

Three aspects of creative uniqueness of the person were shown. They are based on the scale of innovations, that is a result of his/her creative activity. Innovations in the field of person's life lead to self-identity of the person and stimulate the development of his/her uniqueness at the present time and in past. Innovations in social (communicative) aspect facilitate the development of originalness of a person and stimulate his/her individualness according to other people. Creative activity in a scale of culture, in turn, leads to uniqueness of a person in cultural and historical perspective – this makes a person phenomenal, when the subject is a phenomenon of culture, and as a result, his/her work is important in the broader social space.

It was concluded that responsible attitude of the person to the environment is one of the conditions of the development of creative potential of the individual. In turn, responsible attitude to nature appears in the form of ideological value of factors of nature and systems, and the own place of the person in this nature.

Key words: creative potential of the person, ecologicalness of science, ecologicalness of culture, ecologicalness of social consciousness.

УДК 378.147-057.212

Михальчук Юлія Олександрівна,
кандидат психологічних наук, доцент,
Міжнародний економіко-гуманітарний університет
імені академіка Степана Дем'янчука,
м. Рівне

РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОГО МИСЛЕННЯ ТА САМОСВІДОМОСТІ В ПРОФЕСІЙНОМУ СТАНОВЛЕННІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ

У статті здійснено теоретичний аналіз сутності самореалізації в професійній сфері, охарактеризовано особливості професійного самовизначення та професійного становлення молоді. Автором було описано методи активного соціально-психологічного навчання, а саме: ділові, рольові та імітаційні ігри, що стимулюють розвиток професійного мислення та професійної самосвідомості майбутніх фахівців сфери управління, формують конструктивний «Я-образ» професіонала.

Ключові слова: самореалізація, професійне самовизначення, професійне становлення, самосвідомість, професійне мислення.

Постановка проблеми. Професійна сфера є однією із основних сфер життєдіяльності та провідною сферою самореалізації людини. Термін «самореалізація» почав використовуватись щодо професії в роботах соціологів за часів СРСР. Проте, в професійній сфері використовується й ряд інших близьких понять: ефективність, успішність, продуктивність тощо. В якості показника, що характеризує життєдіяльність у професії виступає самореалізація особистості, адже в критеріях самореалізації відображено такі показники як:

- 1) соціальна корисність (продуктивність) – об'єктивний критерій, адже оцінюється соціумом;
- 2) особистісна задоволеність (як необхідна передумова позитивного самопочуття) – суб'єктивний критерій.

Методологічна основа дослідження. Говорячи про самореалізацію як важливий показник життєдіяльності особистості, ми зупинимось на парадигмі Б.Г.Ананьєва щодо уявлень про основну якість людини – цілісність як «соціальну якість психологічного розвитку» [2]. Становлення цілісності особистості людини відбувається поступово в процесі її розвитку та діяльності. Ґрунтуючись на методологічних принципах Б.Г.Ананьєва, концепція самореалізації особистості знайшла своє продовження в моделях самореалізації – актуалізація та структурно-функціональної моделі [4, С. 19-33], що, в цілому, започаткувало мотиваційно-змістову концепцію

самореалізації [3]. Так, індивідуальне поєднання життєвих цілей та образу дій, їх безпосереднє взаємопроникнення складає оригінальність та унікальність людини, її автентичність [3, с. 16].

Мета статті полягає у теоретичному аналізі сутності професійного становлення майбутніх управлінців та виділенні методів активного соціально-психологічного навчання, що сприяє розвитку професійного мислення та самосвідомості останніх.

Результати дослідження. Самореалізація особистості в професійній сфері на її життєвому шляху передбачає наступні етапи: професійне самовизначення як вибір виду та напрямку професійного навчання та діяльності; професійне становлення та розвиток у даній професії; ріст професійної компетентності. Говорячи про професійне самовизначення, ми базуємось на моделі М.Р. Гінзбурга, згідно якої дане поняття розглядається як феномен ціннісно-сміслової сфери та як активне визначення власної позиції щодо соціально-значущих цінностей та умов життєдіяльності в суспільстві. Так, за умови рефлексії власних інтересів, бажань, цілей та можливостей особистість здійснює професійне самовизначення засобами аналізу мотиваційно-сміслового та ціннісно-сміслового аспектів самосвідомості та будує власну професійну перспективу. За умови домінування соціального запиту або бажань рідних, орієнтування на престижність професії в соціумі тощо без врахування власних

намірів та інтересів можуть виникати труднощі у професійному самовизначенні на наступних етапах професійної самореалізації.

В процесі наступного професійного становлення відбувається уточнення адекватності здійснення професійного вибору. На етапі становлення в професії знаходяться люди, що вибрали професію та оволодівають професійними методами, засвоюють професійні навички. Тому, професійне самовизначення (вибір професії) переходить у первинне професійне становлення в процесі навчання та оволодіння професією. На етапі професійного становлення можуть виникати протиріччя між первинними настановленнями щодо вибору та наступними настановленнями у визначенні подальших життєвих перспектив. Якщо на етапі професійного самовизначення переважало бажання особистості оволодіти даною професією (здійснено свідомий вибір), то в процесі ідентифікації з референтною групою спеціалістів-професіоналів вироблятиметься ряд вимог до самого себе, що є необхідним на даному етапі. Проте, в професійному становленні можуть виникати й труднощі; можливим є також варіант оволодіння новою професією.

Зупинимось на етапі професійного становлення особистості в процесі навчання у вищому навчальному закладі. Так, К.А. Абульханова-Славська, розглядаючи механізми становлення особистості в процесі діяльності та спілкування, підкреслює, що становлення особистості відбувається як у процесі оволодіння суспільно-історичними формами діяльності, так і в процесі організації своєї активності. При цьому, організація особистістю своєї активності зводиться до її мобілізації, узгодженні з вимогами діяльності, сполученні з активністю інших людей. Це визначає найважливішу характеристику особистості як суб'єкта діяльності та сприяє виявленню індивідуальних способів регуляції діяльності, психологічних якостей, необхідних для її здійснення [1].

Проблема діяльності органічно пов'язана з проблемою розвитку професійної самосвідомості та мислення майбутнього спеціаліста. Спеціаліст як особистість формується в діяльності, при цьому діяльність виступає як активний і свідомо регульований процес взаємодії людини із зовнішнім середовищем. Тому, з одного боку, діяльність, виступає умовою розвитку особистості та проявом її якостей, з іншого – діяльність залежить від рівня розвитку особистості.

Тому завданням системи освіти є розвиток у майбутнього фахівця здатності до ефективного вирішення професійних завдань, тобто, як зазначалося вище, розвиток професійного мислення і самосвідомості, формування професійних знань, умінь та навичок, що визначає готовність фахівця до професійної діяльності; формування системно-цілісного бачення професійної сутності вирішуваних завдань як основи професійного вдосконалення останнього; формування професійно значущих якостей особистості як основи його самовдосконалення, і як результат – формування високого рівня управлінської культури як умови майбутньої ефективної професійної

діяльності, як узагальненого показника професійної компетентності і як мети професійного становлення й розвитку спеціаліста.

Зупинимось на характеристиці методів навчання, що стимулюють розвиток професійного мислення та професійної самосвідомості майбутніх спеціалістів сфери управління.

Так, методи навчання, що спрямовані на розвиток професійного мислення та самосвідомості фахівця мають стимулювати його пізнавальну активність, через виявлення проблеми, вирішення проблемних практичних завдань на матеріалі майбутньої професійної діяльності, адже, лише перебуваючи у творчому пошуку вирішення соціальних проблем та дилем, фахівець сфери управління вчиться діяти у нестандартних ситуаціях, усвідомлювати своє «Я» в професії.

Цікавим у контексті нашого дослідження є виділені І.Я. Лернером та його колегами риси суб'єктивної навчальної творчості учнів. Так, ними було виявлено операції, що входять у зміст досвіду творчої діяльності та стимулюють розвиток творчого мислення [5]:

- самостійне здійснення перенесення знань та умінь у нову нестандартну ситуацію;
- виявлення нової проблеми в стандартній ситуації;
- встановлення цілісної структури об'єкта, що вивчається;
- бачення нових функцій об'єкта;
- визначення та аналіз альтернатив при вирішенні проблеми;
- комбінування й перетворення раніше відомих способів діяльності при вирішенні нової проблеми.

Безпосередньо розвиток професійного мислення та самосвідомості пов'язаний із розвитком самосвідомості майбутнього професіонала. Це стає можливим на тих навчальних заняттях, де викладач і студенти стають активними учасниками навчального діалогу.

Як метод пізнання, діалог є багатофункціональним. Він може виступати як засіб діагностики особистісних якостей студентів, їх підготовленості до навчальних занять, творчих можливостей. Діалогове навчання вирішує ряд дидактичних завдань: вплив на мотиви, настановлення, ціннісні орієнтації, професійні позиції студентів; розвиток їх пізнавальної самостійності, творчої активності, асоціативно-образного мислення. Діалог створює умови для самореалізації особистості, узгодження оцінки з самооцінкою студента.

Діалогові методи і форми можуть використовуватися в процесі будь-яких видів навчальних занять, у поєднанні з полілогом, монологом та іншими методами навчання, що сприяє встановленню контакту суб'єктів взаємодії та підвищення ефективності навчання.

Однак, становлення діалогічних відносин – процес тривалий та вимагає подолання таких бар'єрів як у викладачів, так і у студентів:

- індивідуально-психологічних;

- ситуативних;
- соціальних.

Подолання вказаних бар'єрів є можливим за високого рівня мотивованості, в першу чергу, викладачів до створення діалогічної взаємодії на навчальних заняттях.

Експериментально-ігровий метод дозволяє досліджувати соціально-психологічні особливості особистості студента та соціального середовища, що сприяє розвитку самосвідомості фахівця та формуванню професійного «Я» останнього. У спеціально організованій ігровій ситуації, що імітує професійну діяльність, відбувається рольове функціонування студентів. Відсутність чіткого алгоритму дій сприяє природності поведінки гравців, стимулює співпереживання та аналіз їх дій іншими учасниками. Крім того, ігрові імітації стосуються не лише управлінських та організаційних, але й психологічних та педагогічних аспектів діяльності майбутніх менеджерів.

Експериментально-ігровий метод дозволяє [6]:

- отримати нову інформацію про досліджувані явища, виявити взаємозв'язок і взаємозумовленість явищ, що вивчаються;
- виявляти та досліджувати особистісні характеристики та якості студентів, стереотипи їх поведінки, які не виявлялися в інших ситуаціях;
- підвищити мотивацію студентів до пізнавального процесу.

Опишемо деякі методи активного соціально-психологічного навчання, а саме – ділові, рольові та імітаційні ігри, що сприяють розвитку професійного мислення та самосвідомості майбутніх фахівців сфери управління, адже студент має можливість отримати власний досвід у наближеній до реальності ситуації.

Імітаційні вправи мають на меті моделювання професійної реальності. Виділяють наступні види імітаційних вправ:

1) індивідуальні, що включають презентацію на конкретну тему або виконання письмового завдання з аналізу різної інформації, її структурування та планування, а також парні вправи з підготовленими гравцями (один учасник створює ситуацію, а інший – її вирішує);

2) групові вправи з розподіленими ролями (дискусія на задану тему, коли кожен учасник переслідує свої цілі, сприяючи одночасно досягненню спільної мети) і вправи з нерозподіленими ролями (учасники домагаються узгодженого вирішення проблеми).

Основними методичними прийомами управлінських ситуацій є наступні:

- студентам пропонуються ситуації, що описують альтернативні варіанти вирішення проблеми. Учасникам належить вибрати, як би діяли вони;
- студентам пропонується прийняти управлінське рішення в умовах конфлікту, спору, протидії сторін;
- студенти приймають рішення для досягнення заданої мети в умовах неповноти наданої ним

інформації, обмеженості матеріальних або часових ресурсів, при протидії інших учасників правилам гри.

Ділова гра являє собою імітаційну модель адміністративно-управлінської, психолого-педагогічної, виробничо-господарської діяльності та відображає функціонування складної системи. Згідно цілей та правил гри, ігрові групи, що імітують представників виробничих, управлінських, господарських структур повинні прийняти рішення та організувати їх виконання.

Найбільш поширеною є класифікація ділових ігор за призначенням:

- дослідні (для перевірки гіпотез, пошуку нових форм організації та технології робіт, перевірки нових структур та ін.);
- виробничі (для вдосконалення та коригування існуючих організаційних, управлінських, технологічних процесів, прогнозування управлінських рішень та ін.);
- навчальні (для підготовки та тренування учасників, формування та закріплення знань, розвитку умінь, навичок, набуття досвіду для виконання конкретної професійної діяльності);
- кваліфікаційні (для перевірки кваліфікації, компетенцій керівників і фахівців).

Ділові ігри можуть охоплювати економічні, управлінські, кадрові, юридичні, психологічні та інші питання як окремих підрозділів, так і організації в цілому, органів управління.

Проведення навчальних ситуаційно-рольових, імітаційних та ділових ігор сприяє набуттю студентами особистого досвіду професійної діяльності, розвитку особистісних якостей майбутнього менеджера, формуванню «Я-образу» майбутнього професіонала, розвитку професійного мислення останнього.

Наведемо приклади деяких ігор.

Так, у грі «Призначення на посаду директора» потрібно з декількох претендентів вибрати одного на посаду директора підприємства (організації) шляхом порівняння якостей претендентів із якостями «ідеального управління».

Гра "Прийми рішення" передбачає прийняття рішення керівником в ситуації, коли підлеглий працівник здійснює проступок і слідом за ним – вчинок, який робить йому честь. Рішення приймаються командами, як в умовах дефіциту, так і в умовах повної інформації про вчинок і проступок. Вмінню приймати оперативні управлінські рішення майбутніх керівників вчать ігри: «Пошта керівника», «Планерка», «Планування роботи підприємства», «Прийом відвідувачів», «Ділова розмова» та інші.

Розробка інноваційних процесів та ідей може проводитися за допомогою серії ігор, в яких рольові обов'язки розподіляються між учасниками наступним чином по групах [6]:

- новатори – основне завдання яких представити та обґрунтувати нові підприємницькі ідеї або рішення;
- оптимісти, які аргументовано захищають запропоновану новаторами ідею, намагаються показати її позитивні сторони та переваги для колективу і суспільства від її впровадження;

- песимісти – розкривають неспроможність висунутої ідеї, показують негативні наслідки від її впровадження та можливість виникнення нових проблем, слабкі місця в економічному, правовому, матеріально-технічному, кадровому, психологічному обґрунтуванні ідеї;

- реалісти – оцінюють висунуту ідею за балами на основі наступних критеріїв: новизна, конструктивність, обґрунтованість, можливість практичного впровадження та з урахуванням висловленого оптимістами і песимістами доводять необхідність реалізації ідеї;

- експерти – виробляють експертизу діяльності всіх учасників гри, рівень аргументації команд, адекватність сприйняття ідеї реалістами, здійснюють критичне осмислення всієї поданої інформації, експертизу ідеї (її позитивні і негативні сторони, можливість практичної реалізації тощо).

У грі «Демократія чи авторитаризм» учасники мають можливість визначити ефективні стилі керівництва організацією та обрати свій стиль.

Зі службовими обов'язками керівника підприємства студенти знайомляться в грі «Робочий день керівника підприємства».

У ділових та імітаційних іграх обігруються форми ділового спілкування: проведення наради, бесіди, телефонної розмови тощо.

Професійне становлення майбутніх фахівців сфери управління відбувається в період навчання у

ВНЗ та спрямовано не лише на набуття студентами вмінь та навичок з менеджменту, але й формування конструктивного «Я-образу» майбутнього професіонала через розвиток професійного мислення, самосвідомості фахівців сфери управління.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Методи активного соціально-психологічного навчання, що включають ділові, рольові та імітаційні ігри покликані навчати студентів мистецтву встановлення конструктивних людських взаємин. Об'єднуючись у групи, студенти обговорюють різноманітні ситуації, аналізують поведінку посадових осіб, намагаючись зрозуміти мотиви діяльності, причини емоційних висловлювань та реакцій як власних, так і колег по грі. Образно і наочно представлена ситуація відображає дійсність в цілому, дозволяє оцінити вчинки, характер людини, розвиває професійне мислення та самосвідомість фахівця сфери управління.

Форми і методи навчання, реалізуючись в єдиній методичній системі, утворюють її відповідну підсистему, забезпечуючи наступність як власне форм і методів навчання, так і формування системи навчально-пізнавальних умінь, розвиток їх у відповідні компетенції, компоненти готовності до професійної діяльності, професійної культури особистості майбутнього спеціаліста.

Список використаних джерел

1. Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности / К. А. Абульханова-Славская. – М. : Наука, 1980. – 178 с.
2. Ананьев Б. Г. Воспитание характера школьника / Б. Г. Ананьев. – Л., 1941. – 86 с.
3. Коростылева Л. А. Психология самореализации личности: брачно-семейные отношения / Л. А. Коростылева. – СПб. : СПбГУ, 2000. – 289 с.
4. Коростылева Л.А. Самореализация в некоторых основных сферах жизнедеятельности и методы исследования / Л. А. Коростылева // Психологические проблемы самореализации личности / [под ред. : А. А. Реана, Л. А. Коростылевой]. – СПб. : СПбГУ. – Вып. 2. – 1998.
5. Лернер И. Я. Дидактические основы методов обучения / И. Я. Лернер. – М. : Педагогика, 1981. – 186 с.
6. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности : учеб. пособие / [под ред. : Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова]. – СПб. : Речь, 2003. – 448 с.

В статье осуществлен теоретический анализ сущности самореализации в профессиональной сфере, охарактеризованы особенности профессионального самоопределения и профессионального становления молодежи. Автором было описано методы активного социально-психологического обучения, а именно: деловые, ролевые и имитационные игры, стимулирующие развитие профессионального мышления и профессионального самосознания будущих специалистов сферы управления, формирующие конструктивный «Я-образ» профессионала.

Ключевые слова: самореализация, профессиональное самоопределение, профессиональное становление, самосознание, профессиональное мышление.

The article is devoted to the theoretical analysis of the essence of self-realization in the professional field, the features of professional self-determination and professional development of young people have been described. The author has described some methods of active social-psychological training: business games, role-playing and simulation games that stimulate the development of professional thinking and professional identity of future specialists of management, form the constructive «self-image» of professional.

Key words: self-realization, self-determination, professional development, identity, professional thinking.