мітіна, Н.В. Самоукіна, В.А. Семиченко, Р.І. Хмелюк, І.Е. Шварц, О.Я. Чебикін, Т.С. Яценко.

Суттєвий внесок у дослідження проблем регуляції й саморегуляції поведінки здійснили зарубіжні вчені, такі як Д.Аткінсон, А. Бандура, Дж. Бекмен, Д. Роттер, Х. Хекхаузен, Г. Шерінгтон. Їхні праці присвячені вивченню мотиваційних установок: життєвих цілей, локусів контролю, прагненню до успіху, когнітивному дисонансу.

Досить значної уваги приділено вивченню аспектів регуляції в екстремальних та кризових умовах (Ю.П. Горго, М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк, В.О. Моляко, Е.Л. Носенко, В.І. Осьодло, О.І. Тимченко, С.І. Яковенко та ін.), аспектам професійної кри-

зи, професійної деформації, професійного вигорання, професійного стресу (О.І. Богучарова, І.В. Бринза, Л.М. Карамушка, В.С. Медведев, В.Л. Паньковець, О.П. Саннікова та ін).

Не вирішена частина проблеми. Натомість, незважаючи на певне зростання кількості досліджень, присвячених теоретичному обґрунтуванню та пошуку прикладних рішень, які стосуються саморегуляції, у сучасній психології недостатньо опрацьована проблема дослідження психологічних умов професійної саморегуляції майбутніх та вже працюючих фахівців. Такі дослідження є дуже важливими не лише з огляду на необхідність цілісного сприйняття явища, яке вивчається, але й для практичного застосування результатів цих досліджень, використання моделей саморегуляції, розроблених раціональних методик та технік, за допомогою яких можна сформувати навички саморегуляції, адже вони є необхідною умовою професійного зростання як на етапі підготовки фахівця, так і в процесі його професійної діяльності.

Метою статті є визначення ролі саморегуляції як умови успішного професійного становлення майбутнього фахівця.

Основні завдання статті:

- 1) проаналізувати сутність та етапи професійного становлення майбутнього фахівця;
- 2) з'ясувати значення професійної саморегуляції у процесі професійного становлення майбутнього фахівця.

Основна частина. Праця набула добровільного характеру, умови праці постійно вдосконалюються, що регулюється не лише соціально-економічними, але й юридичними нормами. Деякі зарубіжні вчені стверджують, що суспільство та, зокрема, виробничі відносини перебувають на етапі переходу до культури знань. Однією з ознак цього переходу є так званий «капітал довір'я», де взаємне довір'я та спільне зростання працівника й організації замінюють собою обмежені можливості контролю. У такому суспільстві більше свободи для прийняття рішень, а значення внеску кожного до спільного виробничого результату суттєво зростає [1].

За умов формування принципово нової концепції взаємодії між працівником і працедавцем сучасний ринок праці потребує активних, комунікативних, самостійних, творчих, гнучких, відповідальних, здатних приймати рішення та досягати відповідних результатів фахівців. Це можливо, якщо відповідні якості особистості планомірно розвивати з самого початку її професійного становлення.

Саме тому система професійної підготовки майбутніх фахівців потребує постановки таких завдань, успішне вирішення яких сприятиме удосконаленню принципів та методів навчання, формуванню індивідуальних стратегій професійного розвитку і таких рис особистості, які допоможуть майбутньому фахівцю ефективно пристосуватися до нових умов праці. Це твердження справедливе для фахівців усіх галузей, та особливо – сфери обслуговування, тому що у ній зайнято більше 30 відсотків від загальної кількості працюючого населення України. До того ж значна, напевне, на-

віть переважна більшість працюючих студентів зайняті саме у названій галузі, з нею часто пов'язане знайомство молоді з професійною працею, отримання першого практичного досвіду і власне започаткування стосунків з системою виробничих відносин.

Розкриваючи теоретичні основи та визначаючи практичні методи професійного становлення особистості, деякі автори відзначають особливу роль у ньому індивідуальних рис людини (А.О. Деркач, Н.В. Кузьміна, Г.О. Балл, В.В. Рибалка, В.О. Якунін та ін.) [2].

Так, А.О. Деркач вказує на те, що й: «...досі зневажливе ставлення до окремої людини, її індивідуальних здібностей просування до професіоналізму... призводить до дефіциту розробок у цьому напрямку... Потрібно не ставити діагноз щодо профздатності, а включати людину до діяльності, створювати умови для навчання, виховання, формуючи необхідні професійно важливі якості» [3].

Вітчизняні вчені (Г.О. Балл, В.О. Бодров, Є.О. Климов, Є.Ю. Пряжнікова В.А. Семиченко та ін.) вказують, що професійне становлення – це тривалий, багатоплановий і дуже рухливий процес, який має чотири основні етапи: виникнення професійних інтересів, намірів та вибір професії; професійна підготовка; професійна адаптація; часткова чи повна реалізація особистості в професії [2].

Найчастіше вищий навчальний заклад підключається до процесу професійного становлення на другому етапі – підготовці, коли студент вже обрав необхідний йому напрямок навчання. Проте слід відзначити, що традиційна система навчання досі забезпечує, в основному, лише засвоєння студентами великого об'єму знань. «Нагальні потреби сьогодення вимагають готувати таких професіоналів, які не лише володіють необхідними знаннями, але й уміють шукати та аналізувати потрібну інформацію, розв'язувати як стандартні, так і нестандартні завдання, встановлювати контакти з іншими людьми, бути здатними до саморегуляції тощо.» [2].

Етап професійної підготовки потрібний для того, щоб не тільки наділити майбутнього фахівця великою кількістю знань, але, у першу чергу, підготувати його до дій за ринкових відносин: надати вміння діяти ефективно та швидко в невизначених умовах, брати відповідальність на себе, вміти знаходити потрібну інформацію, продуктивно спілкуватися з партнерами, вдало самоорганізовуватись, мати самомотивацію постійно навчатися та підвищувати свій професійний рівень тощо. Тільки так фахівець може розраховувати на успіх на ринку праці.

Як вже зазначалось вище, система професійної підготовки майбутніх фахівців потребує певних змін. Це стосується, зокрема, впровадження таких принципів і методів навчання, які сприятимуть формуванню індивідуальних професійно-необхідних рис особистості та стратегій професійного розвитку, вміння самостійно регулювати особистісну професійну діяльність, досягаючи при цьому бажаного комерційного чи іншого корисного результату.

Вважаємо очевидним, що система та методи підготовки майбутніх фахівців у вищих навчальних закладах здебільшого не базуються на інноваційних методиках навчання, не розвивають необхідні професійні якості, не формують індивідуальної стратегії діяльності, не створюють умов для розширення способів та прийомів організації професійної діяльності і самоуправління. На необхідність запровадження інноваційних підходів щодо професійного становлення і розвитку особистості фахівця, які передбачають удосконалення організаційно-педагогічних способів розгортання освіти, вказують Л.М. Карамушка, О.Г. Молл, Н.І. Пов'якель, В.М. Шепель та інші [2].

Оскільки за сучасних виробничих відносин фахівець повинен бути готовим функціонувати в умовах підвищеної відповідальності та свободи діяльності, акцент переноситься на його внутрішні якості, тобто на регуляцію діяльності суб'єкта праці ним самим.

Як відмічає Б.Ф. Ломов, фахівець є активним суб'єктом праці, який діє свідомо; тому набуває особливого значення не лише прямий економічний ефект від діяльності фахівця, але і його особисте задоволення від процесу та результатів праці, збереження працездатності, психічного і професійного здоров'я, внаслідок чого пріоритетним постає створення належних умов для розвитку фахівця, його здібностей та особистих якостей. Підвищується актуальність стимулювання індивідуальних адаптивних функцій фахівця та розвиток його особистих професійних стратегій (Є.О. Климов та ін.). Отже, саморегуляція психічних станів, як відмічає А.О. Деркач, є «необхідною умовою особистісно-професійного самовдосконалення» [3].

Як корегувальна та цілеспрямовуюча функція активності саморегуляція є значущим чинником ефективного професійного навчання та розвитку фахівця (О.О. Конопкін, В.І. Моросанова, Є.В. Юрківський та ін.), що, у свою чергу, сприяє становленню зрілої особистості (Б.Г. Ананьєв, Н.В. Кузьміна, О.Г. Молл, К.К. Платонов, В.Д. Шадріков та ін.). Професійний розвиток сприяє становленню зрілої особистості, але й індивідуальні особливості, риси характеру та психічні властивості особистості визначають прояви процесу і результатів професіогенезу, тому людиноцентровані підходи до вивчення професіонала (А. Маслоу, К. Роджерс, Б.Ф. Ломов, А.О. Деркач та ін.) надають особливого значення особистості людини, її розвитку, формуванню професійно важливих якостей та індивідуальних стратегій продуктивної поведінки фахівця, підвищенню рівня відповідальності.

Зазвичай феномен саморегуляції розглядають у контексті конкретного наукового підходу. Так, системний підхід, а слідом за ним і структурний (Б.Ф. Ломов, О.О. Конопкін та ін.) – дозволяють сприймати саморегуляцію як систему, що, як і будь-яка інша, має власну структуру, функції, властивості, фактори розвитку та зв'язки з іншими психічними явищами. Отже, стало можливим вивчати саморегуляцію як системний процес, який має багаторівневу детермінацію. Положення діяльнісного

підходу дають можливість розуміти саморегуляцію як реалізацію людини себе через різні види суб'єктної активності, через дії, які регулюються свідомо (Б.Г. Ананьєв, Л.С. Виготський, О.М. Леонт'єв, С.Л. Рубінштейн).

Застосування суб'єктного підходу до вивчення явища саморегуляції дозволяє встановити, що особливості особистості впливають на діяльність та визначають стиль досягнення нею цілі опосередковано, через індивідуальні засоби саморегуляції активності, сформовані у конкретної особистості. Було доведено, що на прояви характеристик особистості, які опосередковано забезпечують досягнення суб'єктом професійних та навчальних цілей, впливають особливості та характер особистості, мотивація та усвідомлювані збуджувачі діяльності [4].

Виходячи з цього, більшість вчених розуміють усвідомлену саморегуляцію як системно організований процес внутрішньої психічної активності людини з ініціації, побудови, підтримки та управління різними видами і формами довільної активності, яка безпосередньо реалізує досягнення прийнятих нею цілей (О.О. Конопкін, В.І. Моросанова).

Професійна саморегуляція як вид усвідомленої саморегуляції має усі властивості та характеристики більш загального психологічного явища – усвідомленої саморегуляції. Її особливістю є те, що людина виступає як суб'єкт праці, включений до процесу навчальної або виробничої діяльності, в якому до дій та результатів праці пред'являються конкретні вимоги. Не слід відкидати і той факт, що особистісний та професійний розвиток нерозривно пов'язані й взаємообумовлені. З одного боку, професійний розвиток допомагає сформувати зрілу цілісну особистість. З іншого боку, психічні властивості, риси характеру та інші індивідуальні особливості конкретної людини визначають, як відбуватиметься процес її професіогенезу у тих чи інших його специфічних проявах та результатах.

Якщо розглядати розвиток професіонала як системний процес, як процес особистісно-професійного самовдосконалення, який містить складні групи підсистем, то саморегуляція є його підґрунтям [3] та поширюється не лише на професійну діяльність, але й на всі інші аспекти життєдіяльності особистості. Доцільно вказати, що до вже відомих визначень професії, таких як «галузь діяльності» та «праця», В.Д. Брагіна додає, що професія є також соціальною позицією людини [5].

Розвинена саморегуляція надає цілеспрямованості професійному зростанню, дозволяє сконцентрувати зусилля на досягненні поставлених цілей. Отже, особистість у процесі професіогенезу не стільки накопичує знання, скільки продуктивно опрацьовує їх, прилаштовує під власний стиль діяльності та міжособистісної взаємодії, розвиваючи професійні компетенції та вдосконалюючи особистісно-ділові якості. Тим більше, що ми вже маємо для цього достатнє методологічне підґрунтя, визначене у працях зарубіжних та вітчизняних вчених, які базуються на ідеях цілісності, єдності особистісного та професійного розвит-

ку людини (Б.Г. Ананьєв, Г.О. Балл, Є.О. Климів, О.Г. Молл, К.К. Платонов, В.Д. Шадріков, А. Бандура, Е. Еріксон, А. Маслоу, К. Роджерс та інші.).

Тому вважаємо доречним розглядати формування і розвиток майбутнього фахівця як цілісний процес становлення професіонала й особистості, враховувати її індивідуально-психологічні особливості та розвиваючи необхідні сучасному професіоналу якості.

Висновки та перспективи. Особистість у процесі професійного розвитку повинна не тільки й не стільки накопичувати знання, скільки навчитися продуктивно опрацювати їх, вміти прилаштувати умови праці під власний стиль діяльності та міжособистісної взаємодії, мати розвинуті особистісно-ділові якості. Тільки тоді майбутній фахівець отримає можливість успішно оволодіти навчальним процесом та бути успішним у подальшій професійній діяльності.

Професійна саморегуляція як властивість, що притаманна професіоналу та зрілій особистості, є підґрунтям професійного розвитку, оскільки обумовлює цілеспрямованість, мотивацію, наявність продуктивних психічних станів та інших умов успішного оволодіння професією фахівцем. Професійна саморегуляція психічних станів є однією з базових умов самовдосконалення індивіда на особистісному та професійному рівнях.

Необхідно зазначити, що професійне становлення майбутнього фахівця неможливе без формування психологічних умов для розвитку його професійної саморегуляції. Підготовку майбутніх фахівців слід орієнтувати на поєднання професійного та особистісного розвитку. Це потребуватиме комплексного вивчення структури та механізмів професійної саморегуляції, розробки і впровадження ефективних методів саморегуляції майбутнього фахівця, а також створення належних психологічних умов для його розвитку. Слід також зазначити, що отримані результати не лише вплинуть на успішність кожного окремого фахівця у процесі його подальшого професійного становлення, але й сприятимуть створенню вагомого фактора покращення якості професійної діяльності в масштабах усієї країни, що призведе до підвищення рівня культурно-економічних відносин у суспільстві та матиме інші позитивні наслідки.

Список використаних джерел

1. Кихлер Э., Майер-Пести К., Хофманн Е. Психологические теории организации // Психология труда и организационная психология; Т. 5 / Пер. с нем. – Х.: «Изд-во Гуманитарный центр», 2005. – 312 с.
2. Колесниченко Л.А. Психологічні особливості саморегуляції у професійній діяльності менеджерів: Дис. ...канд психолог. наук: 19.00.07 / Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2004. – 189 с.

3. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала. – М.: Изд-во Моск. психолого-соц. инст-та; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2004. – 752 с.
4. Шнейдер Л.Б. Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики. – М.: Моск. психолого-социальный институт, 2007. – 128 с.
5. Пов'якель Н.І. Професіогенез саморегуляції мислення практичного психолога: Монографія. – К.: НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2001. – 295 с.

In article the meaning of professional self-regulation in future expert's professional-genesis process is determined and also the basic stages of his professional development is considered.

Key words: professional self-regulation, professional development, professional activity, the future expert.

Отримано: 07.10.2009

УДК 159.924.7

О.В. Панчак

ПСИХОЛОГІЯ РОЗУМІННЯ ТВОРЧИХ СТОМАТОЛОГІЧНИХ ЗАДАЧ ЛІКАРЯМИ

Стаття присвячена аналізу процесу розуміння творчих стоматологічних задач лікарями. Зокрема описано чотири мисленеві процедури, що визначають процес розуміння – розуміння-впізнання, розуміння-прогнозування, розуміння-об'єднання, розуміння-пояснення. Також звертається увага на мікроетапи розуміння умови творчої стоматологічної задачі: загальне ознайомлення з умовою задачі, розподіл умови задачі на головну і другорядну частини, перекодування задачі на «свою мову», новий рівень вивчення умови задачі, виділення сутності задачі, етап включення умови творчої стоматологічної задачі в ланцюг знань і досвіду лікарів, настання розуміння умови і висування гіпотези.

Ключові слова: творче мислення, творча стоматологічна задача, процес розуміння стоматологічного завдання, розуміння-прогнозування, розуміння-впізнання, розуміння-об'єднання, розуміння-пояснення

Стаття посвящена анализу процесса понимания творческих стоматологических задач врачами. В частности, описаны четыре мыслительные процедуры, которые определяют процесс понимания – понимание-узнавание, понимание-прогнозирование, понимание-объединение, понимание-объяснение. Также обращается внимание на микроэтапы понимания условия творческой стоматологической задачи: общее ознакомление с условием задачи, распределение условия задачи на главную и второстепенную части, перекодирование задачи на «свой язык», новый уровень изучения условия задачи, выделения сущности задачи, этап включения условия творческой стоматологической задачи в цепь