

УДК 377.011.33

ЗМІСТ ПРОФЕСІЇ ЯК ДЕТЕРМІНАНТА ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ

Ганна Лук'яненко,

кандидат педагогічних наук,

завідувач лабораторії професійного навчання на виробництві

Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

КЛЮЧОВІ СЛОВА:

професіоналізм, зміст професії, зміст професійної підготовки, термін навчання.

Реферат

Професіоналізм як властивість особистості характеризується сукупністю певних особливостей людини-професіонала, які забезпечують відповідний якісно-кількісний рівень професійної діяльності. Професіоналізм особистості розглядаємо як цілеспрямовану ефективну соціалізацію в умовах некерованої ринкової економіки. Професіоналізм як процес має стадії формування, становлення, розвитку. Стадія допрофесіоналізму включає період навчання, професійної адаптації на конкретному виробництві, робочому місці. Провідним фактором у визначенні часу навчання є зміст професії. Зміст професії складається під впливом багатьох факторів, таких як розвиток техніки, технології, матеріалів тощо. Нормативно зміст професії зазначений у довідниках кваліфікаційних характеристик професій працівників різних галузей економіки. Як явище динамічне, зміст професії зумовлює й зміни часу навчання. За сучасних умов постійної зміни змісту професій, появи нових та укрупнення «традиційних» професій, посилення вимог роботодавців до трудових обов'язків робітників значно збільшується тривалість стадії допрофесіоналізму, що зумовлює суперечність між бажаним та реальним часом набуття професіоналізму. Розв'язання даної проблеми полягає у визначенні й урахуванні певних організаційно-педагогічних умов організації професійної освіти і навчання виробничого персоналу.

Вступ. Сучасні суспільно-економічні відносини зумовили зміну уявлень щодо понять «професійна праця», «професіонал», «професіоналізм». Перехід суспільно-економічної формації від постіндустріальної до інформаційної, бурхливий розвиток техніки та наукоємних технологій у галузі виробництва й послуг, поява нових форм організації праці та формування ринкових відносин в усіх економічних сферах, в тому числі у сфері працевлаштування, мають бути врахованими педагогічною наукою і практикою у питаннях підготовки кваліфікованого виробничого персоналу й розвитку його професіоналізму. Питанням професіоналізму значну увагу приділяють такі науковці: С. Дружилов, О. Журавльов, Н. Тализіна, Е. Климов, А. Маркова, Л. Мітіна, Ю. Поваренков, М. Пряжников, В. Гладкова, О. Коваленко, М. Лазарев, Ю. Нагірний, О. Романовський, Р. Шакуров, О. Щербаков та ін., визначаючи дане поняття як системне утворення, що можна розглядати як властивість, процес і як стан людини-професіонала. С. Дружилов, досліджуючи професіоналізм як властивість, характеризує його як сукупність стійких особливостей людини-професіонала, що забезпечують певний якісно-кількісний рівень професійної діяльності.

Професіоналізм як процес характеризується фазами (початок, протікання, закінчення) та стадіями (допрофесіоналізм, власне професіоналізм, суперпрофесіоналізм, післяпрофесіоналізм) [1, с. 5]. Під професіоналізмом особистості розуміють якісну характеристику суб'єкта праці, що відображає високий рівень професійно важливих та індивідуально-ділових якостей, акмеологічних інваріантів професіоналізму, високий рівень креативності, адекватний рівень домашніх, професійну мотиваційну спрямованість, ціннісні орієнтації, професійні інтереси [2]. Професіоналізм

особистості нерозривно пов'язаний з професійною діяльністю, що здійснюється в межах професії, а отже, відображає її зміст.

Мета статті – простежити взаємозв'язок між змістом професії, професійною діяльністю та професіоналізмом особистості.

Виклад основного матеріалу. Відомо багато визначень поняття «професія»: заняття, що вимагає спеціальної підготовки, потребує постійної практики і служить людині джерелом засобів для існування; група людей, які займаються однотипною діяльністю, всередині якої встановлюються певні зв'язки та норми поведінки; особлива форма соціальної організації працевдатних членів суспільства, об'єднаних спільним видом діяльності й професійною свідомістю тощо. У роботах Е. Климова, В. Макушина та інших науковців, які досліджують сферу праці, професія характеризується як необхідна для суспільства, соціально значуща діяльність, зумовлена поділом праці сфера застосування фізичних і духовних сил людини, яка є для неї джерелом матеріальних засобів для існування.

Аналіз визначень, наведених у Національному класифікаторі України «Класифікатор професій» [3], дав підставу охарактеризувати професію як сукупність видів робіт, трудових завдань та обов'язків у відповідній галузі господарства. Саме це визначення візьмемо за основу при розгляді взаємозв'язку змісту професії та професіоналізму як діяльності.

Як уже зазначалося, професіоналізм має певні стадії. На нашу думку, стадія допрофесіоналізму включає такі етапи:

здобуття професійних знань, умінь, навичок;
формування професійного мислення, професійної комунікативності;

набуття професійного досвіду – опанування ефективними способами та методами професійної діяльності.

Здобуття професійних знань, умінь, навичок відбувається переважно в навчальних закладах, куди належать і структурні навчальні підрозділи підприємств, установ. Згідно з чинними нормативними документами, базою для формування змісту навчання є зміст професії.

Зміст професії, а відтак й професійної діяльності, формується у результаті розвитку суспільно-економічної сфери під впливом багатьох чинників: від географічних та економічних до техніко-технологічних. Нормативно він визначений у кваліфікаційних характеристиках професій, що об'єднані у відповідних довідниках, сформованих у середині минулого століття. Ці кваліфікаційні характеристики й досі є основою формування змісту підготовки кваліфікованих робітників у системі професійно-технічної освіти, в тому числі й навчання на виробництві.

Розрахована на систему планової економіки, професійно-технічна освіта радянських часів задовольняла вимоги виробництва до рівня кваліфікації та професіоналізму робітників. Якщо вважати строк опанування допрофесійною стадією професіоналізму як час на-

вчання у професійно-технічному навчальному закладі, то, за умови нечастих змін у змісті професії, робітнику можна було досить швидко стати професіоналом. Нормативні документи того часу встановлювали термін підготовки майбутніх кваліфікованих робітників – близько двох років, що й визначимо як орієнтовний строк становлення професіоналізму у колишній системі підготовки робітничих кадрів. При навчанні на виробництві цей строк був значно коротшим в силу своєї конкретизації та предметної спеціалізації.

Останнім часом бурхливий суспільно-економічний розвиток зумовив істотні зміни у змісті професії, появу нових видів трудової діяльності, що утворили нові професії або ж змінили зміст так званих «традиційних», тобто усталених, нормативно закріплених у відповідних документах. Особливо багато нових трудових операцій з'явилися у професіях сфери послуг як такої економічної галузі, де рівень рентабельності підприємства залежить від впровадження новацій, та яка найближча до споживача. Дослідження науковців Інституту професійно-технічної освіти НАПН України спільно з педагогічними працівниками певних професійно-технічних навчальних закладів сфери послуг довели наявність неабияких змін у змісті таких професій, як «Кравець», «Офіціант», «Кухар» тощо (табл. 1).

Таблиця 1

Приклади змін у змісті професії «Офіціант» за пропозиціями роботодавців

Назва операції	Чинна кваліфікаційна характеристика		Пропозиції роботодавців	
	Уміння	Знання	Уміти	Знати
Обслуговування відвідувачів	Приймає замовлення безпосередньо від відвідувачів, виписує рахунок на бланку встановленої форми і розраховується готівкою.	Правила оформлення бланків замовлень, правила розрахунків.	Приймає замовлення та проводить розрахунки з відвідувачами через комп'ютерно-касову систему, персональний кишеньковий комп'ютер, спілкується з відвідувачами при потребі іноземною мовою.	Правила прийому замовлення та розрахунку з відвідувачами через комп'ютерно-касову систему, персональний кишеньковий комп'ютер, знати певну іноземну на розмовному рівні.

У таблиці наводяться деякі пропозиції роботодавців ресторанного бізнесу щодо доповнення кваліфікаційної характеристики професії «Офіціант» V розряду при описі обслуговування гостей закладу.

Інший приклад. Професія «Готувач молочних коктейлів» (напрямок «Ресторанний сервіс», код КП 5123, [3]) на сьогодні практично не має попиту на ринку праці у, так би мовити, «чистому вигляді». Фахівці торговельної галузі включили приготування молочних коктейлів до трудових операцій, які виконують продавці продовольчих товарів у кафетеріях, кафе та інших відділах обслуговування покупців у сучасних закладах торгівлі. Фахівці ресторанного бізнесу цю трудову операцію включають до сфери професійної діяльності барменів або офіціантів. Подібна ситуація й з професією «Готувач напоїв». Однак з появою в туристичних зонах великої кількості фреш-лотків (спеціалізованих торговельних точок з продажу натуральних плодівих соків, інших напоїв) ця професія

не тільки залишилася самостійною, а й набула нових компетенцій. Тут трансформувалися професійні компетенції із технологічних (компетенції щодо технології приготування напоїв) у технічні, операторські. Робітник-готувач напоїв на сьогодні має володіти не стільки технологією приготування напоїв, скільки умінням використовувати устаткування із виготовлення фреш-соків, фреш-коктейлів, працювати на торгових точках з реалізації фреш-напоїв. Отже, виникає суперечність між пропозиціями щодо включення компетентності з приготування напоїв до змісту професійної діяльності офіціантів та/або продавців і самостійності цього виду професійної роботи. Така ситуація свідчить про динаміку змісту професії, що ускладнює набуття професіоналізму та продовжує стадію допрофесіоналізму.

У виробничій сфері виникають інші проблеми. По-перше, на деяких великих підприємствах зберігається вузькопрофільність, що зумовлюється економічною доцільністю виробництва. Навчання виробничо-

го персоналу в структурних навчальних підрозділах підприємств орієнтується на конкретного роботодавця, конкретне робоче місце тощо. Корпорації, фірми розробляють власні професійні й освітні стандарти, оскільки унормований у системі професійно-технічної освіти зміст підготовки кваліфікованих робітників не задовольняє вимоги певного виробництва.

На нашу думку, корпоративні стандарти надто деталізовані, надто специфічні, інколи такі стандарти мають завищені вимоги до робітників й, з точки зору педагогічних працівників ПТНЗ, можуть використовуватися тільки для підвищення кваліфікації робітників, які вже мають певну професійну підготовку, принаймні третього рівня Національної рамки кваліфікацій. Згідно з такими обставинами, зміст нормативної кваліфікаційної характеристики професії й, відповідно, навчання має поглиблюватися з урахуванням вимог кожного конкретного виробництва, роботодавця, а отже, для досягнення професіоналізму у певній професії буде потрібен більш тривалий час.

По-друге, поява приватного роботодавця, а також підприємств, невеликих за чисельністю персоналу та обсягом виробництва, розвиток і поширення трудової міграції як у середині країни, так і за кордон, поява нових технологій, матеріалів, механізмів тощо зумовили доцільність поєднання окремих трудових операцій, що раніше не належали до однієї професії, в нову професію або укрупнення «традиційної». Так на сучасному ринку праці виникли інтегровані професії, зміст яких формуються під впливом передусім соціально-економічних факторів, як-от економія робочого часу, прагнення робітників до більш високої оплати праці за рахунок опанування професійними компетентностями щодо різних видів робіт, поява більших можливостей людини щодо працевлаштування тощо.

Спостерігаються різні типи інтеграції: внутрішньогалузева – об'єднання видів робіт однієї галузі, і міжгалузева – сукупність окремих професій, притаманних різним галузям. Внутрішньогалузева інтеграція видів робіт характеризується їх спільними функціональними характеристиками, або безперервною послідовністю виконання згідно з технологічним процесом. До прикладу: в будівельній галузі на підприємствах з виготовлення будівельних матеріалів і конструкцій спільні знання властивостей будівельних матеріалів та вимог охорони праці, уміння читати креслення, володіти певним інструментом тощо зумовлюють інтеграцію професійних видів робіт за спільністю функціональних характеристик будівельних матеріалів і технологій виготовлення конструкцій.

Організація й ефективне функціонування у готельному й ресторанному бізнесі невеликих закладів практично довели доцільність володіння однією людиною багатьма способами обслуговування гостей: індивідуальний, «у стіл», кейтерінг, за барною стійкою тощо, а також окремими технологіями приготування нескладних страв: холодних закусок, бутербродів, змішаних напоїв тощо. Подібність у технологіях приготування страв, напоїв, у техніці обслуговування гостей зумовила об'єднання окремих видів професійних робіт, притаманних професіям «Офіціант», «Бармен», «Буфетник», «Адміністратор залу» у нову інтегровану професію – «Майстер ресторанного обслуговування».

Принагідно зазначимо, що така професія користується попитом на ринку праці західних регіонів України, де останнім часом з'явилося багато невеликих підприємств ресторанного й готельного господарства.

Інший вид внутрішньогалузевої інтеграції базується на завершеності циклу певних підрядних робіт. Наприклад, опоряджувальні роботи в будівництві виконують штукатури, лицювальники, гіпсокартонники, маляри та інші робітники. Технологічна послідовність оформлення поверхонь будівель є прикладом виникнення іншого виду внутрішньогалузевої інтеграції видів професійних робіт у професію «Опоряджувальник будівельний», де практично поєднується зміст професії в цілому.

Міжгалузева інтеграція зумовлена поєднанням окремих професій або видів робіт, притаманних різним галузям, що найчастіше диктується виробничою необхідністю. У міжгалузевій інтеграції можуть об'єднуватися види робіт, що мають частково спільні функції, наприклад: виготовлення деталі за допомогою зварювальних робіт з подальшим обробленням її за допомогою слюсарних технологій. Крім того, трапляється поєднання видів робіт, що не мають жодних спільних функцій, але можуть бути необхідними за певних виробничих умов одному працівникові. Наприклад, проведення електромонтажних робіт у середині приміщення, офісу щодо заміни електричних дротів. У цьому разі потрібно визначити місце знаходження дроту (робота електрика), витягнути дріт, порушуючи, можливо, шар штукатурки (робота штукатурка), прокласти новий дріт (робота електрика), відновити штукатурку й оформлення поверхні (роботи штукатурка та маляр). За сучасних умов такі види робіт доцільно виконувати одній людині, а отже, складаються передумови створення нової професії фахівця з експлуатації внутрішніх комунікацій приміщень.

Як бачимо, зміст професійної діяльності в сучасних умовах є величиною динамічною, а отже, стадії й етапи становлення та розвитку професіоналізму особистості також набувають такого характеру.

На нашу думку, стадія допрофесіоналізму, що охоплює період навчання, професійної адаптації на конкретному робочому місці та виробництві в цілому, за сучасного перманентного оновлення змісту професії триватиме значно довше, отже, людина пізніше стає професіоналом. Така ситуація негативно впливає на ефективну соціалізацію в умовах некерованої ринкової економіки, коли вимоги роботодавців дуже відрізняються від унормованого змісту професійного навчання. Можливо, це є однією з причин соціальних негараздів, коли людина ще не встигає опанувати професію, а її зміст уже змінюється. Обсяг та тематична спрямованість цієї статті не дає змоги розглянути психологічні особливості сучасних учнів професійно-технічних навчальних закладів. Психолого-педагогічні проблеми підготовки майбутніх кваліфікованих робітників у ситуації динаміки змісту професії будуть розглянуті в інших публікаціях.

Одним з провідних критеріїв професіоналізму є критерій професійної продуктивності, що включає такі показники, як кількість та стабільно надійна й висока якість праці та продукції, споживча вартість якої не нижча нормативного рівня [1, с. 5–6]. Досягнення

людиною професіоналізму можна вважати запорукою її матеріальної стабільності, постійної та ефективної загартованості на ринку праці, важливою умовою професійної мобільності. Отже, виникає суперечність між бажаним терміном оволодіння професією на рівні професіоналізму і реальним часом навчання, адаптації й досягнення високої результативності праці, що зумовлена об'єктивними причинами щодо змісту професії й суб'єктивними причинами щодо його опанування.

За таких умов постає проблема підготовки кваліфікованих робітників у системі професійно-технічної освіти, яка б забезпечила досить короткий термін опанування особистістю професійною кваліфікацією на рівні професіоналізму.

Аналіз публікацій, спостереження й опитування педагогічних працівників та учнів ПТНЗ дав змогу визначити деякі педагогічні умови організації навчального процесу з метою скорочення стадії допрофесіоналізму. По-перше, це – свідомий вибір учнями майбутньої професії; по-друге – усвідомлення учнями того, що зміст професійної діяльності постійно змінюється; по-третє – відповідна підготовленість педагогічних працівників навчальних закладів.

Особливо визначимо місце змісту професії у формуванні змісту підготовки кваліфікованих робітників. Як уже було сказано, нині зміст професії, унормований у кваліфікаційній характеристиці, є основою для розроблення освітньо-кваліфікаційної характеристики випускника професійно-технічного навчального закладу. Оскільки зміст кваліфікаційних характеристик певної низки професій, а разом з ним й зміст освітньо-кваліфікаційних характеристик, сформувалися досить давно і не оновлювалися, спостерігається відставання рівня підготовки робітника від вимог виробництва. Запорукою розв'язання цієї проблеми є розроблення та впровадження нормативних документів, які б враховували наявний зміст професії при формуванні державних стандартів професійно-технічної освіти, частиною яких є освітньо-кваліфікаційна характеристика випускника професійно-технічного навчального закладу. Педагогічний досвід автора та емпіричні ек-

периментальні матеріали свідчать про недостатність виділення 20% навчального часу на «регіональний компонент» програми навчальних дисциплін, який має врахувати вимоги конкретного підприємства або регіонального ринку праці щодо підготовки кваліфікованого робітника за певною професією. При підготовці виробничого персоналу в структурних навчальних підрозділах підприємств специфіка формування змісту навчання полягає у врахуванні посадових обов'язків фахівців на конкретному робочому місці. Розроблення модульної структури Державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних професій, орієнтація змісту професійної підготовки на результат, впровадження гнучких модульних технологій дадуть змогу максимально враховувати вимоги виробництва, роботодавців, ринку праці при підготовці кваліфікованого персоналу, що, в свою чергу, прискорить формування професіоналізму особистості.

Висновок. Професіоналізм як властивість особистості характеризується сукупністю певних особливостей професіонала, що забезпечують відповідний якісно-кількісний рівень його професійної діяльності. Професіоналізм особистості розглядаємо як механізм її ефективної соціалізації в умовах некерованої ринкової економіки. Професіоналізм як процес має стадії формування, становлення й розвитку. Стадія допрофесіоналізму включає період навчання, професійної адаптації на конкретному виробництві, робочому місці. Провідним фактором у визначенні строку навчання є зміст професії. Як явище динамічне, зміст професії зумовлює й зміни строку навчання. За сучасних умов постійної зміни змісту професій, появи нових та укрупнення «традиційних» професій, посилення вимог роботодавців до трудових обов'язків робітників значно збільшується час стадії допрофесіоналізму, що зумовлює суперечність між бажаним та реальним часом набуття професіоналізму. Шляхи розв'язання цієї суперечності полягають у визначенні та врахуванні певних організаційно-педагогічних умов організації професійної освіти і навчання виробничого персоналу.

Література

1. Дружилов С. А. Обобщенный (интегральный) подход к обеспечению становления профессионализма человека [Электронный ресурс] / С. А. Дружилов // Психол. исследования: [Электрон. науч. журнал]. – 2012. – № 1 (21). – Режим доступа: <http://www.psystudy.ru/index.php/num/2012n1-21/621-druzhilov21.html>.
2. Ігнатюк О. А. Професіоналізм особистості як об'єкт вивчення: системний підхід [Електронний ре-

сурс] / О. А. Ігнатюк // Вісник психології і педагогіки: зб. наук. праць. – 2012. – № 11. – Режим доступу: <http://www.psych.kiev.ua/>

3. Національний класифікатор України // Класифікатор професій ДК 003:2005. – К.: Соцінформ, 2005. – 615 с.

Реферат

Содержание профессии как детерминанта профессионализма

Анна Лукьяненко,

*кандидат педагогических наук, заведующий лабораторией
профессионального обучения на производстве**Института профессионально-технического образования НАПН Украины*

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:
профессионализм, содержание профессии, содержание профессиональной подготовки, срок обучения.

Профессионализм как свойство личности характеризуется совокупностью определённых особенностей человека-профессионала, которые обеспечивают соответствующий качественно-количественный уровень профессиональной деятельности. Профессионализм личности рассматриваем как целенаправленную социализацию в условиях нестабильной рыночной экономики. Профессионализм как процесс имеет стадии формирования, становления, развития. Стадия допрофессионализма включает период обучения, профессиональной адаптации на конкретном производстве, рабочем месте. Ведущим фактором, определяющим продолжительность обучения, является содержание профессии. Как явление динамическое, содержание профессии обуславливает длительность обучения. В современных условиях постоянного изменения содержания профессий, появления новых и укрупнения «традиционных» профессий, усиления требований работодателей к трудовым обязанностям работников значительно увеличивается стадия допрофессионализма, а это становится причиной противоречий между желательным и реальным временем приобретения профессионализма. Решение этой проблемы предполагает определение и учет соответствующих организационно-педагогических условий обучения производственного персонала.

Abstract

Occupation content as professionalism determinant

Hanna Lukianenko,

Ph.D. in Pedagogy, Head of the Laboratory for vocational education and training content. Institute of Vocational Education under the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine

KEY WORDS:
professionalism, occupation content, vocational training content, training period.

Professionalism as a feature of an individual is characterized by the set of a professional's particular peculiarities that secure appropriate qualitative and quantitative level of professional activity. We consider an individual's professionalism to be purposeful effective socialization in terms of uncontrolled market economy. Professionalism as a process has such stages as formation, becoming and development. Pre-professionalism phase includes a period of training, professional adaptation at a specific manufacturing site and work place. The key factor in determining a period of learning is a content of profession. The content of profession shapes under influence of many factors such as development of engineering, technology, materials and so on. In terms of regulations occupation content is listed in references of qualification characteristics of workers' occupations for different branches of economy. As a dynamic phenomenon the occupation content stipulates changes in training period. Under present conditions of constant changes in occupations content, appearance of new and consolidation of «conventional» occupations, increased employers' requirements to workers job duties duration of pre-professionalism phase increases significantly hence prearranging contradiction between desired and actual period for gaining professionalism. The solution to this problem is to determine and take into account certain organizational and pedagogical conditions for organization of vocational education and manufacturing personnel training.

References

1. Druzhilov S.A. Obobshchennyi (integralnyi) podkhod k obespecheniyu stanovleniya professionalizma cheloveka (Generalized (integral) approach to support for formation of a human's professionalism). *Psikhologicheskie issledovaniya*, 2012, Issue 1 (21). [Electronic source]. <http://www.psystudy.ru/index.php/num/2012n1-21/621-druzhilov21.html>.
2. *Innatiuk O.A.* Profesionalizm osobystosti yak ob'ekt vyvchennia: systemnyi pidkhid (Individual's professionalism as an object of research: systemic approach) // *Visnyk psykholohii i pedahohiky*, 2012, Issue 11. [Electronic source]. <http://www.psyh.kiev.ua>.
3. *Natsionalnyi klasyfikator Ukrainy. Klasyfikator profesii DK 003:2005 (State classifier of Ukraine. Occupations classifier DK 003:2005).* – Kyiv, 2005. – 615 p.