



8. Селевко Г. Компетентности и их классификация. Народное образование. 2004. № 4. С. 138–143.

9. Болотов В.А., Сериков В.В. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе. Педагогика. 2003. № 10. С. 8–14.

10. Хуторской А.В. Компетентностный подход и методология дидактики. К 90-летию со дня рождения В.В. Краевского. Вестник института образования человека. 2016. № 1. URL: <http://eidos-institute.ru/journal/2016/100/>.

11. Дубова М.В. Компетентностный подход среди современных педагогических подходов в системе об-

щего образования. Интеграция образования. 2010. № 1. С. 59–63.

12. Бермус А.Г. Инфраструктура компетентностного подхода. Компетенции в образовании: опыт проектирования: сб. науч. тр. / под ред. А. Хуторского. М.: Научно-внедренческое предприятие «ИНЭК», 2007. С. 43–53.

13. Иванова Т.И. Компетентностный подход к разработке стандартов для 11-летней школы: проблемы вывода. Стандарт и мониторинг. 2004. № 1. С. 16–20.

14. Жук О.Л. Педагогическая подготовка студентов: компетентностный подход. Минск: РИВШ, 2009. 336 с.

УДК 378

ОСОБИСТІЙ ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК СТУДЕНТІВ: НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНІ АСПЕКТИ

Дабагян І.М., старший викладач
кафедри теорії, практики та перекладу німецької мови
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

У статті йдеться про проблеми формування уявлень студентів про їх особистий професійний розвиток. Розглядаються можливості для такого розвитку в сучасному суспільстві. Визнається необхідним створення відповідних педагогічних умов у вищій школі.

Ключові слова: студенти, уявлення, професійний розвиток, діяльність, соціальна відповідальність.

В статье идет речь о проблемах формирования представлений студентов об их личностном профессиональном развитии. Рассматриваются возможности для такого развития в современном обществе. Признается необходимым создание соответствующих педагогических условий в высшей школе.

Ключевые слова: студенты, представление, профессиональное развитие, деятельность, социальная ответственность.

Dabahian I.M. FORMING OF NOTIONS OF STUDENTS ABOUT POSSIBILITIES OF THEIR PERSONAL PROFESSIONAL DEVELOPMENT

The article deals with the forming of notions of students about their personal professional development. The possibilities for such development in the modern society are considered. It is necessary to create proper pedagogical conditions in higher school.

Key words: students, notions, professional development, activity, social responsibility.

Постановка проблеми. Для сучасної економіки характерним є велике різноманіття умов праці. Відсутність знань про особливості організації праці може призводити до негативних наслідків у професійному та особистому житті працівника. Не маючи уявлень про варіанти організації за своєю професією, працівник дуже обмежено бачить свої можливості, недосконало визначає стратегію своєї професійної діяльності, орієнтований часто на вузькі цілі та не бачить інших напрямків реалізації власного потенціалу з урахуванням своїх індивідуальних якостей, наявних і потенційних зв'язків із відповідними особами й організаціями, ситуації на ринку праці залежно від місця та часу, від економічних, політичних та

культурних змін. Зокрема, працівник, який працює як особа вільної професії, має знати багато варіантів реалізації свого потенціалу і творчо використовувати ці знання, комбінуючи різні можливості з урахуванням конкретної ситуації [7].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У педагогічній літературі відносно багато уваги приділяється навчально-виховній роботі з погляду формування необхідних якостей фахівця (для здійснення його функцій і досягнення оптимальних результатів у професійній діяльності). Менше уваги приділяють створенню умов діяльності фахівця, що забезпечують його добробут, здоров'я, професійний розвиток [1; 2; 3; 6].



Коли для конкретної діяльності потрібні фахівці, то йдеться частіше про підбір фахівців, тобто з будь-якої можливої сукупності фахівців вибирають людей із найбільш відповідними для конкретних посад (для конкретної роботи) якостями і знаннями.

Менше уваги приділяють індивідуальному навчанню фахівця, його розвитку, підготовці для складнішої, відповідальної роботи з великими об'ємами, з підлеглими і клієнтами [4; 5]. Існує поширена думка, що в умовах безробіття фахівців завжди достатньо, що з великою вірогідністю можна знайти фахівця з відповідним дипломом і біографічними даними (стаж, вік, досвід роботи на відповідних посадах), прийняти його на роботу за договором на певний (часто короткий) термін, а у разі невідповідності очікуванням – звільнити у зв'язку із закінченням терміну дії договору. На місці звільненого фахівця приймають іншого з відповідним дипломом і біографічними даними. Подібна система підбору фахівців негативно впливає на того, хто працює. Не реалізується його досвід, придбаний у процесі конкретної роботи в конкретних умовах, виникають періоди безробіття, коли фахівець не може себе забезпечити, зайнятий пошуком іншої роботи (тобто непродуктивною діяльністю). У таких умовах є мало можливостей для професійного розвитку.

Постановка завдання. У статті досліджуються особливості формування уявлення студентів про майбутню професійну діяльність.

Виклад основного матеріалу дослідження. У конституціях європейських держав людина розглядається як вища цінність. Таке положення ґрунтується, зокрема, на працях філософів-гуманістів, які вважають, що саме увага до людини сприяє досягненню благополуччя суспільства. Тому в організації трудової діяльності слід приділяти увагу розвитку людини, створювати умови для її професійного зростання і зростання її матеріального добробуту. Увага до професійного розвитку фахівця важлива також і тому, що в багатьох професіях, за якими фахівець працює після здобуття вищої освіти, первинні посади зазвичай не дають матеріальних засобів, достатніх для самореалізації людини, для забезпечення її гідним і зручним для проживання і відновлення працездатності житлом, для утримання сім'ї. Усе це також підтверджує важливе значення професійного розвитку фахівця. Такий професійний розвиток включає набуття якостей (знання, уміння, навички, риси вдачі), що забезпечують у перспективі якіснішу роботу, більший її

об'єм, здатність здійснювати складнішу діяльність, знаходити або створювати нові знання, необхідні для вирішення професійних завдань. До професійного розвитку можна віднести і набуття умінь спілкуватися з людьми (підлеглими, клієнтами, діловими партнерами, представниками державних і недержавних організацій), умінь організації діяльності багатьох людей із різними спеціальностями і кваліфікацією, схильностями, рисами вдачі й обдаруваннями. Професійний розвиток припускає також створення умов для набуття вищезазначених якостей у процесі навчання, самонавчання, накопичення практичного досвіду, а також створення умов для реалізації цих якостей. Штатна структура підприємств і організацій повинна враховувати можливість реалізації досягнутих працівником якостей, створення нових посад і робочих місць, що дозволяють із користю для підприємства, працівника і для усього суспільства в цілому (соціальна відповідальність) використовувати ці якості. Невипадково в спеціальній літературі фахівці з набутими корисними для професійної діяльності якостями іменуються «людським капіталом», «людським потенціалом» [напр., 5], підкреслюється необхідність усвідомлення соціальної відповідальності, відповідальності за різні аспекти життя і діяльності суспільства, працівника і керівника [4; 5].

Для успішного і прогресуючого професійного розвитку студентів вищого начального закладу разом зі знаннями про основи професії потрібні й уявлення про професійний розвиток у різних умовах трудової діяльності. Це можуть бути і знання про те, де в конкретній професії є потенційно можливі робочі місця, які якості потрібні на таких робочих місцях. В одному випадку від працівника більшою мірою може вимагатися сумлінність, суворе дотримання встановлених правил та інструкцій, в іншому – вільна творчість та ініціатива. Залежно від своїх якостей і рис характеру фахівець вибирає те або інше робоче місце з урахуванням вищезазначених вимог.

Фахівець також повинен знати, що в його професії можуть існувати такі робочі місця, які практично не сприятимуть його розвитку. Такої роботи фахівець, що прагне до прогресу, повинен уникати, особливо у разі незначної оплати праці на таких місцях. Хоча й існує думка, що фахівець на відносно простій роботі може навчитися ретельності, терпінню, здатності до подолання труднощів тощо, все ж не слід захоплюватися такою роботою, особливо якщо подібна діяльність не входить до системи відповідного підприємства (організації) або



ж співтовариства підприємств, де передбачається організація подальшого професійного зростання фахівця, де створюються для цього необхідні умови і здійснюється відповідна допомога працівникові.

Проста праця може сприяти професійному розвитку фахівця, якщо вона не забирає у нього багато часу і сил, дає досить засобів для існування, але за тієї умови, що фахівець може вільний час і кошти (ресурси) спрямувати на власне професійне вдосконалення, наприклад, у формі навчання або самонавчання, або реалізуючи свої досвід, знання та інші якості у формі громадської діяльності. Це може бути також альтруїстичною, благодійною діяльністю працівника і приносити йому моральне задоволення, сприяти покращенню ситуації в світі, а в деяких випадках – морально заохочуватися з боку громадських або благодійних організацій. Безперечно, не кожен працівник за своїм світоглядом та уявленнями або в своїх індивідуальних життєвих обставинах братиме участь у благодійній діяльності, але така тенденція спостерігається і потребує моральної підтримки суспільства. Іноді потрібна і матеріальна підтримка, оскільки благодійна діяльність може потребувати великих зусиль і ресурсів. За сприятливих умов така діяльність може бути ефективною формою взаємодопомоги людей у складних життєвих ситуаціях [3]. Тому слід готувати студента до можливої співпраці з громадськими організаціями, особливо з альтруїстичними (добродійними), науковими, просвітницькими, де можна отримати допомогу фахівців, професійне визнання, реалізувати придбані в процесі навчання в навчальних закладах. Коли складно знайти гідну роботу за отриманою спеціальністю, особливо роботу, що відповідає особистим планам, переконанням, уявленням, індивідуальним якостям і обдаруванням фахівця, можливе працевлаштування на роботі, яка не відповідає спеціальності, якщо така робота не забирає занадто багато часу, сил і дає досить коштів для існування. Професійний розвиток фахівця може здійснюватися в громадських організаціях, де він є співробітником, членом або ж із якими він співпрацює як самостійна незалежна особа. Особливого значення набувають у такому разі професійні, наукові, просвітницькі громадські організації, що створюються фахівцями відповідних галузей. У таких організаціях випускник вищого навчального закладу може знайти допомогу і підтримку, консультацію, визнання своїх професійних досягнень, а також розширити свої можливості отримання коштів для існування (використовуючи для цього саме свої про-

фесійні знання), особливо, якщо конкретна організація (співтовариство) фахівців займається вивченням питань професійної реалізації. Такі громадські організації сприяють розвитку науки, поширенню наукових знань і ідей добра, рішенню актуальних громадських проблем, професійному спілкуванню фахівців і визнанню їх досягнень. І державі, і суспільству, які прагнуть до блага своїх громадян, необхідно підтримувати такі організації, сприяти їх розвитку, стимулювати їх діяльність.

Для професійного розвитку фахівця має значення також і вибір для співпраці соціально відповідальних підприємств і організацій. У наш час проблема соціальної відповідальності підприємництва привертає підвищену увагу дослідників і практиків. З цього питання ведуться широкі дискусії, в яких соціальна відповідальність підприємств розглядається і з погляду дотримання підприємствами законодавства і встановлених ними ж правил, а також розробки і проведення підприємствами різних добродійних програм, зокрема прийняття підприємствами додаткових соціальних зобов'язань щодо суспільства. Соціально відповідальна діяльність пов'язана з розвитком принципово нових особливостей мотивації діяльності як державних, так і недержавних ділових структур. Такі особливості соціальної активності ще не набули значного поширення навіть у західному світі, хоча вони і є об'єктивно потрібними в сучасних умовах [4, с. 161]. Соціальна відповідальність припускає зміни в поведінці фірми під час формування стосунків з усіма залученими в її діяльність сторонами – із працівниками, споживачами і постачальниками, представниками місцевої влади, державою [4, с. 161–162]. Тому для перспективного професійного розвитку фахівця важливим є вивчення особливостей соціально відповідальних організацій, їх організаційної культури [2; 5]. Чіткі уявлення про соціальну відповідальність підприємства допоможуть випускникові вищого навчального закладу, фахівцеві-початківцю будувати свою трудову кар'єру в співпраці з соціально відповідальними працевлаштувачами, що позитивно позначатиметься і на його професійному зростанні, і на його матеріальному добробуті, і на благополуччі суспільства в цілому.

Висновки з проведеного дослідження.

1. Одним із важливих завдань професійної освіти слід вважати формування уявлень студента про особистий професійний розвиток.
2. Організуючи працю на підприємствах (в організаціях), слід брати до уваги



можливості для особистого професійного розвитку фахівця. Це завдання як працівника, так і працедавця.

3. Формуючи уявлення про особистий професійний розвиток, слід знайомити студента з різноманітними варіантами особистої професійної реалізації.

4. Коли складно знайти гідну роботу за отриманою спеціальністю, особливо роботу, яка відповідає особистим планам, переконанням, індивідуальним якостям фахівця, можливо працевлаштуватися не за фахом. Професійні знання можуть бути реалізовані в співпраці з громадськими організаціями. У зв'язку з цим слід давати студентіві знання про роль і значення громадських організацій, готувати його теоретично і практично до такої діяльності, що важливо в умовах побудови громадянського суспільства.

5. Має значення також ознайомлення студентів із особливостями соціально відповідальних підприємств, які не лише прагнуть до отримання прибутку, але й організують свою діяльність із метою загального благополуччя.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Дабагян І.М. Роль знань про особливості організації праці за професією для перекладачів-початківців. Наука і культура: збірник наукових праць до 200-річчя від дня народження Т.Г. Шевченка. Київ, 2014. С. 12–14.
2. Михайлов А.И. Нравственность как новая стратегия в развитии государства. Златоуст: Дельфис, 2000. 64 с.
3. Сереброва Л.М., Павловська Л.І. Альтруїстичні та прагматичні компоненти професії перекладача. Наука і культура: збірник наукових праць до 200-річчя від дня народження Т.Г. Шевченка. Київ, 2014. С. 18–20.
4. Сметана В.В. Социальные организации: структура, виды, организационная культура и организационный менеджмент. М.: Современная экономика и право, 2007. 296 с.
5. Соболева И.В. Человеческий потенциал российской экономики: проблемы сохранения и развития. М.: Наука, 2007. 202 с.
6. Ферсман Н.Г. Формирование и развитие инновационного (творческого) мышления специалистов в системе последиplomного образования: монография. СПб.: Астерион, 2014. 175 с.
7. Dabagyan I.M. Forming of notions of students about possibilities of their personal professional development. Humanities science education bulletin. М., 2014. № 3 (41). P. 25–28.