

2. Використовувати методики, які сприяють розширенню і усвідомленню емоційно-чуттєвого досвіду людини. До них відносяться ігри та вправи, що стимулюють розвиток механізму емпатії.

3. Застосовувати методики для розвитку гуманітарної спрямованості особистості, які є ефективним засобом підвищення рівня емпатії. Можна використовувати опитувальники для визначення цінностей, мотивів і рис особистості, її спрямованості, оцінки комунікативних здібностей та міжособистісних відносин. Подібні методики вивчають і розвивають серцевий потенціал і творчу уяву особистості. Художнє пізнання має особливими психічними механізмами, відмінними від тих, які мають місце в логічному мисленні. Тому успішне виховання емпатії та емпатійної поведінки можливе через художню літературу, музику, малювання, театральне мистецтво та інші засоби виховного впливу на внутрішній світ людини.

Література

1. Генега А. И. Емпатія у професійному становленні психолога-практика [Текст] / А. И. Генега // Гуманітарні науки. – 2012. – № 2. – С. 135–140.
2. . Ємельянова Т. Емпатія - основа взаємодії [Текст] / Т. Ємельянова // Психолог: Додаток до газ. "Шкільн. світ". – 2005. – №13. – С.13–14.
3. Маценко Ж.М. Духовність: феномен психології та об'єкт виховання. К., Освіта України. 2010. – 100 с.
4. Сиза І. Розвиток емпатії у педагогів [Текст] / І. Сиза // Психолог дошкілля. – 2013. – № 12. – С. 20–23.
5. Сулима О. Розвиток емпатії майбутнього вчителя [Текст] / О.Сулима // Дидакал. – 2010.–№ 10. – С. 89–92.
6. Сушник Н.С Емпатійність як професійно значуща якість соціальних педагогів [Текст] /Н.С.Сушник // Науковий вісник Волинського національного університету імені Л.Українки. Серія : Педагогічні науки. – 2011. – № 17.– С. 135–139.
7. Рябовол Т. Позитивні та негативні прояви емпатії в процесі соціалізації [Текст] /Т. Рябовол// Соціальна психологія. – 2005. – № 4. – С. 113–120.
8. Хомік В. С. Емпатія та децентрація: досвід теоретичного осмислення та емпіричних досліджень [Текст] / В. С. Хомік // Практична психологія та соціальна робота. – 2007. – №10. – С.8–13. – №11.- С.8-13.

ДО ПИТАННЯ ПРО ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ФАХІВЦЯ

Гриньов С.Я.

Полтава, Україна

Категорії культури – це загальні уявлення й установки, яких дотримуються люди у сприйманні і розумінні об'єктивної реальності. Вони поділяються на дві групи. До першої групи належать онтологічні категорії, властиві всім об'єктам, з якими люди мають справу. В цих категоріях відображаються уявлення про найбільш загальні універсальні атрибути оточуючого нас об'єктивного світу. Простір, час, рух, зміни, властивість, якість, кількість, причина, наслідок, відповідність, закономірність, - категорії вищеназваної групи. Ці категорії характерні для будь-якого об'єкта як у природі, так і в суспільстві. Тому люди можуть користуватися ними для характеристики об'єкта навіть тоді, коли про нього відомо дуже мало або взагалі нічого не відомо, бо можна припустити, що найбільш таємничий об'єкт все-таки існує в просторі й часі, що він має якісні й кількісні характеристики, які існують причини його виникнення тощо.

Друга група категорій включає соціальні категорії, що характеризують людину і суспільство, основні, найважливіші обставини суспільного життя людей, їх діяльності і духовного світу (праця, власність, держава, свобода, справедливість, добро, совість, обов'язок тощо). Обидві групи категорій тісно взаємопов'язані, оскільки між онтологічними і соціальними категоріями межа відносна і в різних культурах прослідковується неоднаково.

Поняття «культура» є узагальнюючим і має декілька значень. Наприклад, говорять про культуру суспільства, частини суспільства, окремої особистості і нарешті, про культуру окремих видів діяльності.

У структурі культури особистості особливе значення належить професійній культурі особистості. Вона посідає все важливе місце і як предмет дослідження, і як фактор, який є значимим для пояснення, розуміння поведінки працівників, і особливо майбутніх фахівців, як людей, що мають володіти спеціальними знаннями й навичками в будь-якій галузі, бути висококваліфікованими фахівцями із широкою ерудицією та високим загальнокультурним рівнем. Тому висвітлення цих питань потребує подальшого перегляду суперечливих трактувань, їх аналіз і розв'язання.

Феномен професійної культури досліджувався багатьма провідними фахівцями в галузі соціології праці та соціології культури (Н. Крилова, Н. Лукашевич, Д. Маркевич, Г. Соколова, та ін.). В другій половині ХХ ст. професійна культура (як частина загальної культури) розглядається не тільки як форма людської діяльності, але і як найважливіший аспект життєдіяльності особистості, як соціальна діяльність, що складається із взаємозалежних цілісних феноменів, які не зводяться лише до певного комплексу знань, умінь і навичок.

Професійна культура в сучасних умовах розвитку ринкових відносин є надзвичайно важливим компонентом підвищення ефективності проектної роботи. Вона полягає у піднесенні професійної діяльності кожної людини до загальних норм виконання певного виду праці. Безсумнівно, будучи важливим показником соціальної зрілості особистості, професійна культура є її комплексом особистісних знань, вмінь, навичок, якостей, що визначають готовність до реалізації своїх сутнісних сил у конкретній галузі суспільної праці.

Під критеріями формування професійної культури фахівця вважаються суттєві ознаки, що свідчать про досягнення того або іншого рівня сформованості професійної культури фахівця. Рівень – це ступінь сформованості професійної культури, певний результат розвитку; критерії – вимірювачі рівнів. Між ними є певний динамічний зв'язок, якщо його розкрити, можна виробити найбільш оптимальну систему критеріїв.

У сучасних дослідженнях до структурних компонентів професійної культури відносяться: аксіологічний (ціннісний), операціональний та особистісно-творчий. Щоб фахівець оволодів усіма компонентами професійної культури і був готовим до вирішення вищезазначених завдань, зміст кожної навчальної дисципліни повинен бути гуманізованим. Такий підхід при його цілеспрямованому використанні поступово стає стилем соціально й професійно орієнтованого мислення фахівця, в структурі якого цінності культури актуалізовані та системно організовані. Володіючи ним, майбутній фахівець виступає носієм прогресивної суспільної свідомості, загальної та професійної культури.

У структурі професійної культури виділяють дві сторони: перша характеризує спосіб взаємодії суб'єкта зі знаряддями й предметом праці, а також ступінь його готовності до конкретного виду діяльності. У її складі виділяються такі елементи, як професійний інтерес, знання, навички й уміння, у тому числі стиль професійного мислення. Друга сторона виступає інтегральною характеристикою свідомості й самосвідомості суб'єкта професійної культури, морально-світоглядних і естетичних передумов діяльності. Професійна свідомість є таким видом відбиття дійсності, у якому акумулюється вся сукупність алгоритмів, норм, цінностей і мови, властивих відокремленому виду професійної діяльності.

Професійну культуру можна розглядати на різних рівнях розвитку. Початковий рівень можна умовно охарактеризувати як інформаційний. Тут ступінь сформованості системи професійних знань і поглядів ще не досить широкий, професійні здібності перебувають у стадії формування. Ставлення до праці може бути звужене утилітарними факторами. Чим вищий рівень знань і вмінь, чим ширший досвід, тим більш імовірно, що людина у своїй праці може досягти певних висот. Для вищого рівня характерні й широкий професійний світогляд, і великий обсяг професійних знань, інтересів і вмінь, і творче розуміння виробничої ситуації як проблемного завдання, і здатності розв'язувати його продуктивно, оригінально, ефективно.

Високий рівень сформованості професійної культури визначається за допомогою двох характеристик: загальної та спеціальної. Загальна професійна культура фахівця полягає у єдності переконаності в соціальній значимості праці й своєї професії, розвиненого почуття професійної гордості; працьовитості й працездатності; заповзятливості, енергійності й ініціативності; готовності ефективно, швидко і якісно вирішувати виробничі завдання, що виникають; вільного володіння нормами наукової організації праці; знань теорії управління й основ соціальної психології; організаторських здібностей; готовності й зацікавленості в оволодінні основами суміжних спеціальностей, у розширенні професійного досвіду. Спеціальна професійна культура у фахівців різного профілю включає якості, які значно різняться навіть у межах одного профілю. Для відбиття цієї сукупності якостей служать вузькоспеціальні розділи професіограм.

Рівень професійної культури учасників проекту можна оцінити користуючись відповідними показниками для окремих елементів проекту. Сюди відносять показники моральних, юридичних, економічних, організаційних, технологічних та естетичних норм.

Моральні норми регулюють поведінку людини в сфері моралі, всі відносини в суспільстві, у тому числі, управління. Дотримання моральних норм у процесі проектної діяльності є важливим показником рівня його культури.

Юридичні норми містяться в державно-правових і організаційно-правових нормативних актах. Рівень професійної культури значною мірою залежить від ступеня розробки юридичних норм і використання їх у процесі реалізації проекту.

Економічні норми встановлюють значення економічних показників, які мають бути досягнуті в процесі проектної діяльності. До них, наприклад, відносять фінансово-кредитні і вартісно-калькуляційні норми, економічного стимулювання тощо. Наявність економічних норм і ступень їх дотримання в процесі проектної діяльності також характеризують професійну культуру.

Організаційні норми встановлюють структуру організації, склад і порядок діяльності окремих підрозділів і осіб, а також їх взаємовідносини і взаємодію, правила внутрішнього розпорядку, послідовність і періодичність виконання різноманітних операцій та різних видів діяльності. В процесі розробки та використання організаційних норм мають також бути чітко встановлені та зафіксовані обов'язки працівників, обсяг, напрями, періодичність і місця формування інформації, процеси її опрацювання та використання.

Технічні норми встановлюють пропорції між живою та неживою працею. Ґрунтуючись на наукових рекомендаціях, система управління проектами застосовує норми оснащення підрозділів відповідними технічними засобами.

Естетичні вимоги та норми поширюються як на технічні засоби та пристрої, які використовуються в процесі управління, так і на зовнішнє середовище.

Формування професійної культури учасників проектної діяльності відбувається під впливом таких факторів:

- підвищення рівня загальної культури населення України;
- підвищення рівня спеціальної освіти кадрів проектної діяльності;
- розвиток теорії управління проектами;
- накопичення практичного досвіду проектної діяльності;
- підвищення кваліфікації кадрів;
- зростання вимог до управлінських кадрів тощо.

Основи як професійної, так і загальної культури закладаються всебічною підготовкою фахівця, яка, включає: фундаментальну методологічну й світоглядну підготовку; широку гуманітарну підготовку; теоретичну й практичну підготовку з профільних дисциплін; творчу підготовку за фахом; підготовку в галузі науково-дослідної й дослідно-конструкторської роботи, формування навичок самостійної творчої діяльності. Зазначені головні напрями підготовки включають ряд взаємозалежних, більш часткових за змістом форм підготовки: економічну, математичну, соціологічну, соціально-психологічну, педагогічну, управлінську, правову, екологічну та ін. Їх обсяг і зміст орієнтовані на спеціальність і співвідносяться з потребами кожної конкретної галузі у суспільстві.

Тобто, функції професійної культури, які зумовлені її специфікою й одночасно є ціннісним виявом: формування почуття моральної відповідальності; суворе дотримання усталеного позитивного стереотипу поведінки; вироблення моральної обґрунтованості службових взаємовідносин; готовність виконувати службовий обов'язок; вироблення культури професійних дій; недопущення професійної деформації; застереження від виявів бюрократизму.

Професійна культура посідає особливе місце у структурі культури особистості, оскільки в процесі професійної діяльності культура особистості набуває свого всебічного й ефективного втілення. Більше того, у такій діяльності акумулюються всі види культури особистості. Елементи різних видів культур, які входять до складу професійної культури фахівця мають певну ієрархію залежно від спеціалізації та професійної діяльності, а також від конкретних завдань, які розв'язує фахівець у конкретній життєвій ситуації.

Отже, професійна культура фахівців проектної галузі забезпечує необхідний рівень виконання професійних функцій та можливість подальшого самовдосконалення фахівця. Вона виявляється через єдність особистісних та професійних якостей індивіда, ступеня володіння ним досягненнями й фаховими компетенціями, соціально-професійною мобільністю, що сприяє соціальному й духовному розвитку за умов входження в загальноєвропейський освітній простір.

Дотримання вимог професійної культури дає можливість досягти більш чіткої та злагодженої роботи учасників проекту, раціонально використовувати робочий час, фізичні та духовні сили, підвищувати професіональний рівень.

Професійна культура як спосіб реалізації життєвих сил людини в проектній діяльності обумовлює цілеспрямованість персоналу, установку на творче застосування, розширення та

поглиблення наявних знань, одержання нових знань на підставі узагальнення досвіду та пошуку нових шляхів і методів діяльності. Професійна культура стимулює активність, ініціативність та відповідальність учасників проекту за свої дії та можливі їх наслідки. Це дає можливість досягти поставленої мети проекту в передбачені або більш коротші строки, з запланованим або кращим результатом.

Література

1. Батенко Л.П., Загородніх О.А., Ліщинська В.В. Управління проектами: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2003. – 231 с.
2. Мельник В.К. Керівниками не народжуються: управлінська підготовка керівника навчального закладу у системі підвищення кваліфікації / В.К.Мельник // Управління освітою. – 2003. - № 8. – С.8-9
3. Балабанова Л.В. Організація праці менеджера / Л.В. Балабанова, О.В. Сердюк. – К.: ВД «Професіонал», 2004. – 304 с.

МЕТОДИ ЗДОРОВ'ЯЗБЕРЕЖУВАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

*Гриньова В.С.
Полтава, Україна*

Дослідження стану здоров'я студентської молоді у напрямку збереження і зміцнення здоров'я майбутніх фахівців свідчить про необхідність активної здоров'язберігаючої діяльності в навчально-виховному процесі ВНЗ.

Проаналізувавши результати анкетування педагогів і студентів ПУЕТ зроблено висновки про те, що здоров'язбережувальна навчальна діяльність не відповідає сучасним вимогам повною мірою і має недостатній рівень, що зумовило необхідність проведення додаткової роботи для дослідження й апробації методів здоров'язбережувальної діяльності навчального закладу.

Проведене під час констатувального експерименту анкетування його учасників (114) показало, що студенти мають недостатній рівень знань і вмінь, які окреслюють поняття здоров'язбережувальної грамотності (низький – 68% студентів, середній – 28%, недостатність знань із основ здоров'язбереження – 62%) і недостатню підготовку викладачів (22 респондента) до впровадження у навчальний процес методів здоров'язбережувальної діяльності навчального закладу. Водночас студенти мають очевидну позитивну установку (91 % опитаних) щодо використання здоров'язбережувальних методів.

Здоров'язберігаюча діяльність навчального закладу передбачає використання у своїй роботі певної сукупності методів [1]. Розглянемо їх зміст.

Метод соціальної діагностики (соціологічне опитування). Опитування це найбільш поширений і незамінний спосіб отримання інформації про життєвий світ людини, її наміри, мотиви, думки, події, результати людської діяльності тощо. Специфіка соціологічного опитування полягає в тому, що, опитавши певну кількість індивідів і зібравши їхні суб'єктивні думки, дослідник за допомогою спеціальної дослідницької техніки та процедур отримує інформацію про соціально типову думку, виводить осереднену картину дійсності. Застосовуючи метод опитування, соціальний педагог здобуває достовірне, об'єктивне й унікальне знання про певні суспільні процеси.

Метод соціальної профілактики (превенція) – робота, спрямована на попередження аморальної, протиправної, іншої асоціальної поведінки дітей та молоді, виявлення будь-якого негативного впливу на життя і здоров'я дітей та молоді й запобігання такому впливу. Соціальна профілактика ґрунтується на виявленні несприятливих психобіологічних, психолого-педагогічних, соціальних умов, що зумовлюють відхилення в психічному та соціальному розвитку молоді, в її поведінці, стані здоров'я, а також в організації життєдіяльності й дозвілля.

Методи соціального контролю (соціальний нагляд, опіка, рейд). Соціальний контроль – це нагляд, здійснюваний цілим колективом за соціальними діями окремих індивідів, що допомагає зберігати і передавати нащадкам моральні закони, норми і правила поведінки, традиції і звичаї, які становлять зміст культури і без яких не можлива практика соціальних відносин, життєдіяльність суспільства. Соціальний контроль складається із соціальних норм, приписів щодо поведінки в суспільстві та санкцій – засобів заохочення й покарання, що стимулюють людей додержуватись таких норм і приписів.

Організаційно-розпорядчі методи (нормування, інструкція, контроль і перевірка виконання). Організаційно-розпорядчі методи, які ще називають адміністративними, спрямовані на використання таких мотиваторів трудової діяльності, як почуття обов'язку, відповідальності, в тому числі адміністративної. Характерними особливостями організаційно-розпорядчих методів є прямиий вплив