

генезу духовності людства, демонструє безмежні можливості мистецтва, що укріплює мотивацію до майбутньої професійної діяльності.

4. Розгляд практики викладання образотворчих дисциплін на архітектурному факультеті викрив значний потенціал пропонованої методики аналізу мистецьких творів і доцільність її подальшого впровадження шляхом інтеграції навчальних цілей і задач мистецьких і суміжних курсів та переносу набутих умінь в інші види творчої навчальної діяльності.

Представлені матеріали не вичерпують всіх теоретичних і практичних аспектів удосконалення системи навчання образотворчого мистецтва на архітектурному факультеті. Подальшого дослідження потребують питання структурної реорганізації циклу образотворчих дисциплін у архітектурній освіті, впровадження інформаційних технологій навчання майбутніх архітекторів.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Волков Н.Н. Геометрия и композиция картин. – М.: Искусство, 1990. – 132 с.
2. Иконников А., Степанов Г. Основы архитектурной композиции. – М.: Искусство, 1971. – 224 с.
3. Ковалев Ф.В. Золотое сечение в живописи: Учеб. пос. – К.: ВШ, 1989. – 143 с.
4. Лебедева Г.В. Методика обучения истории искусств студентов-архитекторов технического университета: Дисс. ... канд. пед. наук: 13.00.02. – М., 1998. – 226 с.
5. Легенький Ю.Г. Культурология изображения (опыт композиционного синтеза). – К.: ГАЛПУ, 1995. – 412 с.
6. Рудницька О.П. Педагогіка: загальна та мистецька: Навч. посібник. – Тернопіль: Навчальна книга – Богдан, 2005. – 360 с.
7. Якобсон П.М. Психология художественного восприятия. – М.: Искусство, 1964. – 86с.

УДК 378.013 + 378.03 + 378.122

В.В. Корнещук

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СТРУКТУРИ ПРОФЕСІЙНОЇ НАДІЙНОСТІ СПЕЦІАЛІСТІВ СОЦІОНОМІЧНОЇ СФЕРИ

У статті пропонується методика експериментального дослідження професійної надійності спеціалістів соціономічної сфери діяльності. Надаються й аналізуються результати її використання.

In the article is represent the methodic of searching of professional reliability of specialist in sothionomic sphere activity. Analyzed the results of its using.

Проблема ефективності професійної діяльності спеціалістів вже багато десятиріч залишається в полі зору науковців і досліджується з позицій психології, педагогіки, фізіології, кібернетики та інших наукових галузей. Проте надійність професійної діяльності як механізм забезпечення стабільності її результатів залишається поза увагою науковців і досі не стала предметом систематизованих досліджень.

На сьогодні професійну надійність ретельно вивчено в аспекті діяльності людини-оператора (Ю.П.Артюхін, Л.П.Гримак, А.І.Губинський, А.Ф.Дьяков, С.В.Єгоров, Н.Д.Завалова, О.О.Конопкін, М.А.Котик, Б.Ф.Ломов, Р.Н.Макаров, В.Д.Небиліцин, Л.С.Нерсесян, Г.С.Нікіфоров, О.О.Обознов, В.О.Пономаренко, І.О.Ушаков, Ю.Г.Фокін, Ю.В.Щербина та ін.). Останнім часом з'явилися дослідження професійної надійності для інших суворо регламентованих видів професійної діяльності: льотчиків, військових, співробітників міліції (Ю.А.Галімов, С.Ю.Лебедева, О.М.Волянський, Р.А.Шпак,

Ю.В.Щербина та ін.). Для таких видів діяльності професійна надійність виступає ймовірнісною характеристикою безпомилкового виконання діяльності.

Якщо говорити про відносно регламентовану діяльність, якою виступають всі види професійної діяльності спеціалістів у соціономічній сфері, то така професійна надійність досі не стала предметом наукових досліджень із-за складності її кількісно-якісного оцінювання.

Наше дослідження було спрямовано на виявлення якісних характеристик професійної надійності спеціалістів соціономічної діяльності, розробку методики їх кількісного оцінювання з метою подальшого використання отриманих результатів у процесі цілеспрямованого формування професійної надійності майбутніх фахівців.

Професійну надійність ми визначили як особливий стан людини, в якому інтегруються її природні властивості, і який виявляється в сталому за часом, досконалому за способами діяльності, ефективному за результатами, виконанні завдань у професійній сфері. Структура означеної надійності забезпечується взаємодією імперативно-діяльнісного, оцінно-регулятивного й суб'єктно-забезпечувального компонентів. Для нас було важливим з'ясувати, яку саме вагу мають означені компоненти стосовно прояву надійності і чи можуть вони піддаватися цілеспрямованому формованню в процесі професійної підготовки спеціаліста.

В основу експерименту було покладено припущення, що надійність професійної діяльності фахівців у сфері соціономічних професій залежить від стану і якості: 1) пізнавальних психічних процесів; 2) типологічних особливостей особистості спеціаліста; 3) мотивації, психічних станів та емоційно-особистісної дезадаптації; 4) міжособистісних відносин.

Вимоги щодо визначення основної виборки були такими: 1) виборка повинна містити типових представників професій соціономічного типу; 2) враховуючи певну міру невизначеності вимог як до процесу, так і до результату діяльності в сфері різноманітних соціономічних професій, доцільно відібрати представників типових, розповсюджених і достатньо вивчених професій з усталеними традиціями і культурою (наприклад, педагогічних), а також представників нових професій, досить актуальних на даному етапі розвитку суспільства (наприклад, управлінців, менеджерів); 3) оскільки нас цікавлять особливості індивідуального становлення професійної надійності спеціаліста на етапі його підготовки, то необхідно відібрати ті професії, за якими здійснюється навчання в системі вищих навчальних закладів; 4) враховуючи, що формування професійної надійності відбувається протягом всієї фахової діяльності, а про її наявність можна судити лише за результатами такої діяльності, то потрібно відібрати таких працівників, що мають певний досвід роботи.

Отже, генеральною сукупністю, як множиною всіх об'єктів, включених у дослідження, було обрано представників соціономічних професій. Згідно визначених вимог у вибірку увійшли викладачі, завідувачі кафедр, державні службовці, тобто працівники соціономічної сфери з досвідом викладацької і управлінської діяльності. Робочий стаж респондентів коливався в межах від 8 до 42 років.

На цьому етапі дослідження в експерименті брали участь викладачі кафедри прикладної математики (26 осіб), політології та права Одеського національного політехнічного університету (19 осіб); кафедри спеціальних дисциплін військового інституту ОНПУ (10 осіб); кафедри загальних дисциплін і управління освітніми закладами (6 осіб), дошкільної педагогіки ПДПУ імені К.Д.Ушинського (10 осіб); кафедри управління проектами ОРИДУ НАДУ при президентові України (11 осіб); кафедри медичних знань і безпеки життєдіяльності Одеського національного університету імені І.І.Мечнікова (10 осіб), а також співробітники організаційного відділу апарату Одеської обласної державної адміністрації (20 осіб). Загальна кількість респондентів становила 112 осіб. Саме соціономічний аспект обумовив залучення спеціалістів, функції яких пов'язані з управлінням і впливом на інших людей.

Розробка методики конкретного дослідження обумовлюється наявністю надійного апробованого тесту, доповнюючих його методик (паралельних тестів), вмінням працювати з ними. Тому в дослідженні було використано відомі тести, що відповідають предмету діагностики, вимогам надійності і валідності.

Комплекс діагностувальних методик був дібраний таким чином, щоб: отримати інформацію про особистісні характеристики спеціаліста, що забезпечують його професійну надійність; діагностувати риси, значущі для спеціалістів соціономічної сфери діяльності.

Мануал був укладений з методик, побудованих на самооцінці респондентів своїх якостей, тобто на реалізації знань людини про себе. Складність застосування таких методик полягала в тому, що більшість з цих якостей (наприклад, рівень суб'єктивного контролю, інтелектуальна лабільність, гнучкість мислення та ін.) приховані не тільки для стороннього спостерігача, але й для самої людини. Крім того респондент може свідомо приховувати свою точку зору. Тому вірогідність одержаних результатів забезпечувалася використанням паралельних тестів, певні запитання в яких або деякі шкали повторювалися. Так, наприклад, результати дослідження за методикою діагностування міжособистісних відносин Т.Лірі співвідносилися із шкалою "контактність" під час оцінки рівня самоактуалізації; методика "інтелектуальна лабільність" – зі шкалою "інтелектуальні характеристики" експертної оцінки при формуванні кадрового резерву. Взаємодоповнюючими стали результати діагностування за методиками "Прагнення до ризику і рівень мотивації досягнення цілі та успіху" і "Мотивація на запобігання невдач". Повний перелік методик, систематизованих за напрямками дослідження, надано у таблиці 1.

Таблиця 1.

Напрями експериментального дослідження професійної надійності і мануал методик

Напрямок дослідження	Забезпечувальні методики
Діагностика пізнавальних психічних процесів	- гнучкість мислення - прийом інформації - інтелектуальна лабільність
Діагностика типологічних особливостей особистості спеціаліста	- методика дослідження рівня суб'єктивного контролю - тест Стреляу - здатність до самоуправління - експертна оцінка при формуванні кадрового резерву - стратегії і моделі поведінки подолання
Діагностика мотивації, психічних станів й емоційно-особистісної дезадаптації	- методика діагностики рівня соціальної фрустрованості Л.І.Вассермана (модифікація В.В.Бойко) - визначення прагнення до ризику та рівня мотивації досягнення цілі і успіху - діагностика особистості на мотивацію до запобігання невдач Т.Елерса - оцінка рівня самоактуалізації
Діагностика міжособистісних відносин	- методика діагностики міжособистісних відносин Т.Лірі

Так, гнучкість мислення оцінюється в термінах "пластичність" – "ригідність". Ригідність, як відсутність гнучкості, непластичність, неспроможність коректувати програму діяльності згідно вимог ситуації, позначає утруднення (майже до повної неспроможності) у змінах суб'єктивної програми діяльності людини в умовах, що об'єктивно потребують її перебудови. Пластичність, на відміну від ригідності, передбачає легкість такої перебудови.

Згідно сучасних нейрофізіологічних даних, рівень гнучкості виявляє значні кореляційні зв'язки з такою первинною властивістю нервової системи, як рухливість – спроможність до швидкого реагування на зміни у довкіллі. Когнітивна гнучкість пов'язана з перебудовою сприйняття і уявлень у зміні ситуації і, внаслідок цього, зі своєчасним і адекватним прийняттям рішень. Людина, що має пластичне мислення, легко і швидко переходить від однієї діяльності до іншої, оперативно реагує на зміни входної ситуації, здатна приймати адекватні рішення. Людина з ригідним мисленням не здатна швидко і адекватно реагувати на зміни ситуації, має утруднення щодо зміни суб'єктивної програми діяльності.

Приєм інформації – це сукупність психічних процесів, за допомогою яких відбувається сприйняття людиною сигналів зовнішнього світу. Саме на прийомі інформації базується інформаційна підготовка щодо прийняття рішення в практичній діяльності.

Інтелектуальна лабільність забезпечує можливість швидкого переходу від одного виду розумової діяльності до іншого без зниження ефективності цієї діяльності на основі сприйняття інформації, що швидко змінюється.

Локус контролю, характерний для людини, є універсальним стосовно будь-яких типів подій і ситуацій, з якими їй доводиться стикатися. Один і той же тип контролю проявляється як у разі невдач, так і в разі досягнень, причому це спостерігається в різноманітних сферах життєдіяльності суб'єкта. Це позначає, що рівень суб'єктивного контролю конкретної людини постійний і визначає її поведінку як в ситуаціях успіху, так і на випадок невдачі. Можливі два полярних типи особистостей, залежно від локалізації контролю: екстернальний і інтернальний. Інтернали і екстернали розрізняються за способами інтерпретації різних соціальних ситуацій, зокрема за способами отримання інформації і механізмами їх казуального пояснення. Інтернали більш активно шукають інформацію і зазвичай краще обізнані про ситуацію, ніж екстернали. В одній тій самій ситуації інтернали атрибуують велику відповідальність індивідам, що приймають в ній участь. Інтернали більшою мірою уникають ситуаційних пояснень поведінки.

Різнманітності у поведінці людей, у ставленні до одних і тих самих впливів фізичного і соціального середовища, обумовлюються властивостями їхньої нервової системи: рухливістю, силою процесів збудження і гальмування. Рухливість нервової системи виражається у здатності швидкого реагування на зміни довкілля, швидкого переходу від одного процесу до іншого. Люди з більш рухливою нервовою системою відрізняються гнучкістю поведінки і швидко пристосовуються до нової обстановки.

Самоуправління характеризує здатність людини управляти своїм самопочуттям, уміння стримувати себе в критичних ситуаціях, мобілізувати себе на вирішення певних завдань за різних умов. Це цілеспрямована зміна, при якій саме людина ставить собі ціль, сама управляє своїми формами активності: спілкуванням, поведінкою, діяльністю і переживаннями. Це творчий процес, пов'язаний зі створенням нового, вирішенням незвичайної ситуації або протиріччя, необхідністю постановки нових цілей, пошуком нових рішень і засобів досягнення цілей.

Оцінка персоналу у соціономічній сфері діяльності дозволяє вирішити такі основні завдання: встановлення відповідності професійно-ділових якостей спеціалістів і керівників різних рангів вимогам, що пред'являє спеціальність і посада; виявлення спроможності людини виконувати управлінські функції і займати більш високу посаду; виявлення здібностей і схильностей людини до творчої діяльності; визначення відповідності її особистісних якостей вимогам діяльності.

Поведінка особистості, – це ті вчинки, дії індивідів, їх певна послідовність, що так чи інакше торкаються інтересів інших людей, колективів, груп, усього суспільства. Поведінка людини набуває соціального змісту, становиться особистісною, якщо вона безпосередньо чи опосередковано включена у спілкування з іншими людьми, пов'язана з їхніми діями, вчинками. В теперішній час психологами активно вивчається так звана поведінка подолання, що характеризує способи поведінки людини у різноманітних ситуаціях. Подолання

розглядається як стабілізуючий фактор, що може допомогти людині підтримувати психосоціальну адаптацію в період стресу.

Фрустрація – психічний стан переживання невдачі, що виникає із-за реальних чи уявних нездоланих перешкод на шляху до деякої цілі. Часто фрустрація виникає в ситуації конфлікту, коли прагнення до задоволення потреби наштовхується на нездолані перешкоди, чи перешкоди, що суб'єктивно сприймаються як такі.

Мотивація займає провідне місце у структурі особистості та використовується для обґрунтування рушійних сил її поведінки. Результати тестування щодо визначення мотивації досягнення успіху ми аналізували разом із результатами щодо мотивації запобігання невдач і готовності до ризику. Ми використали саме ці методики, оскільки вони діагностують мотиви, що проявляються саме у сфері спілкування, тобто є значущими для соціономічних професій.

Самоактуалізація – це потреба людини стати тим, ким він здатен стати, потреба у самовдосконаленні, в реалізації свого потенціалу.

Велике значення має система міжособистісних відносин, оскільки на її основі формуються усі інші компоненти психології малої групи: взаємні вимоги суспільного життя і діяльності; постійні міжособистісні оцінки, спільні переживання, співчуття; психологічне суперництво і змагання, наслідування і самоствердження. Всі вони обумовлюють стимули спільної діяльності і поведінки людей, механізми формування і саморозвитку малої групи.

Відтак, застосування мануалу методик дозволило охопити велику кількість досліджуваних показників й отримати фундаментальну і повну інформацію про параметри, що вивчалися. Крім того, такий підхід дозволив виявити той спектр параметрів, що: проявляються усталено, незалежно від ситуаційних умов протікання діяльності; залежать від умов (нетиповості) ситуації. За допомогою такого мануалу було зроблено спробу не тільки констатувати наявність певних параметрів, але й зробити їх порівняльний аналіз, виявити зв'язки між ними.

Для виявлення пасивної, потенційної та активної зон прояву професійної надійності результати всієї виборки обстежуваних фахівців піддавались обробці за методами математичної статистики. Для цього результати, отримані за кожною з методик, розглядалися як значення дискретних випадкових величин X_1, X_2, \dots, X_{13} . Для кожної з цих випадкових величин були підраховані математичні сподівання M її значень, а також їх середнє квадратичне відхилення σ .

У пасивну зону (для кожної методики окремо) було включено тих спеціалістів, чий середньозважені значення перевищували середнє значення M менше, ніж на $0,5\sigma$; у потенційну – середньозважені значення яких коливались від $M - 0,5\sigma$ до $M + 0,5\sigma$; спеціалісти, середньозважені значення яких перевищували $M + 0,5\sigma$, утворили активну зону.

З урахуванням цих значень за результатами кожної з 13-ти застосованих методик була підрахована кількість спеціалістів (y %), що умовно можуть бути віднесені до пасивної, потенційної або активної зон. Узагальнені результати цього аналізу представлено в таблиці 2.

Як бачимо, згідно отриманих результатів, за методикою “Оцінка рівня самоактуалізації” в пасивну й активну зони прояву професійної надійності можуть бути віднесені по 45 респондентів (40,18%), в потенційну – 22 (19,64%).

За даними методики “Визначення прагнення до ризику та рівня мотивації досягнення цілі та успіху” було виявлено 34 респонденти (30,36%) можуть бути віднесені до пасивної, 22 (19,64%) – до потенційної і 56 (50%) – до активної зон прояву надійності у професійній діяльності.

За результатами діагностування на гнучкість мислення в пасивну й активну зони прояву професійної надійності можна включити по 34 респонденти (30,36%), в потенційну – 44 (39,28%). Методика “Експертна оцінка при формуванні кадрового резерву” надала таке ж саме співвідношення.

Кількість спеціалістів пасивної, потенційної та активної зон професійної надійності (у %)

№	Методики	Пасивна зона	Потенційна зона	Активна зона
1	Оцінка рівня самоактуалізації	40,18	19,64	40,18
2	Визначення прагнення до ризику та рівня мотивації досягнення цілі та успіху	30,36	19,64	50
3	Гнучкість мислення	30,36	39,28	30,36
4	Експертна оцінка при формуванні кадрового резерву	30,36	39,28	30,36
5	Стратегії і моделі поведінки подолання	19,64	50	30,36
6	Методика дослідження рівня суб'єктивного контролю	30,36	50	19,64
7	Тест Стреляу	40,18	40,18	19,64
8	Приєм інформації	30,36	0	69,64
9	Інтелектуальна лабільність	39,28	30,36	30,36
10	Здатність до самоуправління	30,36	30,36	39,28
11	Методика діагностики рівня соціальної фрустрованості Л.І.Вассермана (модифікація В.В.Бойко)	19,64	40,18	40,18
12	Методика діагностики міжособистісних відносин Т.Лірі	30,36	50	19,64
13	Діагностика особистості на мотивацію до запобігання невдач Т.Елерса	19,64	30,36	50

За результатами методики “Стратегії і моделі поведінки подолання” було отримано такі результати: 22 респонденти (19,64%) були віднесені до пасивної, 56 (50%) – потенційної, а 34 (30,36%) – до активної зон прояву надійності у професійній діяльності.

Методика дослідження рівня суб'єктивного контролю виявила, що 34 респонденти (30,36 %) утворюють пасивну, 56 (50%) – потенційну та 22 (19,64%) – активну зони прояву професійної надійності. Методика діагностики міжособистісних відносин Т.Лірі дозволила отримати такі самі співвідношення.

Результати, отримані за тестом Стреляу, показали, що пасивну й потенційну зони прояву надійності професійної діяльності можна віднести по 45 респондентів (40,18%), в активну – 22 (19,64%).

За методикою “Приєм інформації” 34 респонденти (30,36%) було віднесено до пасивної і 78 (69,64%) – до активної зон прояву професійної надійності. За цією методикою до потенційної зон не було віднесено жодного респондента.

Використання методики “Інтелектуальна лабільність” дозволило виявити, що 44 респонденти (39,28%) утворюють пасивну зону прояву професійної надійності і по 34 респонденти (30,36%) – потенційну та активну зони відповідно.

Методика “Здатність до самоуправління” надала такі результати: пасивну і потенційну зону прояву надійності професійної діяльності складають по 34 респонденти (30,36%), активну – 44 (39,28%).

Діагностування рівня соціальної фрустрованості вказало на 22 (19,64%) респонденти у пасивній зоні прояву надійності професійної діяльності, а також по 45 респондентів у потенційній та активній зонах (що становить по 40,18%).

Оцінювання особистості на мотивацію до запобігання невдач Т.Елерса надало такі результати: до пасивної зони прояву професійної надійності було віднесено 22 (19,64%), до

потенційної – 34 респонденти (30,36%); 56 респондентів, що становить 50% від загальної кількості, утворили активну зону прояву професійної надійності.

Крім того, виявлені пасивна, потенційна й активна зони прояву професійної надійності, дозволили отримати кількісні інтервали їх змінення відповідно до кожної методики, що надалі були використані для побудови математичної моделі професійної надійності.

Шляхом кореляційного аналізу було з'ясовано, що факторна ознака X_8 – прийом інформації корелює з X_{10} – здатністю до самоуправління (коефіцієнт кореляції в цьому випадку $k_{8,10} = 0,86$); X_{12} – міжособистісні відносини, – корелює як з X_{10} – здатністю до самоуправління, так і з X_4 , що характеризує професійні уміння, організаційні якості, інтелектуальні характеристики, ставлення до людей і загальну трудову активність (відповідні коефіцієнти кореляції – $k_{12,10} = 0,758$; $k_{12,4} = 0,703$). Це позначає, що результати діагностування, отримані шляхом використання цих методик, ураховані в результатах оцінювання за іншими.

Отримані експериментальним шляхом результати дозволяють перейти до обґрунтування дидактичної моделі формування професійної надійності спеціалістів соціономічної сфери, в якій повинно бути враховано, що: формування здатності до самоуправління буде одночасно впливати на якість прийому інформації (про що свідчить значення коефіцієнта кореляції $k_{8,10} = 0,86$), а також на міжособистісні стосунки майбутнього спеціаліста ($k_{12,10} = 0,758$). Формування професійних умінь, організаційних якостей, інтелектуальних характеристик, ставлення до людей також сприятимуть міжособистісним стосункам ($k_{12,4} = 0,703$). Крім того, слід враховувати, що сила процесів збудження, гальмування, рухливість нервових процесів є суто особистісними психологічними якостями особистості і не підлягають педагогічному впливу. Загальна трудова активність може бути сформована в процесі саме трудової діяльності, яку не можливо повною мірою відтворити в межах навчально-виховного процесу у вищій школі. Вирішення зазначеної проблеми може бути здійснено у подальших наукових розвідках.

УДК 378.147:53

І.В. Коробова

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРИНЦИПУ НАСТУПНОСТІ У ПРОЦЕСІ ПІДГОТОВКИ ВЧИТЕЛІВ ФІЗИКИ В УМОВАХ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ

У статті з'ясовується сутність поняття “наступність навчання”, а також розглядаються шляхи реалізації принципу наступності на різних етапах неперервної фізичної освіти.

In article the essence of concept “continuity of training” is explained, and also ways of realization of a principle of continuity at different stages of continuous physical education are considered.

Кожна людина прагне до самовдосконалення, що стимулює підвищення її освітнього рівня протягом усього життя. Лише таке ставлення до своєї освіти сприяє розвитку особистості, становленню професійних якостей у будь-якій галузі народного господарства. Забезпечується цей процес неперервним навчанням.

Сутність неперервності освіти полягає у з'єднанні базової і наступної підготовки людини до трудової діяльності в єдиний, цілісний освітній процес [3]. Її основою є сім взаємопов'язаних принципів, одним із яких є принцип наступності навчання. Саме від якісного його впровадження в освітній процес залежить і якість підготовки майбутнього учителя, його професійної компетентності.