

УДК 378.174+614.253

Корольова Т. В.\*

## ВИЗНАЧЕННЯ КОМПОНЕНТІВ ФАХОВОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ

*Статтю присвячено аналізу загальних компонентів фахової культури, які можуть бути взяті за основу визначення компетенцій при дослідженні процесу формування фахової культури фахівців будь-якої галузі знань і діяльності.*

**Ключові слова:** фахова культура, структурні компоненти, рівні сформованості фахової культури спеціаліста.

У сучасному світі гостро відчувається потреба в гуманізації всіх сторін життєдіяльності людини. У зв'язку з цим виникає необхідність виховання не просто професіонала, а людини культури, яка володіє низкою особистісних і професійних якостей, необхідних для ефективного здійснення професійної діяльності. У цьому відношенні особливої актуальності набуває питання фахової культури, що є необхідною передумовою формування фахівця, конкурентоспроможного на ринку праці. Саме тому проблеми, пов'язані з формуванням та досягненням високого рівня фахової культури, набувають важливого значення у сучасній педагогічній науці.

Термін «фахова культура» або «професійна культура», які вживаються як синонімічні у сучасній педагогічній літературі, почали широко застосовувати в педагогічній науці в кінці ХХ століття, коли культуру почали розглядати як специфічну якість професійної діяльності фахівця. Проблема формування фахової культури знаходить відображення у працях таких науковців, як С. Анеліна, Н. Багдасар'ян, В. Белоліпецький, Є. Ейхельберг, В. Ігнатов, І. Ісаєв, І. Клемантович, М. Лагунова, В. Мазін, І. Михайличенко, Ю. Петров, І. Радомський, А. Червова, Є. Шиянов та інші. Положення про фундаментальні засади фахової культури знайшли висвітлення у працях К. Абульханової-Славської, О. Асмолова, А. Деркача, Е. Зеера, Т. Кудрявцева, А. Маркової, Л. Мітіної, Н. Нечаєва. Незважаючи на значну увагу, що приділяється проблемі у сучасній науково-педагогічній літературі, недостатнього висвітлення отримало питання компонентів фахової культури, які лягли в основу визначення компетенцій, що формуються у процесі оволодіння фаховою культурою.

Мета статті – проаналізувати існуючі напрацювання вітчизняних та зарубіжних учених стосовно компонентів фахової культури та на їх основі визначити загальні компоненти, які можуть бути взяті за основу при дослідженні процесу формування фахової культури фахівців будь-якої галузі знань і діяльності.

За визначенням, яке надає культурологічний словник, фахова культура «характеризує рівень і якість професійної діяльності, які залежать від соціально-економічного стану суспільства і сумлінності в оволодінні певними знаннями, навичками конкретної професії та їх практичному використанні» [9, с. 173].

Варто зауважити, що у сучасній науковій літературі немає загально визнаного універсального визначення поняття «фахова/професійна культура», а надається низка трактувань цього терміну як: комплексу індивідуально вироблених стратегій, засобів орієнтації в дійсності, технологій переводу ідей у матеріальні цінності (І. Зязюн) [5, с. 9-15]; поєднання необхідних знань, умінь та навичок, а також певних особистісних якостей, норм ставлення до різних складових професійної діяльності; системне утворення, що становить єдність

\* © Корольова Т. В., 2012

педагогічних цінностей, технологій, сутнісних сил особистості професіонала, спрямованих на творчу самореалізацію в різноманітних видах професійної діяльності (А. Капська) [7, с. 4]; певного ступеня оволодіння професією, тобто певними способами та прийомами вирішення професійних завдань на основі сформованої духовної культури особистості; професійної якості суб'єкта праці, тобто ступеня оволодіння фахівцем досягненнями науково-технічного та соціального прогресу (В. Гриньова) [2, с. 72]; міри, якості діяльності людини у визначеній, відокремленій галузі її професії, у тому виді діяльності, де вона почуває себе комфортно, впевнено, вільно та розкуто (І. Модель) [12, с. 111]; своєрідного органічного сплаву кваліфікації та моральності, який функціонує на основі трудової моралі; вираження зрілості і розвинутої всієї системи соціально значущих особистісних якостей, які продуктивно реалізуються в професійній діяльності; сукупності світоглядних і спеціальних знань, якостей, вмінь, навичок, почуттів, ціннісних орієнтацій особистості, які знаходять своє вираження в її предметно-трудої діяльності і забезпечують її високу ефективність (Л. Богданова) [1, с. 66-69]; сукупності норм, правил та моделей поведінки людей; відносно замкнутої системи, яка пов'язана зі специфікою діяльності людей в сучасних умовах праці і має два початки – консервативний, тобто минулий, і творчий, спрямований на майбутнє створення нових цінностей (Б. Єрасов) [4, с. 267-268]; сукупності спеціальних теоретичних знань та практичних умінь, які пов'язані з конкретним видом діяльності (А. Кравченко) [10, с. 275]; системну властивість, яка характеризує рівень соціально-професійного розвитку працівників в будь-якій сфері суспільного поділу праці; міру і спосіб реалізації сутнісних сил людини в процесі професійної діяльності і її результатах (П. Кузьмін) [11, с.27].

Українська дослідниця І. С. Сабатовська схильна до визначення фахової культури з точки зору потреби суспільства в культурному рівні людей, які зайняті тією чи іншою професійною діяльністю. На її думку, фахова культура полягає у піднесенні професійної діяльності кожної людини до загальних норм виконання певного виду праці. Будучи важливим показником соціальної зрілості особистості, фахова культура є й комплексом особистісних знань, вмінь, навичок, якостей, що визначають готовність особистості до реалізації своїх сутнісних сил у конкретній галузі суспільної праці [13, с. 185].

Спираючись на теоретичні дослідження вищезгаданих вчених, довідникові джерела, нами сформульовано узагальнене визначення фахової культури як професійно-особистісного феномену, динамічної системи загальнолюдських професійних цінностей, знань, вмінь та навичок, принципів, норм і правил діяльності, особистісних якостей, які регулюють відносини у професійній взаємодії та характеризують рівень і якість професійної діяльності в цілому.

Дослідження фахової культури передбачає визначення її компонентів. У сучасній науково-педагогічній літературі знаходимо чимало класифікацій компонентів фахової культури особистості. Так, дослідниця І. Сабатовська виокремлює аксіологічний (ціннісний), операційний та особистісно-творчий компоненти. На думку дослідниці, у цих компонентах фахової культури фахівця простежується структурний ланцюг або комплексна система елементів, а саме: професійне мислення, професійний інтерес (аксіологічний компонент); професійні знання, уміння, навички й здібності, професійний досвід, професійна майстерність (операційний компонент); ступінь готовності особистості до конкретного виду діяльності, професійний світогляд, адаптованість до професійного середовища, професійна мораль тощо (особистісно-творчий компонент) [13, с. 190].

Інші класифікації, представлені сучасними науковцями, розроблені, як правило, для спеціалістів певного профілю. Так, професор А. Капська виділяє компоненти фахової культури майбутніх соціальних педагогів: ціннісний (аксіологічний), технологічний та особистісно-творчий [7, с. 10-14]. Відповідно до цієї класифікації аксіологічний компонент утворений

сукупністю педагогічних цінностей, створених людством і своєрідно включених у цілісний педагогічний процес на сучасному етапі розвитку освіти.

Технологічний компонент містить способи та прийоми соціально-педагогічної діяльності майбутніх спеціалістів і розкриває шляхи здійснення професійної діяльності, способи задоволення потреб у спілкуванні, в одержанні нової інформації, у передачі набутого досвіду.

А. Капська переконана, що у процесі професійної діяльності, реалізуючи та створюючи соціокультурні цінності, майбутні спеціалісти перебувають у ролі суб'єкта професійної культури. Створюючи цінності, вони реалізують творчий компонент професійної культури. Творчість майбутніх спеціалістів виявляється в гнучкості, варіативності, винахідливості, ініціативності, сміливості та нетрадиційності рішень і поведінки в професійній взаємодії. Тому для оволодіння професійною культурою необхідним є усвідомлення творчої природи професійної діяльності [7, с. 14].

І. Модель визначає два основних компоненти фахової культури керівників загальноосвітньої школи: праксеологічний (професійні навички, вміння, знання, професійну свідомість, модельне мислення, системне світосприйняття, компетентність спілкування і управління; конкретно-предметні завдання, рефлексивну та інформаційну озброєність) і духовний, елементами якого є професійна мораль та професійна етика [12, с. 19].

Український дослідник А. Казьмерчук серед структурних компонентів професійної культури майбутніх менеджерів туризму виділяє комунікативний, праксеологічний, ціннісний, пізнавальний, поведінковий [6, с. 137-140].

У структурі фахової культури майбутніх офіцерів П. Кузьмін виокремлює духовні і діяльнісно-поведінкові компоненти. Духовні включають систему професійних знань, переконань, культуру професійного мислення, професійні потреби, почуття, вольову готовність до здійснення професійної діяльності.

Діяльнісно-поведінкові елементи включають професійно-доцільні способи діяльності і культуру поведінки. Під професійно-доцільними способами діяльності розуміють сукупність методів, прийомів, форм роботи, відносин і вчинків, які забезпечують найбільш повне розкриття сутнісних сил особистості і високу ефективність діяльності. Культура поведінки є якісною характеристикою визначених способів, прийомів і процедур поведінки, завдяки яким регулюються і виконуються різні професійні дії [11, с. 27].

Російський вчений А. Деркач у своїй класифікації компонентів професійної культури майбутніх соціальних працівників виокремлює професійну грамотність, професійну компетентність, мотиваційно-ціннісний та емоційно-почуттєвий компоненти [3, с. 145-149].

Професор Є. Клементьев зміст і структуру професійної культури майбутніх екологів визначає єдністю таких компонентів: професійна компетентність, інформаційна культура, досвід творчої діяльності, комунікативна і професійно-моральна культура [8, с. 19].

На основі напрацювань вітчизняних та зарубіжних учених нами здійснено схематичне узагальнення компонентів фахової культури для спеціалістів усіх галузей діяльності, на основі якого можна визначити компоненти, необхідні для формування фахової культури спеціалістів певного профілю. У своїй класифікації ми виходимо з положення В. Белоліпецького про те, що професійна культура – це органічне поєднання культури особистості та її професіоналізму, а також з теорії І. Моделя про те, що фахова культура передбачає наявність праксеологічного та духовного блоків. Важливо зауважити, що набір компонентів може змінюватися в залежності від специфіки роботи фахівців та галузі їх діяльності (Рис.1.):

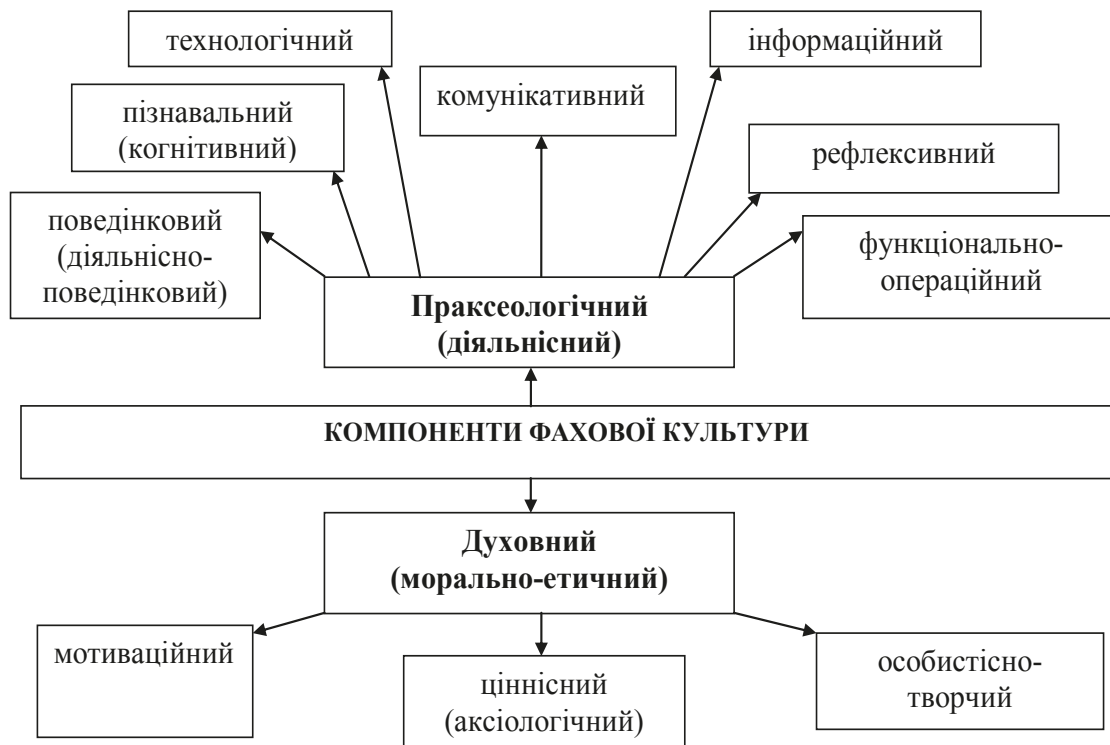


Рис. 1. Компоненти фахової культури

З рисунку очевидно, що ми погоджуємося з теорією І. Моделя про те, що фахова культура складається з двох блоків: праксеологічного (діяльнісного), який передбачає норми і принципи ефективної і правильної реалізації діяльності, продуктивної праці і її результативності та духовного або морально-етичного, який включає професійну мораль та етику, професійні переконання, культуру професійного мислення, почуття, вольову готовність до здійснення професійної діяльності, активність та вміння витримувати навантаження; цілеспрямованість.

Компонентами праксеологічного блоку є:

- поведінковий (діяльнісно-поведінковий) – сукупність методів, прийомів, форм роботи, відносин і вчинків, які забезпечують найбільш повне розкриття сутнісних сил особистості і високу ефективність діяльності, та завдяки яким регулюються і виконуються різні професійні дії;
- пізнавальний (когнітивний) – індивідуально-своєрідні способи переробки інформації (способи її сприйняття, аналізу, категоризації, оцінювання тощо), її запам'ятовування і відтворення, розв'язання проблеми, в ході якої необхідно переосмислити набуті знання, будувати їх нові співвідношення з попередніми вивченими ідеями, методами, способами дій, включаючи створення нового бачення проблеми;
- технологічний – способи та прийоми діяльності майбутніх спеціалістів, шляхи здійснення професійної діяльності, способи задоволення потреб у спілкуванні, в одержанні нової інформації, у передачі набутого досвіду;
- комунікативний – вміння ясно та чітко висловлювати свої думки, переконувати, аргументувати, доводити, аналізувати, висловлювати судження, передавати раціональну та емоційну інформацію, встановлювати міжособистісні зв'язки, обирати оптимальний стиль спілкування в різних ситуаціях;
- інформаційний – орієнтований на інформаційне забезпечення професійної діяльності; забезпечує ефективність створення, збирання, зберігання, опрацювання, подання і вико-

ристання інформації, що забезпечує цілісне бачення світу, його моделювання, передбачення результатів рішень, які приймаються людиною;

- рефлексивний – уміння свідомо контролювати результати своєї діяльності та рівень власного розвитку, особистих досягнень; сформованість таких якостей як креативність, ініціативність, націленість на співробітництво та співпрацю, впевненість в собі, здатність до самоаналізу, передбачення, творчої уяви;
- функціонально-операційний – професійні знання, вміння і навички, професійна свідомість, мислення, світосприйняття, досвід, які забезпечують ефективний процес професійної підготовки та діяльності фахівців.

Компонентами духовного або морально-етичного блоку є:

- мотиваційний – потреби, мотиви, прагнення, бажання як регулятори динаміки діяльності, стимули творчих проявів особистості; наявність інтересу до професійної діяльності, що характеризує потребу особистості в знаннях, володінні ефективними засобами формування професійної компетентності;
- ціннісний (аксіологічний) – сукупність матеріальних і професійно-етичних цінностей, створених людством і своєрідно включених у цілісний процес професійної діяльності;
- особистісно-творчий – перетворення, інтерпретація цінностей на основі особистісних особливостей фахівця та характеру його діяльності; гнучкість, варіативність, винахідливість, ініціативність, сміливість, творчість та нетрадиційність рішень і поведінки в професійній взаємодії.

Означені структурні компоненти мають бути покладені в основу розробки критеріїв та відповідних їм показників, що характеризують рівень сформованості фахової культури спеціалістів певної галузі, набір компетенцій, які можуть бути сформовані у процесі оволодіння всіма компонентами фахової культури.

На разі визначають два рівня сформованості фахової культури – початковий і високий. Початковий рівень можна умовно охарактеризувати як інформаційний. Тут ступінь сформованості системи професійних знань і поглядів ще не досить високий, професійні здібності перебувають у стадії формування. Ставлення до праці може бути звужене утилітарними факторами. Чим вищий рівень знань і вмінь, чим ширший досвід, і тим більш ймовірно, що людина у своїй праці може досягти певних висот. Для вищого рівня характерні широкий професійний світогляд, великий обсяг професійних знань, інтересів і вмінь, творче розуміння професійної ситуації як проблемного завдання, здатність 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: переконаності в соціальній значимості праці й своєї професії; розвиненому почутті професійної гордості; працьовитості й працездатності; заповзятливості, енергійності й ініціативності; готовності ефективно, швидко і якісно вирішувати виробничі завдання, що виникають; вільному володінні нормами наукової організації праці; знаннях теорії управління й основ соціальної психології; організаторських здібностях; готовності й зацікавленості в оволодінні основами суміжних спеціальностей; 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 [13, с. 191]. Цей факт свідчить про те, що неможливо говорити про фахову культуру загалом, можна говорити лише про фахову культуру конкретних спеціалістів. Лише у такому випадку можна правильно визначити компоненти

фахової культури, критерії її сформованості, компетенції, які можна набути у процесі її формування.

Таким чином, у результаті опрацювання та аналізу теоретичних засад проблеми фахової культури та визначення її компонентів зроблено висновок про складність, динамічність, багатогранність цього явища у педагогічній науці. Очевидно, що процес формування фахової культури, який полягає в оволодінні низкою її компонентів, має бути спрямований на розвиток загальнокультурних аспектів особистості фахівця та формування його професіоналізму. Кінцевий результат формування фахової культури – сформованість спеціаліста як висококваліфікованого фахівця на ринку праці. Проте цей процес є дуже складним і має враховувати специфіку кожної окремої галузі знань і діяльності.

#### Список використаних джерел

1. Богданова Л. К вопросу о культуре профессионального общения / Л. В. Богданова // Юбилейный сб. тр. Учених РГАФК, посвящ. 80-летию академии. – М. : [б. и.], 1998. – Т. 3. – С. 66–69.
2. Гриньова В. М. Формування педагогічної культури майбутнього вчителя (теоретичний та методичний аспект) : монографія / В. М. Гриньова. – Х. : Основа, 1998. – С. 72.
3. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала / А. А. Деркач. – Воронеж : НПО «МОДЭК», 2004. – 752 с.
4. Ерасов Б. С. Социальная культурология : Пособие для студентов ВУЗов / Б. С. Ерасов. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Аспект Пресс, 1996 – 591 с.
5. Зязюн І. Учитель у вимірах епох і цивілізацій / Іван Зязюн // Мистецтво та освіта. – 2008. – № 3. – С. 9–15.
6. Казьмерчук А. В. Аналіз категоріально-понятійного апарату з проблеми формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму в позааудиторній діяльності вищого навчального закладу / А. В. Казьмерчук // Вісник Житомирського державного університету. – 2010. – Випуск 54. – С. 137–140.
7. Капська А. Й. Соціалізація особистості: зб. наук. пр. / [за заг. ред. А. Й. Капської] ; Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова. – К. : Логос. 2002. – Т. XVII. Вип. 1. – С. 4–16.
8. Клементьев Е. Д. Социально-философские аспекты образования [Текст] / Е. Д. Клементьев // Вопросы философии. – 1984. – № 11. – С. 19–30.
9. Корінний М. М. Короткий енциклопедичний словник з культури / М. М. Корінний, В. Ф. Шевченко. – К. : Україна, 2003. – С. 173.
10. Кравченко А. И. Культурология: Учебное пособие для вузов / А. И. Кравченко – 4-е изд. – М. : Академический Проект, Трикста, 2003. – 496 с.
11. Кузьмин П. В., Иваненко К. С. Профессиональная культура политолога / П. В. Кузьмин, К. С. Иваненко // Социально-гуманитарные знания. – 1999. – №5. – С. 27.
12. Модель И. М. Профессиональная культура муниципального депутата: Теоретико-символический анализ / И. М. Модель. – Екатеринбург, 1993. – 185 с.
13. Сабатовська І. С. Співвідношення особистісних і професійних якостей у моделі сучасного спеціаліста / І. С. Сабатовська // Вчені записки. – 2004. – Т. 10. – С. 185–192.

*The article deals with the analysis of professional culture structural components. They can form the basis of competences in the process of professional culture formation of any kind of specialists.*

**Key words:** professional culture, structural components, levels of professional culture formation.