

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ І ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ
НАПН УКРАЇНИ**

На правах рукопису

Гуменюк Наталія Ярославівна

УДК 159.9:371.134:622.276:331.102.34

**РОЗВИТОК ОСОБИСТІСНОЇ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ
НАФТОГАЗОВОГО ПРОФІЛЮ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

19.00.07 – педагогічна та вікова психологія

дисертація на здобуття наукового ступеня
кандидата психологічних наук

Науковий керівник
Помиткін Едуард Олександрович,
доктор психологічних наук,
професор

Київ – 2014

ЗМІСТ

| | |
|---|-----------|
| ВСТУП..... | 4 |
| РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ОСОБИСТІСНОЇ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ НАФТОГАЗОВОГО ПРОФІЛЮ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ..... | 11 |
| 1.1. Філософсько-психологічний зміст поняття особистісної готовності фахівця до професійної діяльності..... | 11 |
| 1.2. Особливості професійної діяльності фахівців нафтогазового профілю..... | 24 |
| 1.3. Психологічна структура особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності..... | 33 |
| 1.4. Психолого-педагогічні умови розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності у | |

| | |
|--|------------|
| навчально-виховному процесі..... | 43 |
| Висновки до розділу I..... | 59 |
| РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНОЇ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ НАФТОГАЗОВОГО ПРОФІЛЮ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ..... | 64 |
| 2.1. Методичні підходи та організація діагностико-експериментального вивчення особистісної готовності до професійної діяльності у майбутніх фахівців нафтогазового профілю..... | 64 |
| 2.2. Особливості розвитку особистісної готовності до професійної діяльності у майбутніх фахівців нафтогазового профілю..... | 78 |
| 2.3. Вивчення розвитку компонентів структури особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності | 89 |
| Висновки до розділу II..... | 108 |
| | |
| РОЗДІЛ III. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ОСОБИСТІСНОЇ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ НАФТОГАЗОВОГО ПРОФІЛЮ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ..... | 112 |
| 3.1. Розробка та апробація програми розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності..... | 112 |
| 3.2. Розвиток компонентів структури особистісної готовності до професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю..... | 142 |
| 3.3. Методичні рекомендації викладачам вищих технічних навчальних закладів з розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності в умовах навчально-виховного процесу..... | 159 |
| Висновки до розділу III..... | 167 |
| ВИСНОВКИ..... | 171 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... | 175 |
| ДОДАТКИ..... | 199 |

ВСТУП

Актуальність теми. Економічні зміни в сучасному суспільстві зумовлюють потребу в переорієнтації системи вищої освіти на формування спеціально активної, інтелектуально розвиненої особистості, визначають пріоритетні напрями підготовки фахівців, серед яких – формування їх особистісної готовності до управління технологіями виробництва у складних умовах професійної діяльності.

Ці умови пов'язанні з інтенсивністю впливу зовнішніх факторів (кліматичних, ергономічних, фізичних, геологічних, технічних та ін.), інформаційною невизначеністю. За таких умов відбувається діяльність фахівців нафтогазового профілю, виконання якої потребує розвинених особистісних якостей, зокрема, свідомої саморегуляції поведінки, професійної відповідальності тощо.

Розв'язання проблеми підготовки майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності вимагає створення у навчальному закладі науково-обґрунтованого психолого-педагогічного забезпечення та конкретизації умов сприятливих для розвитку особистісних якостей студентської молоді.

Дослідженням особистісної готовності плідно займалися зарубіжні психологи, педагоги, які вважали її основними змістовими характеристиками мотиви та потреби особистості, як регулятори відповідальної, моральної поведінки під час виконання професійних завдань (Г. Маррей, А. Маслоу, К. Роджерс). У працях вітчизняних науковців особистісну готовність пов'язують з активним станом функціональних систем людського організму (О.Г. Баклицький, Ю.Л. Трофімов та ін.), з професійними вміннями, навичками, знаннями, емоційно-вольовими зусиллями, цілеспрямованістю до виконання дій (С.В. Герасіна, М.І. Дяченко, Л.О. Кандибович, Н.Д. Левітов та ін.).

Психологічні та педагогічні умови розвитку особистісної готовності до професійної діяльності вчені визначали при вивченні проблем мотивації праці (Н.Д. Вінник, С.В. Герасіна, В.В. Рибалка та ін.); впровадження у зміст професійної підготовки особистісного (І.П. Анненкова, І.С. Булах, Г.В. Бурма, Л.В. Долинська, І.А. Зязюн та ін.), духовно-орієнтованого підходів (Е.В. Бондаревська, М.Й. Боришевський, Е.О. Помиткін та ін.); розробки психолого-педагогічного супроводу формування особистісних якостей майбутнього фахівця (А.К. Гросимцева, Т.П. Кобильник, Д.Ф. Крюкова, В.О. Лефтеров, В.І. Розов, С.О. Сисоєва та ін.); використання інноваційних технологій навчання, соціально-психологічних тренінгів (О.М. Пехота, І.А. Сахневич та ін.).

Однак, незважаючи на підвищений інтерес науковців до проблеми розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців, залишаються невивченими особливості діяльності фахівців нафтогазового профілю, не розроблена психологічна структура їх особистісної готовності до праці, не виявлені психолого-педагогічні умови розвитку означеної готовності в процесі професійної підготовки, поза увагою залишається розробка науково

обґрунтованої психолого-педагогічної програми розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю з урахуванням їх особистісних якостей та специфічних характеристик професійної діяльності.

Таким чином, соціальна та психологічна значущість проблеми, її недостатнє вивчення зумовили вибір теми дисертаційного дослідження «Розвиток особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності».

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційне дослідження входить до плану науково-дослідної роботи відділу педагогічної психології і психології праці Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України – «Розвиток психологічної готовності педагогів до творчої діяльності» (РК №107U011443). Тема дисертації затверджена вченою радою Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України (протокол № 10 від 27.10.2008) та узгоджена Радою з координації наукових досліджень у галузі педагогіки та психології НАПН України (протокол № 1 від 23.02.2010).

Мета дослідження полягала в теоретичному та емпіричному вивченні особливостей розвитку структурних компонентів та рівнів, обґрунтуванні і розробці психолого-педагогічної програми розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності.

Завдання дослідження:

1. Визначити теоретичні підходи до вивчення проблеми розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності.
2. Дослідити критерії, показники та рівні розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності.
3. Виявити особливості розвитку структурних компонентів особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності.
4. Обґрунтувати, розробити та апробувати психолого-педагогічну програму розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності.
5. Сформулювати методичні рекомендації викладачам вищих технічних навчальних закладів щодо розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності в умовах навчально-виховного процесу.

В основу дослідження покладено **припущення** про те, що особистісна готовність майбутніх фахівців нафтогазового профілю як складне інтегративне утворення, яке актуалізує свідому саморегуляцію поведінку особистості в ситуативних умовах професійної діяльності, в умовах професійної підготовки формується недостатньо, а її розвиток буде більш ефективним за умов цілеспрямованої активізації мотивів професійного самовдосконалення; пізнавальної активності та здатності до реалізації набутих знань; прагнень до встановлення та підтримки професійних взаємин; професійної відповідальності; усвідомлених емоційно-вольових зусиль,

спрямованих на розв'язання професійних завдань.

Об'єкт дослідження – особистісна готовність майбутніх фахівців до професійної діяльності.

Предмет дослідження – особливості розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності.

Відповідно до визначених завдань було використано комплекс **методів:** *теоретичні* – аналіз, порівняння, систематизація, узагальнення наукових даних з проблеми розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців; *емпіричні методи* – спостереження, анкетування, тестування, констатувальний та формувальний експерименти; *статистичні* – дисперсійний (F-Фішера) і кореляційний аналіз (P-Пірсона) за допомогою комп'ютерної програми "Excel 2003", що застосовувався для встановлення значущості кореляційних зв'язків між показниками особистісної готовності.

Для діагностики розвитку особистісної готовності та її структурних компонентів майбутніх фахівців нафтогазового профілю було використано ряд методик, зокрема, *мотиваційний компонент* особистісної готовності вивчався за допомогою методики О.Ф. Потьомкіна «Діагностика соціально-психологічних установок в мотиваційно-потребнісній сфері особистості», авторського опитувальника «Особистісна готовність до професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю»; *інформаційно-пізнавальний компонент* – В.Н. Бузина, Е.Ф. Вандерліка «Короткий орієнтувальний тест», методики Е.О. Помиткіна «Духовний потенціал особистості», авторського опитувальника «Особистісна готовність до професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю»; *емоційно-вольовий компонент* – багаторівневого особистісного опитувальника А.Г. Маклакова, С.В. Чермяніна «Адаптивність», авторського опитувальника «Особистісна готовність до професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю»; *комунікативно-організаційний компонент* багаторівневого особистісного опитувальника А.Г. Маклакова, С.В. Чермяніна «Адаптивність», В.В. Синявського та Б.О. Федоришина «Комунікативні та організаційні здібності», авторського опитувальника «Особистісна готовність до професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю»; *духовно-моральний компонент* – методики Е.О. Помиткіна «Духовний потенціал особистості», авторського опитувальника «Особистісна готовність до професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю», багаторівневого особистісного опитувальника А.Г. Маклакова, С.В. Чермяніна «Адаптивність»; *операційний компонент* – опитувальників В.С. Герасіної «Шкала експертної оцінки – Схильність до професійної праці учнів ПТНЗ» (в авторській модифікації), «Самооцінка навчально-професійних досягнень учнів ПТНЗ» (в авторській модифікації), методики А.А. Гулеватого «Вивчення рівня розвитку когнітивної та операційно-процесуальної складових готовності до використання комп'ютерної техніки» (в авторській модифікації).

Експериментальна база дослідження. Дослідницько-експериментальна робота проводилась на базі Івано-Франківського національного технічного

університету нафти і газу, Харківського національного університету «ХПІ», Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка. До дослідження було залучено 274 студентів нафтогазового профілю 3 курсу.

Наукова новизна та теоретичне значення одержаних результатів:

– *вперше* проведено системне теоретико-експериментальне дослідження проблеми розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності; визначено зміст поняття «особистісна готовність майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності»; встановлено психологічні особливості професійної діяльності фахівців нафтогазового профілю; виокремлено структурні компоненти (мотиваційний, інформаційно-пізнавальний, емоційно-вольовий, комунікативно-організаційний, духовно-моральний, операційний) особистісної готовності, критерії (особистісна спрямованість, інформаційно-пізнавальна активність та практичні уміння, емоційна стійкість до умов діяльності та комунікативні й організаційні здібності майбутніх фахівців), показники, рівні (високий, середній, низький) особистісної готовності до професійної діяльності у майбутніх фахівців нафтогазового профілю; розроблено теоретичну модель розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності; обґрунтовано психолого-педагогічну програму розвитку особистісної готовності до професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю в умовах навчально-виховного процесу;

– *поглиблено та розширено* сутність поняття «особистісна готовність до професійної діяльності» та змістові характеристики компонентної структури досліджуваного феномена;

– *подальшого розвитку набули* знання про специфіку розвитку особистісної готовності до професійної діяльності та її складових у майбутніх фахівців в умовах навчально-виховного процесу.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що визначений пакет психодіагностичних методик для вивчення особливостей особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності та розроблена автором психолого-педагогічна програма її розвитку можуть бути використані в роботі викладачів гуманітарного профілю та практичних психологів вищих технічних навчальних закладів.

Отримані наукові положення дисертаційного дослідження можуть доповнювати навчальні лекційні, практичні курси з загальної психології, психології праці, інженерної психології.

Апробація та впровадження результатів дослідження. Результати дослідження обговорювались та отримали схвалення на Міжнародних науково-практичних конференціях: «Вища школа: національні пріоритети: європейські орієнтири» (м. Черкаси, 29.04–30.04.2010); «Професійно-особистісний розвиток і становлення фахівців в сучасних умовах розбудови вищої школи: методологія, теорія і практика» (м. Ужгород, 21.10.2010); обласній науково-практичній конференції «Психологічна служба у

професійно-технічних навчальних закладах: досвід, проблеми, перспективи» (м. Львів, 2010); науково-методичних семінарах Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України, засіданнях лабораторії педагогічної психології і психології праці Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України.

Основні висновки, рекомендації та розробки *впроваджено* в навчально-виховний процес вищих технічних навчальних закладів: Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу (довідка № 51-60-69/1 від 23.06.2011); Національний технічний університет «ХПІ» (довідка № 66-08-324/171 від 12.04.2011); Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка (довідка № 33-11-819 від 11.05.2011).

Публікації. Одержані результати дисертаційного дослідження відображено в 11 одноосібних публікаціях автора, з них 8 статей – у фахових наукових виданнях, в цьому числі одна міжнародна; 3 – матеріали конференції.

Структура й обсяг наукової роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, висновків, списку використаних джерел (224 найменувань, з них – 7 іноземною мовою), 8 додатків на 69 сторінках. Загальний обсяг дисертації – 267 сторінок комп'ютерного набору, з них основний зміст викладений на 174 сторінках. Дисертація містить 18 таблиць і 22 рисунки на 18 сторінках.

РОЗДІЛ I

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ОСОБИСТІСНОЇ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ НАФТОГАЗОВОГО ПРОФІЛЮ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У першому розділі проаналізовано стан вивчення проблеми особистісної готовності до професійної діяльності майбутніх фахівців у філософських і психологічних джерелах, висвітлено особливості професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю, визначено основні структурні компоненти та психолого-педагогічні умови розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю в навчально-виховному процесі вищої школи.

1.1. Філософсько-психологічний зміст поняття особистісної готовності фахівця до професійної діяльності

Здійснення аналізу поняття «особистісної готовності» майбутніх фахівців до професійної діяльності у вітчизняних та зарубіжних наукових працях дозволяє нам виявити найбільш значущі філософсько-психологічні здобутки, які будуть покладені в теоретичне підґрунтя нашого дослідження.

Вивчення особистісної готовності започатковано в 60-ті роки ХХ століття, однак, з того часу і до сьогодні до розкриття її змістових характеристик науковці (К.А. Абульханова-Славська, А. Адлер, Д. Айзенк, Л.М. Артюшин, Р. Бергс, О.О. Бодальов, Ш. Бюллер, Е. Еріксон, Л.Е. Орбан, С.Л. Рубінштейн, М.Д. Узнадзе, Д. М. Узнадзе, Е. Фром, Л. Хьел та ін.) підходять неоднозначно, із різних позицій. Це поняття набуває варіативних інтерпретацій, що іноді відрізняються за смисловим значенням [1; 4; 16; 19; 27; 53; 69; 128; 142; 146; 197; 198; 206; 209; 218; 219; 220; 221; 222]. Відзначимо, що психологічні розробки терміна «особистісна готовність» ученими здійснюються в різних галузях психологічного знання, зокрема, психології праці, інженерній психології, педагогічній психології тощо, між якими не прослідковується чіткої градації визначень. Так, дослідники в галузі інженерної психології та психології праці поняття «особистісна готовність» визначають як активний стан усіх функціональних систем людського організму, необхідних для виконання певних професійних завдань (Ю.Л. Трофімов, О.Г. Баклицький). У галузі педагогічної психології особистісну готовність науковці пов'язують з цілеспрямованістю, пізнавальною активністю, здатністю майбутніх фахівців ефективно засвоювати основні елементи праці, соціальний досвід та вміння його використовувати у професійній діяльності. Відмінності у трактуванні сутності даного поняття дають нам підстави стверджувати про суперечливість існуючих поглядів, а відповідно до цього і про неузгодженість процедур перенесення її змісту в експериментальну площину нашого дослідження. Тому для визначення власної позиції щодо значущості особистісної готовності та її змістових характеристик доцільно проаналізувати підходи до

розуміння зазначеного поняття в сучасній психології. Оформлення філософсько-психологічного змісту терміна склали такі основні підходи, як психофізіологічний, когнітивний, діяльнісний, соціально-психологічний, гуманістичний.

Основні психологічні розробки особистісної готовності здійснювалися в межах діяльнісного підходу, провідними напрямками якого стали дослідження готовності до: шкільного навчання (І.А. Зязюн, І.Д. Бех та ін.); професійного самовизначення (А.К. Гросимцева, Г.С. Костюк, В.І. Панченко); професійного навчання (Е.Ф. Зеєр, Н.А. Побірченко та ін.); безперервного навчання (І.А. Зязюн, В.М. Кушнірюк та ін.); до трудової діяльності (І.О. Баклицький, Ю.Ю. Бойко, Н.Д. Вінник, І.А. Добренко, Т.В. Кудрявцев, С.М. Кучеренко, Р.І. Лученко, В.А. Моляко та ін.); до прийняття рішень у професійній діяльності (В.М.Чернобровкін); до дій в екстремальних умовах діяльності (М.І. Дяченко, Л.Н. Кандибович, Л.І. Казмиренко, М.М. Козяр та ін.). При всій різновекторності напрямів дослідження головний акцент зміщується на важливість урахування здатності фахівця до виконання функціональних обов'язків певного виду діяльності у різних її умовах. Такі можливості ґрунтуються на вміннях (способу виконання дій) та навичках особистості (сформовані шляхом багаторазових повторень, виявляються в автоматизованому виконанні й відсутності поелементної свідомої регуляції та контролю) [100, с. 195, 365].

На сучасному етапі дослідження проблеми особистісної готовності принциповими стають наукові розробки в межах психофізіологічного (П.К. Анохін, І.О. Баклицький, Ф.Б. Березін, І.М. Гален, О.М. Кокун, М.С. Корольчук, В.В. Рибалка, В.І. Розов, Ю.Л.Трофімов та ін.), когнітивного (В.І. Розов, М.М. Козяр та ін.), соціально-психологічного (Л.С. Возняк, О.Г. Романовський, Л.Е. Орбан та ін.), гуманістичного підходів (Г.О. Балл, А. Маслоу, Е.О. Помиткін, В.А. Пономаренко, Д. Сартр, О.М. Слободянюк та ін.). Досліджуючи важливість фізіологічних властивостей особистості та їх вплив на виконання функціональних обов'язків як у звичних, так і в екстремальних умовах професійної діяльності, дослідники виділяють такі основні показники особистісної готовності: моторно-рухова активність, зорове та слухове сприйняття, регуляція дихання, м'язова напруга тощо [7; 6; 10; 17; 36; 94;97; 103; 170; 171; 174; 175; 195].

Дослідження впливу психофізіологічних властивостей особистості на працю пов'язані з роботами В. Бехтерева (обґрунтовував вплив соціальної психіки на поведінку людей і взаємини між ними, вивчав вплив праці на психічно-нервовий стан, досліджував взаємозв'язок між професійною придатністю і продуктивністю праці людини), М.І. Виноградова (досліджував фізіологічні основи трудового процесу, вивчав функціональні зрушення в роботі фізіологічних систем організму працівника), М.Є. Введенського (вивчав особливості функціональної рухливості (лабільності) і парабіозу, які мають важливе значення для розуміння механізмів засвоєння ритму та розвитку втоми), І.П. Павлова (домінантою в особистісній готовності фахівців є єдність першої і другої сигнальних систем, що дозволяє визначити ціль,

завдання і спланувати хід їх реалізації) та іншими (за [103]). Слід віддати належне місце теорії І.П. Павлова. Адже сила і слабкість нервової системи (темпераменту), які лежать в основі теорії науковця, істотно впливають на вироблення стійкої особистісної готовності до професійної діяльності. Учений переконливо засвідчує, що при розподілі функціональних обов'язків фахівців важливо враховувати індивідуальні властивості їх нервової системи та її відповідність до умов діяльності. Оскільки одні умови діяльності, що потребують витривалості, стійкості, дозволяють виконувати її фахівцям із сильною нервовою системою, а іншим, із слабкою нервовою системою, не дозволяють.

На думку С.В. Герасіної, В.О. Моляко та інших, необхідно враховувати специфіку та процесуально-змістові ознаки професійної діяльності. У зв'язку з цим дослідники першорядного значення надають психічному стану особистості фахівців, який залежно від змістових характеристик діяльності може бути тривалим (стійким) та тимчасовим (ситуативним) [38; 135]. Тривалий психічний стан пов'язується із сукупністю раніше набутих професійних умінь, навичок, знань, досвіду, а ситуативний – визначається змобілізованістю емоційно-вольових зусиль та активною цілеспрямованістю суб'єкта професійної діяльності до виконання ним дій (М.І. Дяченко, Л.О. Кандибович, Н.Д. Левітов). В основі довготривалого та ситуативного психічного стану лежать потреби (потреба в успішному виконанні поставленого завдання), інтерес до професійної діяльності, прагнення досягти успіху, усвідомлення обов'язків, завдань, знання засобів досягнення цілей, уявлення ймовірних змін умов професійної діяльності, почуття відповідальності, упевненість в успіху, уміння управляти собою і мобілізація зусиль, зосередження на поставленому завданні [65; 112].

Важливим кроком у розкритті психологічного змісту особистісної готовності (у контексті психофізіологічного підходу) до умов професійної діяльності стало вчення П.К. Анохіна та Ю.А. Олександровського (функціональна теорія), яке ґрунтується на регуляторних та саморегуляторних механізмах поведінки людини. Саморегуляція виступає як загальний закон діяльності організму й визначає силу нервової системи. Регулятивні властивості функціональної системи реалізуються через «операціональну архітектоніку» (зв'язок і взаємозумовленість дій). Абсолютною умовою «саморегуляторних пристосувань» є наявність таких вирішальних чинників: кінцевого пристосувального ефекту, факту його відхилення від константного рівня й інформації про ступінь цього відхилення [174; 175].

Особливими формами саморегуляції та орієнтування фахівця в ситуаціях є воля, свідомість та самосвідомість. Воля являє собою новий спосіб вирішення завдань щодо загального напрямку поведінки в особливих своєрідних та специфічних ситуаціях [37, с. 332–334]. В ідеалістичній філософії воля розглядається або як надприродне начало, або як нічим не обумовлена здатність людини вибирати і здійснювати потрібні дії. Діалектико-матеріалістична філософія подає вольову поведінку як обумовлений системою суспільних відносин вищий ступінь активності особистості, який

передбачає «здатність приймати рішення з усвідомленням дії» [100]. Свідомість виступає вищим рівнем психічного відображення поведінки особистості фахівців. Самосвідомість відображає ставлення суб'єкта до своєї професійної діяльності. Показниками самосвідомості є: адекватна самооцінка ситуацій, набутих знань, досвіду; уміння виявити причини невдач, аналізувати та конструювати власні дії.

До цього напрямку дослідження залучались провідні гуманісти, екзистенціалісти, психологи та психотерапевти (К. Бюлер, Г. Олпорт, Р. Мей, А. Маслоу, Г. Мюррей, К. Роджерс та ін.). Вирішення проблеми саморегуляції дослідники (А. Маслоу, К. Роджерс, В. Франкл, Е. Фром та ін.) знаходять у стані психічного здоров'я, показниками якого є позитивне ставлення до себе, самоактуалізація, реалістичне сприйняття оточення, уміння адекватно впливати на інших.

Отже, наукові положення згаданих вище вчених переконливо засвідчують функціональний взаємозв'язок визначених змістових характеристик особистісної готовності й описують її фізіологічне підґрунтя. Так, людині із сильною нервовою системою більш властиві цілеспрямована рухова активність, емоційна врівноваженість до непередбачуваних умов діяльності, адекватне сприйняття реальності. Особистості із слабкою нервовою системою це невластиво. Такий взаємозв'язок ми схематично представляємо на рисунку 1.1.

ПС – психічна стійкість; ПЗ – психічне здоров'я; МРА – моторно-рухова активність; СМ – саморегуляція; СВ – свідомість.

Рис. 1.1. Психофізіологічне підґрунтя змісту особистісної готовності

На сучасному етапі дослідження науковці М.М. Козяр, В.І. Розов, розширюють і поглиблюють уявлення про особистісну готовність. Опираючись на функціональні теорії П.К. Анохіна, Ю. Александровського, дослідники в контексті когнітивного підходу вивчають її у взаємозв'язку саморегуляції з внутрішніми розумовими процесами, що дозволяють фахівцю

адекватно сприймати ситуації у професійній діяльності та вибирати способи правильної поведінки [9; 92; 173; 174].

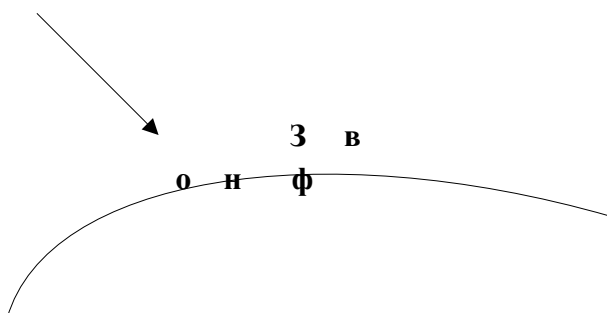
Найбільш ґрунтовно діалектичний взаємозв'язок поведінки особистості з її раціональними властивостями представлено в гештальтпсихології М.

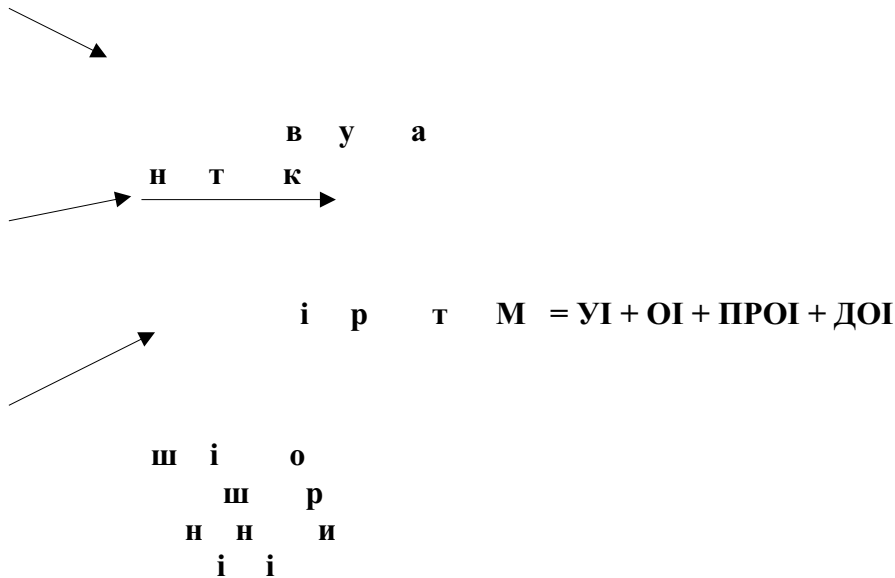
Вертгаймера, Д. Бродбента, В. Келера, К. Коффки, Ж. Піаже [32; 79; 155]. Перші дослідження теорії раціоналізму пов'язують з гегелівською філософією. Вихідним пунктом вивчення в гегелівській філософській теорії є ідеалістичне мислення й буття. Мислення тут виступає як незалежна від особистості об'єктивна сутність, першооснова, першоджерело всього існуючого. У процесі праці мислення має цілеспрямований характер і зумовлюється її метою, необхідністю розв'язання нових проблем, змінами обставин та умов діяльності, коли застарілих способів і засобів уже недостатньо. У цьому випадку має місце проблемна ситуація, яка характеризується наявністю суперечностей і вимагає формування на її основі усвідомленого завдання, що вирішується завдяки мисленню (за [129]).

Змістові характеристики особистісної готовності до раціонального освоєння ситуації у філософії вивчаються через гносеологічний аспект. У даному контексті провідними властивостями особистісної готовності є пізнавальні здібності особистості. Насамперед ідеться про якості суб'єкта, які роблять його спроможним пізнавати навколишній світ, відобразити властивості, відношення, сутність, закономірності функціонування та розвитку об'єкта (П. Йолон). До них належать чуттєві пізнавальні здібності – відчуття, сприймання, уявлення [203].

Домінуючим зразком у контексті цього дослідження була пізнавальна модель обробки інформації Д. Бродбента, специфіка якої виявляється в цілеспрямованому, опосередкованому, узагальненому характері форм отримуваних знань – поняттях, судженнях, категоріях та ін. [202, с. 213]. Особливою формою особистісної готовності засвоєння результатів пізнання, яка характеризується усвідомленням їх істинності, є знання. Останнє відрізняється від простої інформації тим, що потребує не тільки розв'язання проблеми адекватності певних уявлень дійсності, а й створення складної системи оцінок зв'язку пізнавального результату з минулим досвідом [203, с. 228].

Таким чином, численні наукові дослідження переконливо засвідчують, що особистісна готовність до професійної діяльності під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів обумовлена раціональним освоєнням дійсності й виступає першооснотою всіх дій. Процес раціонального освоєння дійсності ми спробуємо пояснити, виходячи з розробленої нами структурно-логічної схеми, яка дає можливість наочно прослідкувати етапи виконання поставлених виробничих завдань (рисунок 1.2).





М – мислення; УІ – усвідомлення інформації; ОІ – оцінка інформації; ПРОІ – прийняття рішення щодо отриманої інформації; ДОІ – дії на отриману інформацію.

Рис. 1.2. Структурно-логічна схема, яка супроводжує мисленнєвий процес прийняття рішення

Як бачимо, здійснення будь-якої дії насамперед відбувається через процес осмислення, усвідомлення інформації чи ситуації, що склалася. На цьому етапі відбувається розуміння ролі і місця фахівців у виконанні загального завдання. На етапі оцінки інформації співвідносяться отримані вимоги до вирішення завдання з умовами їх виконання, здійснюється перехід від часткових висновків до загальних, які будуть покладені в основу рішення, а надалі – дій.

Підґрунтям будь-якого активного, раціонального, цілеспрямованого вибору дій особистості є мотиваційні фактори, які в процесі регуляції поведінки людини поділяються на: потреби (виступають джерелом активного стану організму, відображають спрямованість організму, тобто те, заради чого був здійснений вибір тих чи інших актів поведінки); мотиви (пояснюють причини вибору поведінки, спрямованість до тієї чи іншої діяльності); інтереси (відображають спрямованість особистості на усвідомлення цілей діяльності та потребу в пізнавальній активності, ознайомленні з новими фактами, більш повному і глибокому відображенні дійсності; стимулюють оволодіння новими знаннями, прийомами і способами діяльності, оцінку та організацію роботи як творчого процесу) [100].

Так, Г. Маррей вивчає потреби, виходячи із структури вчинкової дії. Досліджуючи мотивацію вчинкової поведінки, він кваліфікує потреби як конструкт (тобто своєрідне гіпотетичне поняття, що відображає ту силу, яка організовує сприймання, апперцепцію, інтелектуальну дію, волю і дію), поділяючи їх на потреби: приниження (пасивне підкорення зовнішній силі, долі тощо); потребу досягнення (виконання важливого завдання); потребу приєднання (узгодження, співробітництво з іншими, щира дружба); агресії (

силовий напад, наполягання на несправедливості); захоплення (підтримка сильніших, конформізм); домінування над іншими (контроль за оточенням, спрямування поведінки інших навіюванням, спокусою, переконанням або наказом); збуджуваності, захопленості собою; уникнення страждань, небезпечних ситуацій; уникнення ситуацій, які принижують; співчуття (милосердя до слабких); порядку (чистота, розстановка, ранжування, дотримання пунктуальності); незалежності (уникнення дії, визначеної пануючими авторитетами); протидії (придушення страху в боротьбі з безпечною дією, досягнення самореспектабельного вищого рівня); захисту «Я» (від нападу, критики, звинувачень); віддалення від негативних об'єктів (нечутливість до людей «низького ґатунку») тощо [124, с. 545–551].

На відміну від Г. Маррейя, К. Роджерс, як і до нього А. Маслоу, домінуючим мотивом поведінки вважає потребу в актуалізації, яка веде особистість у напрямку автономії і самодостатності, до більш повного виявлення й розвитку особистісних можливостей [223]. Аналіз концептуальних положень підтверджує значущість вивчення мотивів в особистісній готовності до професійної діяльності. Проте, визначені дослідниками потреби не описують повною мірою мотивів особистісної готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності. Слід віддати тут належне потребам у самовдосконаленні, самореалізації, гуманізмі (бажання допомогти іншим), прагненні до пізнання та самопізнання, егоїзму, відповідальності тощо. Адже мотиви як регулятори поведінки її не тільки пояснюють спрямованість людини до праці, але й породжують певні форми взаємин з колективом та керівництвом.

Змістові характеристики особистісної готовності віднаходимо у вітчизняних працях В. П. Андрущенко, І. О. Баклицького, Г. О. Балла, Л.С. Возняк, С.В.Герасіної, І.А. Зязюна, О.Г. Романовського, Ю.Л. Трофімова, В.О. Лозового, Л.Е. Орбан-Лембрик та інших, серед зарубіжних – П.К. Анохіна, К. Бюллера, Г. Олпорта, А. Маслоу, Р. Мейя, К. Роджерса, Д. Сартра та інших. Досліджуючи особистісну готовність у контексті соціально-психологічного підходу, науковці [33; 38; 125; 145–147; 178] пов'язують її із сукупністю соціально-психологічних, соціокультурних та етнопсихологічних знань, умінь, здатністю на морально-етичному, емоційно-почуттєвому рівнях встановлювати ділові та міжособистісні контакти. Про реальний стан особистісної готовності до професійної діяльності свідчить сукупність показників: розвинуте почуття відповідальності за поведінку та вчинки, усвідомлення потреби в спілкуванні з іншими людьми, конструктивне розв'язання різноманітних професійних проблем тощо.

Інтеграційним компонентом в установленні соціальних контактів є вміння спілкування з іншими. За словами О.Н. Леонтьєва, Б.Ф. Ломова, за допомогою спілкування організовується і забезпечується діяльність фахівців [113; 118]. Уміння передавати отриману інформацію, позитивно взаємодіяти та встановлювати міжособистісні контакти має велике значення для оптимізації процесів прийняття рішення і виконання спільних завдань. Таким чином, майбутній фахівець повинен бути компетентним, володіти комунікативними,

перцептивними, інтерактивними знаннями. Комунікативні знання полягають в умінні чітко передавати інформацію, перцептивні – у сприйманні, розумінні внутрішніх психологічних особливостей кожного учасника контакту, а інтерактивні – в організації спільної професійної діяльності. Виходячи з цього, комунікативні вміння, як зазначає Л.Е. Орбан, забезпечуються перцептивно-рефлексивними та емоційно-емпатійними можливостями майбутніх фахівців. Наявність рефлексивних здібностей визначає здатність учасників контакту адекватно оцінювати рівень взаємин, які сприяють встановленню взаєморозуміння [38, с. 52].

Вияви прагнень фахівців до емпатійності та сприйняття інших визначаються в наукових працях Г.О. Балла, М.Й. Боришевського, І.А. Зязюна, А. Маслоу, Е.О. Помиткіна, А.В. Петровського, В.А. Пономаренка, Д. Сартра, О.М. Слободянюка, та інших рівнем моральних (сукупність моральних, етичних норм поведінки фахівців у ставленні один до одного), духовних (характеризують мотивацію та смисл поведінки особистості, потреби) якостей [154; 161–164; 165; 189]. Обумовлена моральними нормами і цінностями система установок особистості на соціальні об'єкти (представлена у свідомості переживаннями, співчуттям) реалізується в діяльності в актах співучасті, допомоги [100]. Через духовну насиченість і почуття визначається рівень професійної діяльності фахівця.

У науковій праці Е.О. Помиткіна основні ідеї особистісної готовності до професійної діяльності викладені через ціннісні орієнтації (гуманістичні, естетичні, екологічні, пізнання та самопізнання, самовдосконалення, самореалізація, відповідальність) [161–164].

Відбиваючи внутрішній світ особистості фахівців, духовні ціннісні орієнтації виконують спрямовувальну роль в їхній поведінці і діяльності [84] (рисунок 1.3).

Д М МС ПС ВД Г

Д – духовність; М – мислення; МС – мотиваційна спрямованість; ПС – поведінкова саморегуляція, Г – гармонійність.

Рис. 1.3. Відображення духовності в когнітивних та психофізіологічних процесах професійної діяльності

Активізація духовних показників у професійній діяльності відбувається через переорієнтацію фахівців від споживацько-потребнісної поведінки до суспільно корисної самовіддачі. Слід зауважити, що такий шлях переорієнтації молодій людині є досить складним, адже потребує

ціленаправленого гармонійного поєднання всіх складових, що забезпечуть перевагу духовного над матеріальним.

З огляду на сказане вище, особистісна готовність майбутніх фахівців до професійної діяльності забезпечується такими детермінантами: нервово-психічною стійкістю, свідомістю, саморегуляцією, моторно-руховою активністю, когнітивними процесами, комунікативними здібностями, мотиваційно-ціннісною, духовною спрямованістю, інтересами. Кожний детермінант вивчається в інтеграційному взаємозв'язку як цілісно-структурна складова особистісної готовності фахівців до професійної діяльності. На підставі цього ми представляємо рисунок, що дає змогу наочно прослідкувати діалектичний взаємозв'язок показників їх особистісної готовності, розглянутих вище у контексті психофізіологічного, когнітивного, соціально-психологічного та гуманістичного підходів (рисунок 1.4).

Л – людина; ПФО – психофізіологічні особливості; КГО – когнітивні особливості; СПО – соціально-психологічні особливості; ДО – духовні особливості.

Рис. 1.4. Інтеграційний взаємозв'язок показників особистісної готовності фахівців до професійної діяльності

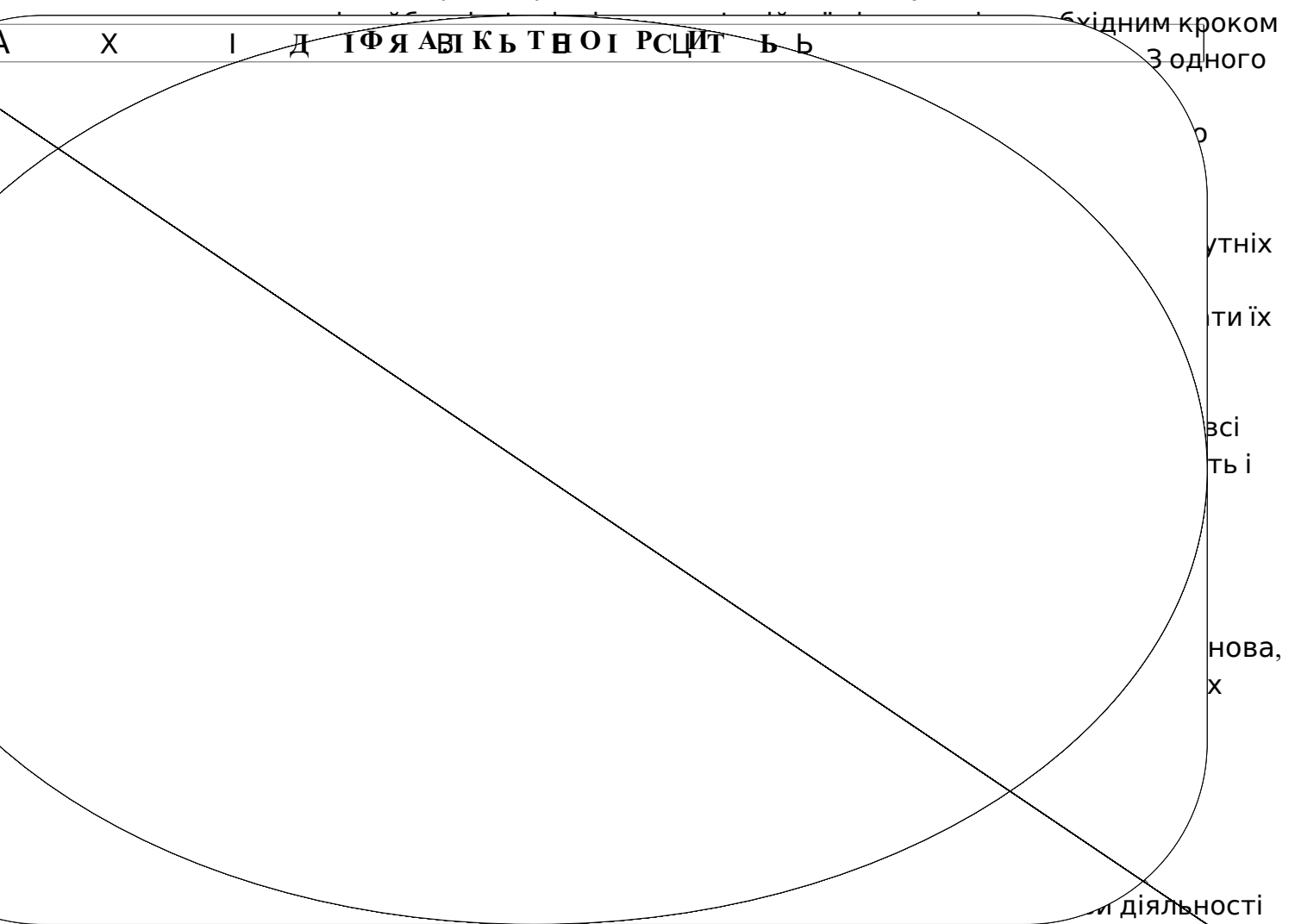
Такий взаємозв'язок природно зумовлений, його можна порівняти з розвитком і формуванням людського організму, де всі органи взаємозалежні і виконують життєво важливі функції. Часткове або повне виключення одного з органів призведе до втрати їх функціональних показників, що негативно впливає на діяльність усього організму. Так само відбувається і в особистісній готовності фахівців до професійної діяльності, коли неврахування одного з показників особистісно-психологічних якостей веде до того, що професійна діяльність зорієнтовується на суто механічне виконання завдання і в той же час втрачає свою загальносуспільну ціннісну значущість.

Отже, узагальнюючи теоретично-експериментальний матеріал, можемо сформулювати таке робоче визначення: *особистісна готовність до професійної діяльності* – це динамічне внутрішньопсихологічне утворення, що характеризується мотиваційно-потребнісною, духовною спрямованістю, інтелектуальними, комунікативними здібностями, уміннями, навичками, змобілізованістю емоційно-вольових зусиль на отримання позитивних результатів у вирішенні професійних завдань.

Однак, незважаючи на те, що у формуванні робочого визначення поняття особистісної готовності ми опиралися на аналіз численних наукових праць, для використання його в науковому вивченні цього недостатньо. Дослідники наголошують на необхідності виявлення тих актуальних особистісних властивостей готовності фахівців, які в майбутньому дадуть змогу їм ефективно виконувати поставлені професійні завдання. Цьому і присвячено наступний підрозділ нашої роботи.

1. 2. Особливості професійної діяльності фахівців нафтогазового профілю

Визначення філософсько-психологічного змісту поняття особистісної



– з постійною дією цих чинників [111].

С.В. Лахоцький характерними ознаками екстремальних умов діяльності вбачає раптовість та непередбачуваність впливу певного фактора (або сукупності факторів) навколишнього професійного середовища на індивіда з інтенсивністю, яка примушує мобілізувати резерви організму та включення життєво необхідних механізмів адаптації (у вигляді пристосування та самозахисту) з метою виживання та існування [110, с. 270]. Характер екстремальних умов викликають надзвичайні обставини в процесі діяльності.

Надзвичайні обставини в роботі фахівців нафтогазового профілю обумовлені дією кліматичних, фізичних, геологічних, ергономічних, естетичних, технічних, психологічних, психофізіологічних, соціально-психологічних факторів (рисунок 1.5), що впливають та нерідко порушують їхнє психічне та фізичне здоров'я.

SHAPE * MERGEFORMAT

Ф – фізичний; КЛ – кліматичний; Г – геологічний; ЕР – ергономічний, ЕС – естетичний; Т – технічний; ПС – психологічний; ПФ – психофізіологічний; СП – соціально-психологічний.

Рис. 1.5. Фактори впливу на професійну діяльність фахівців нафтогазового профілю

Дія кліматичних факторів визначається високою чи низькою температурою, різноманітними погодними умовами (дощ, сніг, шторм). Їхній шкідливий вплив пояснюється високим рівнем вологості, тиском повітря, рівнем шуму, вібрації, іонізацією випромінювання тощо. До групи геологічних, технічних, естетичних факторів відносять механічні порушення, рельєф місцевості, конструювання технічного обладнання. Психологічні, психофізіологічні та ергономічні небезпечні виробничі чинники пов'язані фізичними, нервово-психічними навантаженнями на фахівця в процесі праці, оптимальним пристосуванням до зовнішніх умов діяльності, технологічним та організаційним оснащенням.

Механізм дії фізичного фактора характеризується гірсько-геологічними умовами буріння (фізико-механічними властивостями порід у розрізі свердловин, пластовими флюїдами, барометричними умовами в розрізі свердловини, зони можливих ускладнень), природним станом гірських порід і флюїдів, що можуть ускладнити процес бурових робіт і тим самим спричинити виникнення аварій навіть за достатньо високого рівня технологій [132]. Негативні наслідки погодних умов спричиняють значні збитки на технологічному, екологічному й людському рівні. У випадку порушення вимог безпеки праці виникають виробничі травми іноді з летальними наслідками, професійні захворювання тощо.

Наочним прикладом є аварія на буровій платформі, що сталася в Мексиканській затоці 25 жовтня 2007 року. За даними засобів масової інформації, у результаті численних витоків нафти і газу, викликаних зіткненням бурової платформи з нафтовою вежею, 18 осіб загинули.

20 квітня 2010 року сталась ще одна найбільш техногенних катастроф у Мексиканській затоці з негативним впливом на екологічному, соціальному, економічному, технологічному та людському рівні. У момент вибуху і загорання 11 осіб зникли безвісти, 115 - вдалося евакуювати, 2 - загинули при ліквідації наслідків катастрофи. Через пошкодження труб свердловин на глибині 1 500 метрів вилилося близько 5 мільйонів барелів нафти. Унаслідок було забруднено майже 2 000 кілометрів навколишнього середовища, загинуло 6 814 тварин. Завдано великих збитків економіці – внаслідок заборони рибного промислу в третині всієї акваторії Мексиканської затоки без роботи залишились понад 150 000 працівників громадських закладів.

Наведені приклади дають підстави визначити специфічні ознаки діяльності персоналу нафтогазового профілю: «складні», «ризиконебезпечні», «стресогенні». Складність праці обумовлена поліфункціональними обов'язками та завданнями організаційного, розумового, контролювального, управлінського, виконавчого процесів. Деякі з них представлено на рисунку 1.6 [60].

Організаційні, розумові, контролювальні, управлінські та виконавські дії певним чином поєднані в цілісну структуру когнітивно-вольових процесів, таких як: сприймання, оцінка і переробка інформації, прийняття рішень, реалістичність прийнятого рішення.

Вести встановлену технічну документацію; брати участь у ліквідації викидів і відкритих

Рис. 1.6. Види діяльності та функціональні обов'язки і завдання фахівців нафтогазового профілю

Сприймання характеризується цілісністю, структурністю, константністю, усвідомленістю, предметністю, вибірковістю [167]. Специфічними якостями переробки інформації та прийняття рішення у діяльності фахівців нафтогазового профілю є оперативне мислення. Це такий шлях вирішення практичних завдань, який здійснюється на основі моделювання об'єктів трудової діяльності, у результаті чого формується суб'єктивна модель непередбачуваної сукупності дій, що забезпечують розв'язання поставленого завдання. Оперативне мислення охоплює виявлення проблемної ситуації та комплекс її мислительних і практичних перетворень [195, с. 98].

Особливістю оперативного мислення фахівців нафтогазового профілю є те, що воно здійснюється в непередбачених умовах і пов'язане з високим рівнем відповідальності, а тому фахівцю необхідно уміти: чітко передбачати ймовірність виникнення аварійної ситуації, час, який необхідний для прийняття, обробки та передачі інформації; проводити геофізичні дослідження, технічну діагностику; знати основи технології видобування та розробки родовища, основи нафтогазової справи та автоматизації виробництва тощо. Для цього ще на етапі професійної підготовки в умовах навчально-виховного процесу майбутні фахівці за допомогою ситуативних задач відпрацьовують оперативні навички.

Таким чином, особливої уваги у структурі їхньої діяльності набуває розумова праця, що обумовлена інтенсивним інформаційним потоком та вміннями його використовувати, отримувати і здійснювати обробку. Важливим показником цього є здатність застосовувати комп'ютерну техніку

та прилади, зчитувати з них інформацію. Тому необхідною умовою успішної діяльності бачиться інформаційно-комп'ютерна підготовка. Вона дає можливість оперативно й безпомилково здійснити розрахунки технологічного процесу.

Наступна специфічна ознака - ризиконебезпечність персоналу нафтогазового профілю, детермінована параметрами невизначеного та непередбачуваного інформаційного середовища, які згідно з О.Р. Охременко обумовлюють складову ситуативної невизначеності [151]. В основі ризику лежать індивідуально-психологічні особливості фахівців, психологічний стан готовності до дій у таких умовах. Особливість їхнього ризику, на відміну від інших (військових, механіків, рятувальників, міліціонерів), пояснюється масштабною широтою, тоді як міліціонера відбувається на індивідуальному рівні, ризикуючи тільки власним життям (затримання злочинців, застосування зброї під час затримання, забезпечення порядку в період масових заходів тощо).

Серед сильних стресогенних чинників професійної діяльності фахівців нафтогазового профілю, який визначає умови її протікання як особливі, на відміну від інших, – це, як зазначено вище, непередбачувана дія факторів на виконання завдань, дефіцит часу для прийняття рішення в надзвичайних ситуаціях, надмірна психічна напруга від відповідальної мисленнєвої діяльності. Ці та інші стресогенні чинники визначено викладачами-науковцями вищих технічних навчальних закладів. До групи стресогенних чинників вони додали:

- імовірність отримати фізичну травму;
- інтенсивність впливу факторів;
- ризик, що обумовлений технічною недосконалістю, порушенням правил експлуатації та технічних систем і об'єктів;
- велика фізична навантаженість;
- швидкий темп дій у непередбачуваних ситуаціях;
- страх і невпевненість, пов'язані з недостатніми навичками;
- усвідомлення негативних наслідків за невмілого використання технологічних систем.

Нерідко такі складні і непередбачувані умови праці можуть викликати у фахівців різноманітні негативні психічні стани, опосередковані певними психологічними реакціями, зокрема: *психологічний ступор* (відбуваються загальмованість рухів, оглушеність, дезорієнтованість, нездатність адекватно відреагувати на зовнішні подразники, так званий параліч психіки обмежується сферою емоцій, що визначається зникненням усіх почуттів на деякий час, фахівець стає до всього байдужим, емоційно не реагує на те, що відбувається навколо нього); *психомоторне збудження* (стан «рухової бурі»), що характеризується хаотичним руховим неспокоєм, фахівець кричить, просить допомоги, робить безліч усіляких зайвих рухів, не бачить реального виходу з даної ситуації); *психогенний транс* (у цей момент відсутнє усвідомлення всієї глибини катастрофи); *реакції гострого лиха* (проявляються психологічними і психосоматичними симптомами); *афективно-шокові реакції* (крайні форми

реагування на раптову екстремальну ситуацію, тривалість якої може коливатися від кількох хвилин до декількох годин) [122, с. 45–48].

Отже, діяльність фахівців нафтогазового профілю є досить складною, напруженою і ставить високі вимоги до емоційно-вольової сфери особистості. Негативний вплив, згідно з М.Г. Логачовим, акумулюється в організмі і призводить до різноманітних фізіологічних та соматичних порушень, які сприяють розвитку парaproфесійної патології і зростанню загальної захворюваності [116].

Як показує досвід фахівців: «Завдання нафтовиків, які пов'язані з великим ступенем ризику, підвищеної відповідальності, постійно вимагають швидкого нестандартного прийняття рішення, пошуку шляхів вирішення проблемної ситуації. Через надмірну напруженість можлива розгубленість, уповільнення реакції, зниження моторно-рухової активності, порушення логіки мислення, спричинюючи високий рівень ризику летальних наслідків».

Отже, необхідність повної віддачі психічних і фізичних сил для ліквідації негативних наслідків виробничих ситуацій призводить до зниження активності функціональних систем організму, наслідком чого можуть бути невротичні розлади. Саме вони перешкоджають виконанню фахівцями нафтогазового профілю своїх професійних обов'язків.

Особливою специфікою діяльності в даній галузі є колективна праця, закономірності протікання якої відбуваються на рівні ділових та міжособистісних взаємин.

За своїм характером колективна праця на першому рівні опосередкована технічними засобами (комп'ютерними програмами, пристроями), через які фахівці отримують інформацію про результати дій інших членів колективу, що надалі допомагає регулювати їх. На другому рівні неабияке значення групових цінностей та оцінок, опосередкованих особистісно значущим і суспільно ціннісним змістом групової діяльності [195, с. 159]. Основними формами взаємодії виступають: психомоторна, комунікативна взаємодія при вирішенні мисленнєвих і перцептивно-пізнавальних завдань (аналіз та зчитування інформації з технологічних систем).

Згідно з науковими положеннями Ю.Л. Трофімова, групова діяльність фахівців складається з трьох контурів (предметно-інформаційного, емоційно-мотиваційного, організаційно-функціонального.), до кожного з яких відносять по дві групи факторів – суб'єктні (що зумовлюють діяльність людей) і об'єктні (відображають специфіку функціонування технічних засобів). Опираючись на наукове положення вченого, ми в поєднанні із зовнішніми факторами впливу схематично відтворили групову діяльність фахівців нафтогазового профілю (див. додаток В) [195, с. 162].

Наведена схема засвідчує, що на ефективність діяльності впливають не тільки рівень інтеграції засобів когнітивного аналізу, але й узгодженість думок членів колективу, рівень взаєморозуміння, взаємодії та взаємовідповідності.

Виходячи з цього, основними показниками надійності роботи фахівців нафтогазового профілю є інтелектуальні, комунікативні здібності, емоційні та

вольові якості (рішучість у діях та стійкість до різних умов діяльності).

На підставі аналізу можна зробити висновок, що особливі умови діяльності фахівців відрізняються від інших (механіка, міліціонера, військового, пожежника, рятувальника):

- рівнем складності виконання поставлених завдань;
- моральною відповідальністю як на індивідуальному, так і суспільно-державному рівні;
- сукупністю впливу визначених попередньо факторів (технічний, кліматичний, геологічний, ергономічний, фізичний, естетичний, психологічний, психофізіологічний, соціально-психологічний);
- високим рівнем колективної згуртованості; високим фізичним, емоційним та інтелектуальним навантаженням;
- жорсткою регламентацією часу на прийняття рішення в непередбачуваних ситуаціях, контролем в управлінні складним технічним об'єктом у невизначених умовах діяльності;
- інтеграцією одночасних різноманітних дій у виконанні організаційної, розумової, контролювальної, управлінської та виконавської діяльності.

Дія стресогенних чинників та відчуття постійної загрози власному життю і суспільству загалом вимагають від фахівців максимальної психічної і фізичної витривалості, висувають високі вимоги до рівня розвитку особистісно-професійних якостей. Тому розвиток особистісної готовності та значущих якостей є необхідною умовою ефективної діяльності.

Отже, опираючись на теоретичний аналіз наукових праць наведених у параграфі 1.1 та специфіку професійної діяльності фахівців нафтогазового профілю, ми встановили, що особистісна готовність до професійної діяльності визначається, як складне інтегративне утворення, що актуалізує внутрішню саморегуляцію поведінки у ситуативних умовах, зумовлених зовнішніми факторами.

Виявлені специфічні особливості діяльності спеціалістів дозволили нам у подальшому теоретично-експериментальному дослідженні виокремити значущі показники особистісної готовності та вибудувати їх у певну структуру.

1. 3. Психологічна структура особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності

Діяльність фахівців нафтогазового профілю має комплексний характер, в аналізі якого, спираючись на теоретичні положення інженерної психології, можна виділити ряд підходів: структурно-функціональний (дозволяє виокремити певні складові та функції діяльності особистості фахівця); управлінський (згідно з яким у професійній діяльності фахівців виділяються суб'єкти та об'єкти управління); діяльнісний (полягає в розгляді на основі двох попередніх підходів діяльності фахівців як процесу розв'язання аварійних ситуацій). Проте виникає необхідність певного структурирування

перелічених властивостей особистості фахівців нафтогазового профілю.

Перші спроби систематизації професійно важливих психологічних якостей фахівця різного профілю було здійснено О.Ф. Лазурським 1911 року. Представники гештальтпсихології М. Вертгаймер, В. Келер, К. Левін визначили напрями пізнання структури об'єкта. Перший – полягає у з'ясуванні окремих елементів особистості, другий – пізнанні зв'язків між найсуттєвішими з них та третій – у розумінні суті особистості як такої цілісної структури, яка має нові якісні ознаки [32; 79]. Однак поза увагою дослідників гештальтпсихології залишається питання про зміст складових частин, які формують структуру особистості. З огляду на це виникають нові філософсько-психологічні підходи до визначення структурних компонентів особистості. Так, на думку Теодюля Рібо, структура особистості охоплює прагнення, бажання, почуття, Альфреда Біне – пам'ять і характер. У своїй концепції В. Вундт виділяє тривимірну структуру особистості. До першого рівня він відносить відчуття, до другого – почуття та емоції, до третього – волю та усвідомлення власного «Я» (за [41]).

Теоретичну основу систематизації необхідних особистісних якостей складають наукові праці Б.Г. Ананьєва, К.К. Платонова, С.Л. Рубінштейна, В.Ф. Моргуна [156; 180]. У своїй функціональній динамічній теорії особистості К.К. Платонов здійснив побудову двовимірної структури особистості, виділяючи чотири підструктури: 1) соціально зумовлена підструктура спрямованості особистості; 2) підструктура досвіду; 3) підструктура психічних, пізнавальних процесів (соціальні і біологічні впливи набувають значної ролі); 4) підструктура біопсихічних властивостей особистості (біологічні впливи переважають соціальні) [156].

В.Ф. Моргун на ґрунті теорії розвитку особистості побудував моністичну концепцію багатовимірної структури особистості й виділяє три етапи сходження від абстрактного до конкретного. Розглядаючи їх у діалектичному взаємозв'язку, дослідник вирізняє такі характеристики: просторово-часові орієнтації (динамічною особливістю є темперамент, здібності), потребнісно-вольові (пов'язує з ціннісними орієнтаціями, спрямованістю); змістовну спрямованість діяльності особистості; рівні володіння діяльністю; форми реалізації діяльності [136, с. 27–40].

Сучасні розробки [65; 70; 75] теж репрезентують структуру особистісної готовності в багатовимірному вигляді. Так, у працях М.І. Дьяченка, Л.М.

Кандибовича запропонована структура особистості включає мотиваційну, ціннісну, емоційно-вольову, операційну підструктури.

О.В.Завалевська, С.І. Корсун виділяють такі підструктури: мотиваційно-ціннісна, когнітивна, емоційно-вольова. Е.О. Помиткін, В.А. Пономаренко через тривимірну структуру виокремлюють духовно-моральні якості особистості [162; 165].

Широкого розповсюдження у психології набула теорія особистості В.В. Рибалки, у якій представлено три виміри (соціально-психолого-індивідуальний, тобто змістовно-психологічний – через функції, стани, процеси, властивості, що згруповані в підструктурах спілкування,

спрямованості, характеру, самосвідомості, досвіду, інтелекту, психофізіології; діяльнісний – через структурні компоненти: потребово-мотиваційний, інформаційно-пізнавальний, цілеутворювальний, операційно-результативний, емоційно-почуттєвий; генетичний – урахування рівня становлення властивості від задатків до здібностей) як єдину систему базових параметрів цілісної психологічної структури особистості [171, с. 424]. Отже, порівнюючи між собою розглянуті варіанти психологічної структури особистісної готовності, ми вважаємо за доцільне піддавати аналізу кожен властивість та якість через тривимірну модель В.В. Рибалки.

Розробка психологічної структури починалася з пошуку ядра багатомірного явища. Таким є особистість у безперервному процесі розвитку, результатом якого бачиться становлення особистісних якостей майбутніх фахівців. Системотвірними складовими психологічної структури виступають змістовні компоненти, які визначають шлях потенційного розвитку фахівців нафтогазового профілю. Вказуючи на важливість одного чи декількох компонентів у структурі особистісної готовності майбутніх фахівців, можемо розкрити механізм реалізації всього потенціалу. Відповідно до вказаних у підрозділі 1.2 особистісних якостей нами виокремлено шість компонентів: мотиваційний, інформаційно-пізнавальний, емоційно-вольовий, комунікативно-організаційний, духовно-моральний, операційний, які можна виділити як складові структури особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю (рисунок 1.7).

Структурні компоненти особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю

| | |
|--|--|
| Прагнення до самореалізації, самовдосконалення | <p>Рис. 1.7. Психологічна структура особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності</p> <p>Духовно-моральний компонент передбачає формування культури життя, який полягає в гуманістичних, естетичних, екологічних ціннісних оцінках, відповідальному ставленні до професійної діяльності. У цьому напрямку М.А. Ушенко, Н.О. Тугай, ефективно вирішення спеціальних завдань залежить від рівня духовної культури особистості [196];</p> <p>Операційна якість, висока духовна культура фахівця нафтогазового профілю – це не просто рівень розвитку особистості загалом, а реалізований з високим рівнем піддачею в професійній діяльності фундамент гармонійного розвитку особистості з властивостей [196]. Акумуляуючи в собі складні емоційні, вольові, інтелектуальні та моральні якості, виступають в наукових працях Е.О. Рибалки [164], Ж. М. Юзвак [215] вершиною новоутворення особистісної готовності фахівців. За словами А.В. Петровського, М.І. Шешевського, духовний світ їх особистості відображає мотивацію,</p> |
| Інтерес до професії | |
| Спрямованість на працю, процес її результату | |
| Мотиваційний | |

смысл поведінки, позицію ціннісної свідомості у відповідальному ставленні до професійних обов'язків і завдань [22; 154].

Гуманістична спрямованість професійної діяльності майбутнього фахівця нафтогазового профілю полягає у бережливому ставленні до природного середовища та людського життя. Характерною ознакою гуманістичного підходу є альтруїстична поведінка, що обумовлена наявністю в особистості моральних якостей – почуття обов'язку, відповідальності, співпереживання, співчуття тощо [42, с. 94].

Сьогодні поряд з основними показниками експлуатації технічних систем (продуктивність, надійність, економічність) зростає значення екологічності (гігієнічності), естетичності, які забезпечують досягнення соціальної ефективності нової техніки та сприяють підвищенню рівня і якості праці [195, с. 39]. Як приклад цього можна навести проблемні задачі, що пропонуються на занятті з основ безпеки життєдіяльності [34], виходячи з яких майбутні фахівці повинні встановити рівень безпеки технічних засобів за технічними, екологічними, естетичними та іншими показниками.

Отже, екологічна спрямованість професійної діяльності повинна бути першочерговою націлена на збереження навколишнього середовища у його первозданному вигляді, не порушуючи балансу між природою і людиною, а навпаки, доповнюючи його. Погоджуємось із думкою А.М. Захлєбного, що змістом екологічної культури особистості фахівців нафтогазового профілю є знання й ціннісні орієнтації, в основі яких лежать *пізнавальний* (основні ідеї про характер взаємодії природи і людини, глобальні екологічні проблеми та шляхи їх вирішення); *ціннісний* (ціннісні орієнтації про багатобічну суспільну та особисту значущість природи для людини); *нормативний* (основи моральних і правових норм природокористування, правила поведінки в навколишньому середовищі); *діяльнісний* (види та способи діяльності спрямовані на формування пізнавальних і практичних умінь екологічного характеру) компоненти [71]. Таким чином, ставлення фахівця до природного довкілля так само свідчить про рівень його моральності, як і ставлення до людей [80, с. 36].

Щодо естетичної культури, то сучасні науковці зазвичай розглядають її окремо, як суто мистецьку складову, відокремлену від діяльності фахівців, у системі «людина-техніка». На нашу думку, така позиція хибна. Оскільки структура будь-якої діяльності включає мисленнєвий процес, то вона є мистецькою і проходить через почуття, відчуття, емоції. У своїй діяльності фахівці нафтогазового профілю багато чого запозичують у природи, вчаться в неї, оскільки певні рішення відбуваються через вивчення природних процесів. Звідси у своїй професійній діяльності вони повинні відтворювати досконалість природи. Отож, у процесі формування естетичної культури в них виробляється ціннісне ставлення до навколишнього світу [68].

Естетичний розвиток як невід'ємну складову діяльності в системі «людина-техніка» розглядали російські вчені Н.Р. Демях, Л.Н. Коган та інші. Вони засвідчують, що естетичне мистецтво діяльності в процесі розв'язання задач та прийняття рішення тісно взаємодіє з активним практичним

мисленням. І якщо творче рішення характеризує власне естетичний підхід, то творче засвоєння рішення на базі практичного мислення (де об'єктивна сторона волі має тенденцію до переваги над суб'єктивною) знаходиться на стику утилітарного, естетичного ставлення й відображає процес переростання першого в друге [55, с. 8; 90].

Вплив естетичної культури фахівця на діяльність та роль технічної естетики у підвищенні якості праці також засвідчують такі науковці, як: Л.Н. Безмоздін [13], Н.П. Безуглова [14], Д.М. Джоли [56], А.Г. Єгоров [66], В. С. Лук'янов [121], Л.І. Новікова [141], М.Ф. Овсянніков [144], О.С. Пономарьов [166], О.Г. Романовський [178; 179]. За їхніми словами, діяльність не може існувати як щось окреме, учинок не може бути прекрасним, якщо ігноруються моральні цілі поведінки [56, с. 26–27]. Будь-яке зведення естетичного розвитку майбутніх фахівців до вузькоутилітарних цілей призведе до виховання «типового ділка», який думає лише про власну вигоду і котрий здатен підпорядкувати собі інтереси інших. Така праця не буде посправжньому естетичною, бо істинна краса є там, де панує дух взаємодопомоги та взаємодії [176]. Ігнорування цих важливих складових у розвитку особистісної готовності в навчально-виховному процесі породжуватиме технократичний тип мислення, порушить гармонію взаємин фахівця, природи, техніки, що викличе незворотні зміни в навколишньому середовищі, створюючи певну загрозу самому існуванню людини як біологічного виду [205].

Мотиваційний компонент спрямований на формування стійкої професійної мотивації майбутніх фахівців нафтогазового профілю і виявляється в орієнтації на працю, процес, її результат та у спрямованості на самовдосконалення та самореалізацію тощо. Людина, яка свідомо націлена на професійну діяльність, оволодіває професійною компетентністю, збагачує й розвиває себе в процесі праці, уміє вдосконалювати та реалізовувати здібності, нахили, інтереси, здатна самостійно контролювати свої дії і передбачати їх наслідки, трансформувати пізнавальну працю у професійну, стимулювати в суспільстві інтерес до результатів діяльності [38, с. 29].

Інформаційно-пізнавальний компонент передбачає формування особистісних якостей, які впливають на ефективність професійної діяльності фахівців нафтогазового профілю, зокрема, здатності до сприйняття та обробки інформації, «розуміння сучасної картини світу, як компетентності і здатності працювати з інформацією і людьми» [196, с. 56–78]. Для майбутнього фахівця інформаційно-пізнавальна готовність – це, насамперед, сукупність системної інформації про основні способи одержання й передачі знань, а також уміння та навички їх застосування на практиці [196]. Ефективність сприйняття та обробки отриманої інформації в процесі управління технічними системами фахівцями залежить від їхньої готовності до активного пізнання та самопізнання, в основі яких закладений розвиток когнітивних процесів. Як професіонали, вони постійно повинні освоювати, відкривати для себе все більше нового. Адже нафтогазове середовище визначається регулярними непередбачуваними «сюрпризами», які вимагають готовності до дій у

нестандартних ситуаціях. Звідси в структуру інформаційно-пізнавальної діяльності фахівців включено такі особистісні властивості, як високий рівень оперативного, аналітичного мислення, швидкість, гнучкість розумових процесів тощо.

Пізнавальна спрямованість фахівців відображається у прагненні до пошуку й удосконалення технологій нафтовидобутку, провідним елементом якого є знання. Передача, засвоєння, а також створення нових знань пов'язані з активною діяльністю особистості, що дозволяє уникнути одноманітності в процесі діяльності [204]. Фахівець і технічні засоби, образно висловлюючись, виступають як єдине ціле, і тому він повинен постійно вдосконалювати свої знання про технічні засоби, досліджувати їх можливості та берегти від пошкоджень. Таким чином, розвиток особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю детермінується когнітивною компетентністю, характерними ознаками якої є пізнавальні навички, інтелектуальні здібності.

Операційний компонент включає наявність знань, практичних навичок, умінь у системі управління технічними засобами. Ці особистісно-професійні якості є невід'ємною умовою свідомої діяльності. Адже, як засвідчують дослідження Я.В. Крушельницької, від 20 до 50 відсотків всіх порушень технологій, аварійних ситуацій у системах управління виникають унаслідок помилок з боку фахівців [103].

Виходячи із специфіки професійної діяльності даної категорії осіб (висвітленої в попередньому підрозділі), серед основних показників операційної готовності – володіння комп'ютерними технологіями. Адже зазвичай усі розрахунки, складання технологічних карт здійснюється на основі комп'ютерних систем.

Емоційно-вольовий компонент є важливою складовою у структурі особистості й полягає у формуванні стійкої готовності до дій у непередбачуваних умовах професійної діяльності, в основі яких лежать нервово-психічні властивості та здатність до поведінкової саморегуляції. Як було з'ясовано, управлінська діяльність фахівців нафтогазового профілю пронизана різноманітними технічними засобами (комп'ютерами, приладами вимірювання тиску газу, манометрами тощо), невизначеними умовами зовнішнього середовища, які несподівано можуть вийти з ладу і спричинити аварійну ситуацію. У такому випадку фахівець повинен зберігати розсудливість, зуміти швидко оцінити ситуацію й усунути її для запобігання виникнення в подальшому негативних наслідків. Трапляється й таке, що аварії, вибухи на буровій можуть закінчуватись летальними наслідками. У такій ситуації розвиток поведінкової саморегуляції та нервово-психічної стійкості спрямовується на оптимізацію його дій.

Комунікативно-організаційний компонент передбачає формування комунікативних, організаційних (організація праці та створення психологічної атмосфери в колективі) умінь, потреб у становленні й розвитку контактів між колегами та спільної діяльності, сприйняття та розуміння їх та являє собою комунікативний потенціал.

До аспекту спілкування в системі «людина-техніка» спрямовують свою увагу В.П. Андрущенко, С.В. Герасіна, О.Г. Романовський, Н.О. Тугай та інші [178; 196].

Так, Н.О. Тугай до важливих складових комунікативно-організаційної діяльності фахівців включає:

1) правову культуру: знання базових законів, норм, правил, відомчих та інших нормативно-інструктивних документів, що регулюють професійну діяльність;

2) психолого-педагогічну культуру: знання психології та педагогіки в інтересах навчання і виховання трудового колективу, формування нових якостей у співробітників; використання відповідних методів впливу на всіх учасників управлінського процесу; налагодження комунікацій, ділового та міжособистісного спілкування;

3) управлінську культуру: знання теорії та процесів управління, їх закономірностей, властивостей, функціонування змісту, видів, форм і методів управлінської діяльності;

4) організаційну культуру: знання організаційних характеристик управління; проектування і всебічного впорядкування, чіткість, послідовність усіх видів та етапів управлінських дій; організації, класифікації та документування інформаційних потоків тощо [196, с. 17–23].

Виходячи з наукових положень Л.С.Возняк, організаційними якостями фахівців нафтогазового профілю назвемо: *цілеспрямованість* – уміння чітко поставити конкретну і зрозумілу мету та завдання, прагнення до їх досягнення; *гнучкість мислення* – здатність реально оцінювати ситуацію, адаптуватися до неї; *працездатність* – здатність тривало виконувати роботу; *наполегливість та рішучість* – волюва якість особистості, яка проявляється у прагненні досягнути свідомо поставленої мети; *дисциплінованість* – дотримання встановленого порядку, уміння налагоджувати та підтримувати дисципліну в колективі; *ініціативність* – уміння діяти енергійно, здатність висувати ідеї й намічати шляхи їх втілення [33, с. 124].

Таким чином, формування комунікативних та організаційних здібностей, умінь у процесі професійної підготовки майбутніх фахівців нафтогазового профілю «буде посилювати протидію технократичного впливу на особистісні якості, який може призвести до дегуманізації мислення та спілкування» [38, с. 37]. Апробацію психологічної структури особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до діяльності буде реалізовано в подальших етапах експериментального дослідження.

Узагальнюючи сказане вище, зазначимо, що формування високого рівня розвитку вказаних компонентів у вищій технічній освіті дасть можливість сучасним фахівцям свідомо та систематично виконувати професійну діяльність, долати негативні риси свого характеру, а також вищою мірою інтенсифікувати свої інтелектуальні задатки, проектуючи їх на творчо-пошукову та фізичну працю [145].

1. 4. Психолого-педагогічні умови розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності у навчально-виховному процесі

Особистісна готовність до професійної діяльності забезпечується не тільки наявністю структурних компонентів, визначених у підрозділі 1.3, але і якісним розвитком, у процесі здійснення якого засвоюються певні форми праці. Дане питання є ключовими у теорії і практиці роботи сучасного вищого технічного навчального закладу, оскільки саме в ході первинного етапу «засвоєння» професії, який припадає на час навчання у закладі, здійснюються індивідуальні способи та прийоми діяльності, форми поведінки. Виняткової важливості набуває створення психолого-педагогічних умов, спрямованих на оптимізацію професійного розвитку особистості фахівця.

У педагогічній та психологічній науці умови розглядаються як обставини, що сприяють прояву педагогічних і психологічних закономірностей розвитку особистості в педагогічній діяльності на більш якісному рівні навчання і виховання молодого покоління, підготовці до життя і праці в сучасних умовах. Вони відображають діалектику потенційного й актуального в навчально-виховному процесі, забезпечують реальну можливість управління ним через організацію позитивних зовнішніх і внутрішніх педагогічних обставин та чинників [150, с. 316].

Для визначення провідних психолого-педагогічних умов важливими є наукові позиції учених І.П. Анненкова, Л.О. Базиль, Г.О. Балла, І.Д. Беха, Е.В. Бондаревської, І.С. Булах, Г.П. Васяновича, Н.Д. Вінник, В.Ю. Годлевської, С.У. Гончаренка, Г.М. Гумшової, Р.С. Гуревича, Г.С. Дегтярьової, Л.А. Дзюби, О.І. Дикої, І.А. Добренко, Л.В. Долинської, І.А. Доннікової, Н.А. Єкімової, Е.Ф. Зеєра, І.А. Зязюна, Т.А. Ільїна, П.М. Коваля, О.Л. Колоницької, М.В. Кушнірюка, Н.Г. Литвинової, Н.А. Моревої, В.В. Мороза, В.І. Муляра, О.М. Отич, П.С. Перепилиці, Н.А. Побірченко, С.І. Подмазіна, Н.О. Полікевич, Е.О. Помиткіна, В.В. Рибалки, О.В. Романенко, О.О. Саврук, І.А. Сахневич у працях яких визначаються стратегічні напрями розвитку готовності особистості до професійної діяльності.

З точки зору сучасних науковців формування особистісної готовності здійснюється в єдності зовнішніх (педагогічних) та внутрішніх (психологічних) умов [130]. Аналізуючи зовнішні (педагогічні) умови розвитку даного феномена в системі профорієнтаційної, профпідготовчої та профмайстерної підготовки, головну з них учені вбачають у *розробці та впровадженні комплексної методичної, психолого-педагогічної системи забезпечення*, спрямованої на свідоме самовизначення у професії майбутніми фахівцями та актуалізацію необхідних особистісно-професійних якостей для повноцінної реалізації у професійній діяльності [43; 83; 101; 108; 114; 185; 192; 201].

В основу розробки комплексної методичної системи розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців Л.О. Базиль, І.Д. Бех, І.А. Зязюн, Е.О. Помиткін та інші ставлять вихідні концептуальні положення

гуманізації і гуманітаризації професійної освіти [5; 9; 10; 11;18; 21; 28; 29; 30 ; 39; 40;50; 51; 54; 57; 58; 59; 61; 62;67; 72; 73; 76; 89; 95; 102; 108; 115;137; 138; 140; 153; 157; 159; 160; 163; 169;177; 182; 184; 186; 188; 193; 210; 211; 216; 217]. Адже, на їхню думку, орієнтуючись на людські цінності, гуманістичний та гуманітарний зміст навчально-виховного процесу вищої технічної школи, забезпечуватимуть розвиток індивідуальних, особистісних якостей та, зокрема, загальне цілісно-особистісне самоствердження майбутніх фахівців. Сформовані в них гуманістичні орієнтації свідчатимуть про рівень зрілості й розвиненості всієї системи соціально значущих особистісних якостей, що продуктивно реалізуються в індивідуальній діяльності, про те, що вони є високоінтелектуальними та висококультурними особистостями [28; 95; 138].

Д.Ф. Крюкова окремо виділяє дві зовнішні умови розвитку особистісної готовності: окреслення цілей і змісту професійної підготовки, на основі чого будується модель випускника; розробку методології розвивального особистісно орієнтованого навчання, що відповідало б цій моделі [104]. За цілями і змістом професійна підготовка, на думку М.М. Козяра, складає: професійно-екстремальну, базову професійно-екстремальну, контекстно-екстремальну, постекстремальну, спеціальну психологічну, морально-етичну, фізичну, технічну, техногенну, екстремально-дійову, індивідуальну та групову підготовку [93].

В.І. Розов, подібно до наукових положень М.М. Козяра, у педагогічній системі виокремлює два рівні розвитку особистісної готовності до професійної діяльності: базовий (здійснюється один раз і спрямований на формування психологічної готовності до широкого спектра екстремальних ситуацій діяльності); оперативний (забезпечення формування готовності до дій в екстремальних ситуаціях). Пропонуючи свою методичну базу, дослідник виділяє інформаційно-психологічну, психофізіологічну, сомногенну, когнітивно-емоційну, афективно-комунікативну підготовку, зміст яких спрямований на розвиток самоконтролю і регулювання психофізіологічного та соматичного стану, оволодіння вміннями, навичками оптимізації психогігієни сну й управління власними сновидіннями шляхом їх аналізу, формування впевненості й самостверджувальної поведінки в екстремальних ситуаціях [175].

Не менш важливою умовою розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців у навчально-виховному процесі є *новітні педагогічні технології навчання*, що дадуть змогу максимально розкрити потенціальні можливості фахівців та підготувати їх до світових вимог ринку праці. Прикладами таких слугать технологія саморозвитку, сугестивна технологія, технологія розвивального навчання, інформаційні технології навчання тощо [148]. Їхніми основними стратегічними завданнями є: формування в майбутнього фахівця гуманного ставлення до інших; розвиток особистості фахівця як суб'єкта діяльності його пізнавальних та інтелектуальних здібностей тощо. Застосування зазначених вище технологій навчання у вищих технічних навчальних закладах потребує, насамперед, змін у методиці викладання

дисциплін, чіткого визначення цілей навчання, спеціального структурування навчального змісту, адекватних йому форм і методів навчання.

І.А. Сахневич, вивчаючи проблему професійної підготовки фахівців нафтогазового профілю, важливою умовою у цьому процесі відводить *медіа-освітнім технологіям та засобам*. В.В. Рибалка, виділяючи педагогічні засоби розвитку особистісної готовності майбутнього фахівця, підкреслює важливість урахування їх гармонійної узгодженості на кожному віковому етапі процесу професійного становлення [170, с. 32]. Саме за таких умов активізуються розвиток когнітивної компетентності фахівців, активний пошук вирішення можливих проблемних ситуацій у професійному середовищі [183, с. 22].

У контексті даної проблеми, І. Войнар, П.М. Коваль, О.М. Отич, О.П. Рудницька, провідною умовою ефективної професійної підготовки вважають *естетизацію навчально-виховного середовища*. Так, серед основних напрямів П.М. Коваль виділяє використання засобів мистецтва у фаховій підготовці студентів вищих технічних навчальних закладів, що сприятиме формуванню в них творчого підходу до вирішення професійних ситуацій [87; 224]. Як засіб формування й розвитку творчих здібностей, естетичної свідомості, естетичне середовище впливає на емоційну, інтелектуальну й морально-духовну сфери фахівця, забезпечує умови для формування його потреб, стає засобом для особистісного пізнання світу [133, с.121].

Перші спроби вивчення проблеми розвитку особистості майбутнього фахівця на естетичних засадах віднаходимо у філософській думці Й. Гегеля, І. Канта, К. Платона, Й. Фіхте, Ф. Шеллінга, зарубіжних та вітчизняних філософсько-педагогічних концепціях С.І. Гессяна, Н.А. Бердяєва, В.В. Зеньковського, А.А. Королькова, В.А. Сухомлинського. Вони стверджували, що нове суспільство можуть створювати тільки люди з новою суспільною мораллю, новим ставленням до праці. Водночас надавали великого значення залученню суб'єктів суспільства до скарбів мистецтва, літератури і музики, формуванню в них високих естетичних почуттів і смаків, потреби в прекрасному, формуванню любові до праці та прагненню до вдосконалення трудової майстерності [207].

За аналізом розглянутих концептуальних положень, ефективні показники розвитку особистісної готовності фахівців можна досягнути за *умови психолого-педагогічної, теоретично-практичної єдності* в навчально-виховному процесі. Однак вищі технічні навчальні заклади практично не керуються цим. Застарілі технології виробничо-практичного процесу, навчальні майданчики не дають належної їм підготовки, а у структурі практичних і семінарських занять з гуманітарних дисциплін (як приклад, психологія) немає тренінгів, вправ, які сприяли б формуванню й розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності, набуттю необхідних психолого-практичних умінь (додаток Б). У студентів часто виникає запитання, яким чином отримані ними знання з гуманітарних дисциплін (філософія, психологія, педагогіка, культурологія та ін.) можуть бути використані в подальшій діяльності.

Незважаючи на важливість створення відповідних умов у розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю, великою прогалиною у вирішенні цього питання є дегуманістична націленість і сцієнтичне мислення викладачів (особливо технічного напрямку), що формує студентів як «технологічну істоту». У їхній свідомості вони виступають «гвинтиком», а не у філософському осмисленні як «людина творча», «людина розумна», «людина естетична», «людина мисляча».

Світоглядна позиція викладачів технічного профілю, зауважує О.О. Сетов, визначена тільки природничо-науковим і технічним знанням як найвищою культурною цінністю, природничо-технічне знання є основою для орієнтації людини у світі, у тому числі і в соціальному [188]. З одного боку, це пояснюється тим, що в частини педагогічних кадрів менталітет сформувався в радянський період, і вони не хочуть будь-яких змін, через які проходить сучасне покоління, а з іншого – досвід молодих викладачів є недостатнім для того, щоб забезпечити високий рівень особистісної готовності майбутніх фахівців. Зазвичай викладачами технічного навчального закладу стають вчорашні магістри, які не завжди відзначаються високим рівнем психолого-педагогічної компетентності. Свідченням цього є результати наукового дослідження П.М. Ковалю [88] у центрі Педагогічної майстерності при Івано-Франківському національному технічному університеті нафти і газу, де 37 (100 %) опитуваних за рівнем професійної майстерності розділились: високий рівень – 6 осіб (16,2 %); середній рівень – 9 осіб (24,3 %); низький рівень – 16 осіб (43,2 %); дуже низький рівень – 6 осіб (16,2 %).

Отже, з результатів дослідження можна зробити висновок, що визначальною умовою в особистісній готовності майбутнього фахівця є високопрофесійний викладач, який забезпечує готовність студента до професійної діяльності. У зв'язку з цим науковці (В.М. Чернобровкін та ін.) усе більш гостро зосереджують увагу на *особистості викладача* як головній умові у формуванні особистісної готовності майбутніх фахівців. Особлива увага спрямовується на майстерності та мотиваційній готовності до педагогічної дії, здатності управління процесом сходження майбутнього фахівця до власної творчої індивідуальності [24; 87; 150].

Вирішальною умовою формування особистісної готовності є педагогічна взаємодія викладача із студентом, що ефективно сприяє розвитку професійно-значимих якостей особистості майбутнього фахівця. Л.О. Базиль, спрямовуючи свою увагу на педагогічну взаємодію викладача із студентом, провідною умовою визначає *рефлексивну позицію викладачів і студентів у цілісному процесі професійної підготовки*, що реалізується шляхом запровадження у навчально-виховний процес новітніх методик і педагогічних технологій рефлексивної дії, спрямованих на професійне становлення спеціалістів [11, с.64].

Зовнішні умови формування особистісної готовності майбутніх фахівців зумовлюють дію внутрішніх (психологічних) чинників цього процесу: внутрішньо-мотиваційну готовність, свідомість та спрямованість особистості до сприйняття нових форм, методів навчальної діяльності у вищому

технічному навчальному закладі; усвідомлення суб'єктами навчальної діяльності їх значимості та необхідності в системі професійної підготовки уможливує досягнення позитивних результатів розвитку особистісних якостей та здібностей. При визначенні суб'єктивних умов розвитку особистісної готовності студентів, сучасні науковці вважають за необхідне врахування їх індивідуально-психологічних особливостей, розвитку в них когнітивних здібностей і здатності до творчої групової діяльності [38].

Так, С.В. Герасіна стверджує, що формування особистісної готовності починається з розвитку особистісної спрямованості майбутніх фахівців на здобуття професії. Далі відбувається активізація розвитку когнітивної компетентності, ділової контактності на засадах соціально-комунікативної активності, та формування емоційно ціннісного почуття самоповаги. Як результат, пройшовши через ці етапи, особистісна готовність стає стійкою властивістю майбутнього фахівця [38, с. 74].

Методологічні основи вивчення психологічних умов формування особистісної готовності до професійної діяльності майбутніх фахівців ґрунтуються на аксіологічному, акмеологічному, культурологічному, структурному, системному, особистісному, діяльнісному підходах та їх принципах: цілісності, ієрархічності, суб'єктивності, трансформації, високої вмотивованості, духовно особистісної інтеграції, ціннісно-сислової детермінації.

У координатах культурологічного підходу відбувається процес становлення та розвитку майбутнього фахівця як вільної і творчої особистості, актуалізація цілісного бачення культури й формування загальнолюдської національної культури.

Акмеологічний підхід ґрунтується на всебічному вивченні закономірностей розвитку особистості фахівця як індивіда (ядром якого є ставлення до різних сторін діяльності) і суб'єкта діяльності (як професіонала), спроможного досягти в професійному розвитку найбільшого рівня. Він акумулює сукупність педагогічних принципів, методів, засобів організації й побудови теоретично-практичної діяльності, орієнтованих на прогноз якісного результату під час підготовки фахівців.

Аксіологічний підхід передбачає формування та розвиток ціннісних орієнтацій майбутнього спеціаліста до професійної діяльності. Зазвичай, у студентів уже сформовані світоглядні ціннісні орієнтири, однак вони можуть бути цілеспрямовані не в позитивну сторону. Тому завдання даного підходу – виявити й за необхідності координувати особистісні ціннісні орієнтири. Він є основою формування позитивної духовної спрямованості як ціннісної складової професійної компетентності, що виявляється в людяності, щирості, відвертості з іншими. Акумульовані відповідні знання, досвід та особистісні цінності в процесі формування духовного світу фахівця поступово стають здобутком свідомості і знаходять прояв спочатку в елементах поведінки, а надалі – у свідомій духовно орієнтованій професійній діяльності [161–164]. Через духовну насиченість і почуття визначається рівень володіння професійною діяльністю. Такий підхід у розвитку особистості фахівця

«дозволяє значно підвищити ефективність навчального процесу, підготувати особистість професіонала до суб'єктивно значущої та суспільно корисної професійної діяльності» [Там само].

Відповідно до особистісного підходу особистісна готовність майбутніх фахівців розглядається як складне динамічне утворення, кожна складова якої виступає цілісною психологічною структурою і робить свій вагомий внесок у здійснення професійної діяльності.

Діяльнісний підхід надає змогу досліджувати психічні процеси і функції, що виникають й розвиваються в особистості на основі «закону комунікації», тобто її взаємодії з навколишнім середовищем, діяльності та спілкуванні. Функціональні, діяльнісні параметри внутрішньої психологічної структури особистості складають мотиваційні, емоційно-почуттєві, пізнавальні та поведінкові компоненти [38, с.79; 126].

Ураховуючи актуальність, складність і багатоваріантність наукових позицій щодо психологічних умов формування особистісної готовності до професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю, вважаємо за доцільне використати положення особистісно орієнтованого підходу. Його концептуальними основами виступають принципи *структурно-системного* (принципи цілісності, ієрархічності, підпорядкованості, структуризації, системності), *духовно-особистісного* (принципи духовно-особистісної інтеграції, ціннісно-сислової детермінації), *діяльнісно-творчого* (принципи суб'єктивності, трансформації, високої вмотивованості), *ситуативно-проблемного* (принцип ситуативного моделювання) *підходів*, у яких відображено основні дії педагогічної діяльності, інтерпретовані відповідно до специфіки даного процесу.

Так, на принципах *структурно-системного* (цілісності, системності) *підходу особистісно орієнтований підхід* ґрунтується на організованому, цілеспрямованому, послідовному процесі формування професійно важливих якостей (адаптація до стресу, професійна надійність, врівноваженість тощо), знань, умінь і навичок управління неадаптивними й дезадаптивними станами, що виникають у стресогенних ситуаціях професійної діяльності. Результатом ефективності реалізації даного підходу в навчально-виховному процесі є готовність майбутніх фахівців нафтогазового профілю до безпомилкових, ефективних дій в умовах професійного стресу й ризику з мінімальними витратами адаптивних ресурсів, що проявляються в «ціні» адаптації.

Системотвірною основою професійної підготовки є набуття теоретичних знань (основ психології, психофізіології), що істотно допоможе в майбутньому в професійній діяльності; ознайомлення з особливостями, видами психологічних ситуацій, що можуть виникнути у виконанні професійних обов'язків; причини й механізми виникнення психічних станів; системи професійної підготовки. Інформаційний зміст процесу сприятиме не тільки розвитку професійно значущих якостей, але й позитивної ціннісно-мотиваційної сфери майбутніх фахівців до професійної діяльності, а урахування особливостей людського сприйняття, уваги, пам'яті, мислення, емоційної сфери, знання соціально-психологічних законів дасть змогу

адекватно розуміти ситуацію, що склалася. Результативність підготовки на цьому етапі досягається за рахунок упровадження в навчально-виховний процес психолого-педагогічних форм та методів. Такими ми будемо вважати лекції, бесіди, навчально-методичні семінари.

Професійна підготовка повинна організовуватись шляхом послідовного ознайомлення з проблематикою курсу, відпрацювання відповідних навичок і вмінь під час психологічних тренінгів, аналізу навчальних ситуацій, використання інших методів активного навчання. Отже, у цьому змісті принципи *ситуативно-проблемного підходу* (проблемності, ситуативного моделювання) спрямовані на застосування методів активного навчання. Моделювання певних конкретних виробничих ситуацій у навчально-виховному процесі, наближених максимально до умов професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю, допоможе не тільки здобути практичні вміння, навички, комунікативно-організаційні якості, але й сприятиме розвитку когнітивно-пізнавальної сфери (аналітичність та гнучкість розумових процесів, уваги) та особистісно-творчому підходу у вирішенні проблемних ситуацій, що є важливим для фахівця-керівника.

Досвід застосування активного навчання в усіх ланках системи профосвіти доводить, що за допомогою його форм, методів та засобів можна досягнути ефективного розв'язання низки професійних завдань, що майже неможливо при традиційному навчанні [193, с. 96].

Вирішення проблеми професійної підготовки майбутніх фахівців нафтогазового профілю закладене у принципах *духовно-особистісного підходу* (гуманізації, духовно-особистісної інтеграції, ціннісно-сислової детермінації). Наповнений гуманістичним змістом навчально-виховний процес допоможе максимально розкрити їхні потенційні можливості, стимулюватиме до особистісної творчості в подоланні професійних проблем, ситуацій. «Керуючись духовними принципами та усвідомлюючи єдність з іншими», фахівець «не кине напризволяще своїх товаришів у випадку небезпеки і зможе ризикувати своїм життям для врятування інших» [164].

Отож, сформовані гуманістичні орієнтації у майбутніх фахівців свідчитимуть «про рівень зрілості й розвиненості всієї системи професійно значущих особистісних якостей, що продуктивно реалізуються в індивідуальній діяльності фахівця», про високоінтелектуальну й висококультурну особистість [138].

Принципи *діяльнісно-творчого підходу* (суб'єктивності, трансформації, високої вмотивованості) в *особистісно орієнтованій* професійній підготовці майбутніх фахівців забезпечують активізацію творчого вирішення кола професійних завдань. Реалізація професійної підготовки можлива через метод проектування, що вчить не тільки творчого підходу до вирішення певних завдань, але й сприяє формуванню певних організаційних здібностей.

Таким чином відбувається формування культури навчальної діяльності, реалізовується принцип переконаності в дієвості та необхідності здобуття знань, активізується самостійність і творчий пошук. Якісним результатом особистісної готовності майбутніх фахівців є рівень теоретичних знань та

таких принципів особистісно орієнтованого підходу – навчально-виховному процесі дасть можливість запобігти слабкій професійній підготовці фахівців.

Упровадження зазначеного підходу та його принципів передбачає розробку теоретичної моделі (рисунок 1.8) формування особистісної готовності до професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю та її реалізацію в системі навчально-виховного процесу вищої технічної школи. При побудові моделі враховано всі складові (мотиваційний, інформаційно-пізнавальний, емоційно-вольовий, комунікативно-організаційний, духовно-моральний, операційний компоненти) робочого визначення особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності, що були охарактеризовані в попередньому підрозділі. Таким чином, у центрі розробленої моделі перебуває цілісна особистість майбутнього фахівця нафтогазового профілю, розвиток його особистісних якостей, здібностей, знань, умінь та навичок, що необхідні в майбутній діяльності.

Однак слід урахувувати те, що розвиток будь-якої попередньо зазначеної особистісної якості майбутнього фахівця детермінований дією зовнішніх умов. Такими в моделі є педагогічні умови, до яких відносимо: методичну систему забезпечення розвитку особистісної готовності та значущих якостей майбутніх фахівців у навчально-виховному процесі; інноваційні технології формування особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю; засоби формування особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю (рисунок 1.8).

Практичним механізмом реалізації змісту розвитку професійно значущих особистісних якостей майбутніх фахівців виступає програма «Розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності» основними блоками якої є інформаційний, розвивальний та психокорекційний зміст. Досягнення ефективних результатів

Рис. 1.8. Модель розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності

процесу розвитку особистісної готовності забезпечується системою *педагогічних засобів* навчання (рисунок 1.8).

Педагогічними засобами навчання виступають різноманітні матеріали і знаряддя навчального процесу, завдяки яким більш успішно й за короткий час досягаються визначені цілі професійної підготовки [96]. Традиційно прийнятими засобами у професійній підготовці майбутніх фахівців нафтогазового профілю є розвивальні дидактичні матеріали, різноманітне унаочнення (схеми, таблиці, плакати, карти), інтегровані в медіа-технологічних засобах навчання. Згідно з І.А. Сахневич, професійна підготовка фахівців із застосуванням медіа-технологій дозволяє максимально засвоювати певні знання, уміння і навички професійної діяльності в нафтогазовій галузі, формувати особистісну готовність до самостійної практичної діяльності. Тому медіа-технологія навчання дослідницею трактується як складний багатоаспектний технологічний процес усіх можливих педагогічних дій, способів, методів побудови навчально-освітньої діяльності [183].

Акцентуючи на цьому увагу, науковець виокремлює певні медіа-технології, які в процесі дослідження засвідчили про позитивний вплив на процес професійної підготовки майбутніх фахівців нафтогазового профілю: *пресотехнології* (навчальні газети, журнали фахового спрямування); *кінотехнології* (художні та документальні фільми, кінофрагменти); *комп'ютерні технології* (комп'ютерні навчальні програми); *мультимедіа-технології* (мультимедіа-продукти – електронні книги газети, журнали, мультимедіа-енциклопедії, мультимедіа-словники) [183]. Такий широкий спектр медіа-технологій надає можливості урізноманітнювати завдання, використовувати комп'ютерні програми, які включають набір вправ: навчальних (для презентації матеріалу), тренувальних (для відпрацювання навичок і вмінь), текстуальних (для перевірки знань). Вони дають можливість моделювати ситуації, які максимально наближені до умов професійної діяльності, активізувати навчальну діяльність майбутніх фахівців, посилювати

їх самостійну роботу.

У контексті нашого дослідження однією з технологій у розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців виступають кіно-технології (відеофільми з професійним спрямуванням). Специфічна їх особливість виявляється у функціях, які активізують потенціальні можливості та внутрішній резерв фахівця (гносеологічна, прогностична, аксіологічна, інформаційна, інтерактивна). Доцільність їх застосування у процесі професійної підготовки визначається інтенсивністю впливу на сприйняття та сенсорну систему людського організму, повідомлення, що доносяться до аудиторії, повністю або частково впливають на свідомість, поведінку та почуття [52, с.182]. Проте, незважаючи на такий вибірковий підхід медіа-технології навчання, не виключається можливість застосування й інших. Усе залежить від теми, мети та навчальних цілей заняття.

Отож уміло створені педагогічні умови та підібраний комплекс методичних засобів забезпечують адекватне педагогічне керування психологічними умовами (особистісної спрямованості майбутніх фахівців до професійної діяльності; інформаційно-пізнавальної активності та практичних умінь у майбутніх фахівців; емоційної стійкості до умов професійної діяльності; комунікативного потенціалу) особистісного розвитку та сприяють ефективній активізації структурних компонентів (мотиваційної, інформаційно-пізнавальної, емоційно-вольової, комунікативно-організаційної, духовно-моральної, операційної) (рисунок 1.8). У результаті в майбутнього фахівця поступово вибудовується чітка та узгоджена ієрархія професійно значущих особистісних якостей, цінностей, детермінуються вчинки, вибори, потреби, рішення, ціннісно-смісловне поле професійної діяльності виходить за межі індивідуальних інтересів.

Розроблена модель розвитку особистісної готовності дозволила виокремити критерії та показники, які досліджувались у процесі психологічної діагностики. Критеріями обрано особистісні детермінанти розвитку структурних компонентів; особистісну спрямованість на професійну діяльність; інформаційно-пізнавальну активність та практичні уміння; комунікативні здібності; емоційну стійкість до умов діяльності; ціннісні орієнтації майбутніх фахівців. Згідно обраних критеріїв, охарактеризовано високий, середній та низький рівні розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності.

Високий рівень характеризується стійким інтересом до професійної діяльності, вмотивованістю на працю, постійним прагненням до пошуку інформації, активним мисленням, емоційною врівноваженістю та рішучістю до дій у непередбачуваних ситуаціях, вираженням почуттям моральної відповідальності, здатністю до реалізації набутих знань та прагненням до встановлення й підтримки професійних взаємин в колективі.

Середній рівень зумовлюється частковим інтересом до обраної професії та ситуативною вмотивованістю на працю, рішучістю до дій, епізодичним прагненням до пошуку інформації, частково розвиненою здатністю до

реалізації набутих знань та прагненням до встановлення й підтримки професійних взаємин в колективі, емоційною стійкістю, помірно вираженим почуттям моральної відповідальності.

Низький рівень вирізняється відсутністю мотивованістю на працю, інтересу до обраної професії та активним прагненням до пошуку інформації, здатністю до реалізації набутих знань у професійній діяльності, нерозвиненою емоційною стійкістю та рішучістю до дій у непередбачуваних ситуаціях, відсутністю прагнення до встановлення й підтримки професійних взаємин в колективі та почуття моральної відповідальності.

Визначені положення та авторська модель були покладені в основу дослідження особливостей розвитку структурних компонентів особистісної готовності у майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДЛУ І

1. Теоретичний аналіз філософсько-психологічних праць засвідчив, що проблема розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності вивчалася з позицій психофізіологічного (П.К. Анохін, Ю.А. Олександровський та ін.), когнітивного (М.М. Козяр, В.І. Розов та ін.), соціально-психологічного (Л.Е. Орбан-Лембрик, О.Г. Романовський та ін.), діяльнісного (С.В. Герасіна, М.І. Дяченка, Л.О. Кандибовича та ін.) та гуманістичного (Г. Маррей, А. Маслоу, К. Роджерс та ін.) підходів.

У руслі означених підходів поняття «особистісної готовності до професійної діяльності майбутніх фахівців» вивчалася у взаємозв'язку з саморегуляторними механізмами поведінки особистості із внутрішніми розумовими процесами, пізнавальною активністю, мотиваційною, духовною спрямованістю, ціннісними орієнтаціями особистості. Вчені підкреслюють важливість урахування можливостей фахівця до виконання функціональних обов'язків, які ґрунтуються на професійних вміннях, навичках, досвіду виконання професійних дій особистості.

У результаті аналізу наукових здобутків встановлено, що особистісна готовність до професійної діяльності розглядалась науковцями як складне динамічне внутрішньо-особистісне утворення, що характеризується мотиваційно-потребнісною спрямованістю, інтелектуальними, комунікативними здібностями, уміннями, навичками, змобілізованістю емоційно-вольових зусиль для вирішення професійних завдань.

2. На основі аналізу наукових досліджень (С.В. Лахоцького, В.О. Лефтерова, А.І. Мартинова, М.А. Мислюка, В.Л. Марищука та ін.) виявлено специфічні особливості професійної діяльності фахівців нафтогазового профілю а саме: виконання професійних завдань з підвищеною небезпекою загрози здоров'ю та життю, зумовлених невизначеною інтенсивністю впливу зовнішніх факторів (кліматичних, ергономічних, технічних, фізичних, хімічних тощо), участь у ліквідації аварій та їх наслідків,

жористка регламентація часу на прийняття рішення в непередбачуваних ситуаціях. Відповідно до її специфіки, *наша позиція полягає у визначені особистісної готовності до професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю як складного інтегративного утворення, що актуалізує внутрішню саморегуляцію поведінки особистості в ситуативних умовах, зумовлених зовнішніми факторами професійної діяльності.* Виявлені особливості покладено в основу розробки психологічної структури особистісної готовності фахівців.

3. До розробленої психологічної структури особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю включено такі компоненти: мотиваційний, інформаційно-пізнавальний, емоційно-вольовий, комунікативно-організаційний, духовно-моральний, операційний.

Мотиваційна готовність зумовлена позитивною спрямованістю на працю та результат, інтерес до професійної діяльності.

Інформаційно-пізнавальна готовність детермінується пізнавальною активністю, інтелектуальними здібностями (швидкістю, гнучкістю мислення та здатністю до аналітичної діяльності).

Емоційно-вольова – визначається емоційною стійкістю до непередбачуваних умов професійної діяльності, здатністю до швидких і рішучих дій та саморегуляцією і самоконтролем над поведінкою в екстремальних ситуаціях.

Комунікативно-організаційна готовність інтегрує попередньо визначені компоненти (духовно-моральний, інформаційно-пізнавальний, емоційно-вольовий) і детермінується такими властивостями, як альтруїстичність та демократичний стиль поведінки.

Духовно-моральна готовність пов'язується з моральною відповідальністю, гуманістичною, естетичною та екологічною культурою поведінки, саморозвитком та самовдосконаленням.

Операційна готовність зумовлена уміннями, навичками, готовністю до безпомилкового виконання дій.

4. З урахуванням особливостей психологічної структури особистісної готовності до професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю розроблено теоретичну модель розвитку досліджуваного явища, формування якої, в навчально-виховному процесі, цілеспрямовано забезпечується психологічними (формуванням особистісної спрямованості майбутніх фахівців до професійної діяльності; активізацією інформаційно-пізнавальної активності та практичних умінь у майбутніх фахівців; формуванням емоційної стійкості до умов професійної діяльності у майбутніх фахівців; розвитком здатності до комунікативної активності у процесі групової діяльності майбутніх фахівців) та педагогічними (визначенням засобів, інноваційних технологій, форм та методів формування особистісної готовності до професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю; розробкою методичної системи забезпечення формування особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності) умовами. Відповідно до теоретичної моделі визначено

критерії (вмотивованість на працю, прояви активного мислення, рішучість до дій та саморегуляція поведінки, прагнення до встановлення та підтримки професійних взаємин в колективі, професійна відповідальність, здатність до реалізації набутих знань у професійній діяльності) та рівні (вищий, середній, низький) розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності.

Для визначення психологічних та педагогічних умов розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності доцільним є використання положень особистісно-орієнтованого підходу. Особистісно-орієнтований підхід передбачає вивчення особистісної готовності до професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю цілісно, системно з урахуванням їх індивідуально-динамічної функціональної структури, в якій воєдино пов'язані внутрішні умови (психологічні) що відображають зовнішні впливи. Саме на засадах цього підходу досягається активне включення особистості майбутнього фахівця у навчально-виховний процес вищої школи.

Отримані результати відображені в наукових працях:

1. *Гуменюк Н. Я.* Цілеспрямованість професійної підготовки студентів ВТНЗ до вирішення психологічних проблем трудової діяльності / Н. Я. Гуменюк // Педагогічна майстерність як система професійно-мистецьких спеціальностей : матеріали звітної наукової конференції ІПООД НАПН України. – К., 2009. – С. 90–91.

2. *Гуменюк Н. Я.* Психолого-педагогічний зміст становлення та розвитку особистісної готовності студентів ВТНЗ до професійної діяльності / Н. Я. Гуменюк // Вісник Черкаського університету : зб. наук. праць. – Вип. 181, Ч. 1. – Черкаси, 2010. – С. 22–25.

3. *Гуменюк Н. Я.* Психолого-педагогічні підходи до реалізації творчого потенціалу майбутніх фахівців нафтогазового профілю / Н. Я. Гуменюк // Психологічна служба в професійно-технічних навчальних закладах: досвід, проблеми, перспективи : тези обласної науково-практичної конференції, 20 жовтня 2010 р. – Львів : ФОП Коран Б.І., 2010. – С. 76–77.

4. *Гуменюк Н. Я.* Теоретико-методологічний стан проблеми розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності / Н. Я. Гуменюк // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – № 18–19 (№ 19). – Ужгород, 2010. – С. 151–262. .

5. *Гуменюк Н. Я.* Психолого-педагогічні аспекти підготовки майбутніх спеціалістів нафтогазової промисловості до діяльності в стресогенних умовах у регіонах західної України / Н. Я. Гуменюк // Філософія. Соціологія. Психологія : збірник наукових праць. – Івано-Франківськ. – 2010. – С. 171–181

6. *Гуменюк Н. Я.* Психологічна структура особистісної готовності майбутнього фахівця нафтогазового профілю / Н. Я. Гуменюк // Педагогіка і психологія професійної освіти : Науково-методичний журнал -№4 – Львів 2010. – С. 123-131.

7. *Гуменюк Н. Я.* Интегративный подход к формированию личностной

готовности будущих специалистов нефтегазового профиля высшими техническими учебными заведениями / Н. Я. Гуменюк // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук : Научный журнал - №08(55) -Москва. - 2013. - С. 247-250.

РОЗДІЛ II

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНОЇ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ НАФТОГАЗОВОГО ПРОФІЛЮ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У другому розділі сформульовано методичні підходи, обґрунтовано методики емпіричного дослідження, здійснено аналіз розвитку особливостей та структурних компонентів особистісної готовності до професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю.

2. 1. Методичні підходи та організація діагностико-експериментального вивчення особистісної готовності до професійної діяльності у майбутніх фахівців нафтогазового профілю

Здійснення емпіричного дослідження проблеми особистісної готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності, зумовлює потребу методичного обґрунтування засобів діагностики, яка надалі дасть можливість здійснити

відповідну обробку та отримати об'єктивні результати досліджуваного явища. У зв'язку з цим, насамперед, необхідно розробити методичні підходи до діагностики розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю.

Термін «діагностика» походить від грецького «diagnostikos» (здатний розпізнавати, визначати) і означає метод встановлення діагнозу, що визначається певною метою дослідника та містить сукупність способів, прийомів для здійснення поставленого завдання [190]. Широкого розповсюдження термін «діагностика» набув у сучасній психологічній практиці, без неї неможливим стало пояснення будь-якого виучуваного явища. Вона містить методи для виміру індивідуально-психологічних, психічних, психофізіологічних, психосоматичних характеристик особистості та інші. Однак, принагідно зазначимо, що проблема діагностики розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності в сучасній практичній психології розроблена недостатньо. Загальновідомі психодіагностичні інструментарії спрямовані на вивчення емоційних, вольових якостей, спрямованості, потреб тощо, тим самим зумовлюють складність визначення критеріїв оцінки особистісної готовності фахівців та побудови способів прийомів діагностики, які надавали б достовірні результати.

Досліджуючи змістові характеристики особистісної готовності, слід зважати на те, що вона характеризує вищий ступінь самоорганізації фахівця у процесі його професійної діяльності, який характеризується високим рівнем відповідальності, свідомості, самосвідомості, спрямованості на духовно-моральні цінності, колективну діяльність, розвиток когнітивних та емоційно-вольових якостей особистості.

Вивчення будь-якої психологічної проблеми ґрунтується на певній методології, а саме на системі принципів та побудові способів організації наукового дослідження. Виходячи з цього, наше дослідження підпорядковане загальноприйнятій системі принципів та способу її організації, що опиралась на основні етичні норми, прийняті Товариством психологів України [149, с. 504]. А саме: діагностика особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю відбувалась за етичним принципом добровільності, за їх згодою на діагностичну процедуру та використання підібраних методик, з наданням їм можливості ознайомитися з результатами експериментального дослідження. Щодо принципів, то наукове дослідження підпорядковувалось таким загальновідомим, як принципам: детермінізму (вихідною одиницею аналізу є взаємодія суб'єкта з навколишнім природним та соціальним середовищем, усе розмаїття поведінки людини зумовлюється впливом середовища, у якому діє суб'єкт); розвитку (механізми детермінації активності людини, її розвиток і становлення на різних етапах діяльності: ігрової, навчальної, трудової, творчої); цілісності (вивчення особистості і ситуації, у якій вона діє, як системи); різнобічного пізнання (вивчення особистості на основі об'єктивних матеріалів, показників, фактів).

В організації дослідження *принцип детермінізму* дозволив нам виявити детермінанти, що зумовлюють особистісну готовність фахівців до професійної діяльності, впливають на динаміку її становлення.

Вивчення особистісної готовності до професійної діяльності на засадах *принципу розвитку* дозволяло виявляти порівняльним методом групові відмінності в розвитку окремих структурних компонентів досліджуваного явища.

Згідно з *принципами цілісності* дослідження особистісної готовності та її структурних компонентів здійснюється невід'ємно від її інших показників, зокрема спрямованості, інтелектуальних здібностей, ціннісної орієнтації, нормативності поведінки, відповідальності, самореалізації, знань, нервово-психічної стійкості, комунікативних здібностей. Отримані результати розглядаються через цілісні структурні взаємозв'язки.

Принцип різнобічного пізнання досліджуваного явища нами реалізувався через теоретичний аналіз та узагальнення отриманих даних. Шляхом психодіагностичного методу ми мали можливість отримати кількісні та якісні характеристики виучуваних особистісних властивостей, що інтегрувались і доповнювались результатами визначених та розроблених методик. Низка принципів знайшли своє відображення в основних методичних підходах, за якими було здійснено дослідження особистісної готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності. Для цього ми використовували три методичні підходи: 1) дослідження особистісних детермінант та їх вагомість у структурі особистісної готовності до професійної діяльності; 2) вивчення рівня розвитку структурних компонентів особистісної готовності майбутніх фахівців; 3) визначення загального рівня розвитку особистісної готовності до професійної діяльності у майбутніх фахівців нафтогазового профілю.

Перший підхід ґрунтувався на основі аналізу експертної оцінки особистісних якостей, що є провідними детермінантами у структурі особистісної готовності. Для цього було залучено 36 експертів (фахівців гуманітарної і фундаментальної підготовки та нафтогазових факультетів, стаж яких складав не менше п'яти років) трьох вищих навчальних закладів України: Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу, Національний технічний університет «ХПІ», Полтавський національний технічний університет.

За умовами анкетного-опитувальника «Експертна оцінка критеріїв особистісної готовності фахівців нафтогазового профілю» (додаток А.1) кожен експерт-фахівець визначив та теоретично обґрунтував значущість виділених особистісних якостей у професійній діяльності фахівця нафтогазового профілю за трьома рівнями: необхідні, бажані, незначущі. Ваговий коефіцієнт кожного із критеріїв особистісної готовності визначався за формулою [59]:

$$U_i = \sum r_i / \sum R_i [27]$$

де $\sum r_i$ – сума балів, привласнена одній і тій самій якості всіма членами експертної групи, $\sum R_i$ – загальна сума балів, привласнених усім якостям усіма експертами групи.

Отримані дані експертної оцінки підтвердили важливість особистісних якостей майбутніх фахівців нафтогазового профілю, які в більшості випадків збіглися з наведеними нами у теоретичній частині дослідження та засвідчили необхідність їх експериментальної перевірки (додаток Г).

Другий підхід, зважаючи на результати попереднього підходу, спрямований на вивчення особливостей розвитку особистісних детермінант та структурних компонентів особистісної готовності до професійної діяльності (духовно-моральній, мотиваційній, інформаційно-пізнавальній, операційній, емоційно-вольовій, комунікативно-організаційній).

Вивчення особливостей розвитку визначених особистісних детермінант базувалось на апробації опитувальника *«Особистісна готовність до професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю»*. У зміст опитувальника покладено 35 питань, спрямовані на виявлення загального рівня розвитку мотиваційної спрямованості на трудову діяльність, емоційно-вольової стійкості до ситуацій, фахових та комунікативних здібностей за п'ятьма шкалами: мотиваційно-рефлексивним; саморегулятивним; морально-рефлексивним; комунікативно-рефлексивним; діяльнісно-рефлексивним відношенням. Методика є ефективною для вікової категорії від 20-22 років. Зміст опитувальника подано в додатку А.7.

Стандартизація методики здійснювалась за участю 174 студентів Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу, Харківського національного університету «ХПІ», Полтавського національного технічного університету. Тут формулювалися завдання тесту, уточнювалися запитання та визначалися норми показників для даної вікової категорії. У результаті, була визначена така шкала оцінювання: 70-50 балів – високий показник потенціалу; 49-24 балів – середній показник та до 24 балів низький рівень потенціалу. Наближення до максимального показника (14 балів) одного із психологічних механізмів та показників свідчить про високий розвиток особистісної готовності та актуалізованість. Показники нижче 14 балів свідчать про необхідність визначення напрямів їх розвитку. Апробація опитувальника проводилась в ході констатувального експерименту. Отримані результати дозволили окреслити подальші перспективи констатувального дослідження та підібрати діагностичний інструментарій для ґрунтовного вивчення особистісних детермінант структурних компонентів особистісної готовності до професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю (таблиця 2.1).

Психодіагностична методика Е.О. Помиткіна *«Духовний потенціал особистості»* (додаток А.3), дала можливість виявити дві важливі складові духовного розвитку особистості майбутнього фахівця нафтогазового профілю, а саме:

- духовний потенціал, який характеризує вольові якості та мотиваційну спрямованість майбутнього фахівця;
- ціннісні орієнтації особистості фахівця (гуманістичні, естетичні, екологічні, цінності пізнання, самовдосконалення, самореалізації, відповідальності).

Методична база психодіагностичного дослідження

| Компоненти особистісної готовності | Критерії та показники діагностування | Психодіагностичні методики |
|------------------------------------|---|--|
| Мотиваційний | Загальна мотиваційна спрямованість (на працю її результат, процес), інтерес до професійної діяльності | «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері (О. Ф. Потьомкін) |
| Інформаційно-пізнавальний | Активність до пізнання та самопізнання, здатність до аналізу та узагальнення інформації, інтелектуальна лабільність | Короткий орієнтувальний тест (В.Н. Бузин, Е.Ф. Вандерлік), методика «Духовний потенціал особистості» (Е.О. Помиткін) |
| Емоційно-вольовий | Адаптивні здібності, нервово-психічна стійкість, поведінкова саморегуляція та рішучість у непередбачуваних ситуаціях діяльності | Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» (А.Г. Маклаков, С.В. Чермянін) «Особистісна готовність до професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю» (авторський) |
| Комунікативно-організаційний | Комунікативна адаптивність, толерантність, тактовність, здібності до встановлення ділових контактів, стиль поведінки | Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» (А. Г. Маклаков, С. В. Черемянін), методика «Дослідження комунікативних та організаційних здібностей КОЗ-2(В.В.Синявський, Б.О. Федоришин) |
| Операційний | Практичні, психологічні знання, уміння в управлінні технологічними засобами | Опитувальники « Шкала експертної оцінки – «Схильність до професійної праці учнів ПТНЗ» (в авт. мод.), «Самооцінка навчально-професійних досягнень учнів ПТНЗ» В.С. Герасіної (в автр. мод.), «Вивчення рівня розвитку когнітивної та операційно-процесуальної складових готовності до використання комп'ютерної техніки» А.А. Гулеватого (в авт. мод.) |

Методика призначена для дослідження вікових категорій з 14 до 60 років і містить для кожної з них шкалу оцінювання. Досліджуваним пропонували 49 тверджень із варіантами відповідей (а, б, в, г). Кожен з них був забезпечений спеціальним бланком для відповідей (таблиця 2.2). Завдання полягало у виборі одного з варіантів, які, на його думку, є найбільш важливим.

Аркуш для відповідей

| | Спілкув. | Спрямов. | Характер | Самосвід | Досвід | Інтелек | Психофіз. |
|------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Гум. | 1 А Б В Г | 14 А Б В Г | 15 А Б В Г | 28 А Б В Г | 29 А Б В Г | 42 а б в г | 43 А Б В Г |
| Ест. | 2 А Б В Г | 13 А Б В Г | 16 А Б В Г | 27 А Б В Г | 30 А Б В Г | 41 а б в г | 44 А Б В Г |
| Екол | 3 А Б В Г | 12 А Б В Г | 17 А Б В Г | 26 А Б В Г | 31 а б в г | 40 а б в г | 45 А Б В Г |
| Псп. | 4 А Б В Г | 11 А Б В Г | 18 А Б В Г | 25 А Б В Г | 32 а б в г | 39 а б в г | 46 А Б В Г |
| Св. | 5 А Б В Г | 10 А Б В Г | 19 А Б В Г | 24 А Б В Г | 33 а б в г | 38 а б в г | 47 А Б В Г |
| Ср. | 6 А Б В Г | 9 А Б В Г | 20 А Б В Г | 23 А Б В Г | 34 а б в г | 37 а б в г | 48 А Б В Г |
| Відп | 7 А Б В Г | 8 А Б В Г | 21 А Б В Г | 22 А Б В Г | 35 а б в г | 36 а б в г | 49 А Б В Г |

Виразність духовної спрямованості та духовної ціннісної орієнтації майбутніх фахівців визначались згідно з методикою за високим, середнім, недостатнім та низьким рівнями. Оскільки участь в експериментальному дослідженні брали респонденти віком 19–21 років, то показник високого рівня духовної спрямованості складав 38–49, 25–37 – середній, 12–24 – недостатній, до 12 балів – низький [162, с. 117–123].

Для визначення духовної ціннісної орієнтації високий показник становив максимально 7 балів. Високі результати духовного потенціалу майбутніх фахівців нафтогазового профілю засвідчили гуманне ставлення до природи, інших; естетичний і екологічний рівень свідомості та високу моральну відповідальність за свої дії, готовність до комунікативної взаємодії зі співробітниками. Отримані результати перевірялись за ключем діагностичної методики (додаток А.2). Кожен збіг відповідей із ключем оцінювався в 1 бал.

Сьогодні, коли під впливом трансформаційних процесів суспільства відбувається переосмислення багатьох раніше сформованих поглядів на життя, важливе місце посідає дослідження мотиваційної спрямованості особистості. Її ядро складають потреби, мотиви.

Методика соціально-психологічних установок у мотиваційно-потребнісній сфері особистості О.Ф. Потьомкіна дала нам можливість виявити мотиваційну спрямованість майбутніх фахівців нафтогазового профілю на результат, альтруїзм, працю, показники яких свідчать про зацікавленість, активність і ситуативні чинники, які спонукають до вибору професійної діяльності, оскільки, на нашу думку, від них залежить у майбутньому ефективність виконання професійних завдань (додаток А.4). Згідно з методикою, результати дослідження визначались за трьома рівнями:

- 1) високомотивовані (орієнтації виражені однаково);
- 2) низькомотивовані (орієнтації виражені слабо);

3) дисгармонійні (деякі з орієнтацій виражені сильніше, а деякі можуть навіть бути відсутніми) [168, с. 641].

Для занесення діагностичних даних був створений протокол (таблиця 2.4), форма якого дозволяла розглядати як загальний рівень розвитку мотиваційної спрямованості, так і прояв за кожною з 4 шкал по горизонтальному вимірі.

Сума балів за першою шкалою свідчить про спрямованість особистості фахівців на процес та працю, другою – на результат і волю, третьою – на альтруїзм та владу, а сума четвертої – на егоїзм і гроші. Наближеність до максимального числа (10 балів) переконує в розвиненості тієї чи іншої особистісної орієнтації, низькі показники – у необхідності їх розвитку.

Таблиця 2.4

Протокол діагностичних даних

| | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| I | 1 | 5 | 9 | 13 | 17 | 21 | 25 | 29 | 33 | 37 | Σ= |
| II | 2 | 6 | 10 | 14 | 18 | 22 | 26 | 30 | 34 | 38 | Σ= |
| III | 3 | 7 | 11 | 15 | 19 | 23 | 27 | 31 | 35 | 39 | Σ= |
| IV | 4 | 8 | 12 | 16 | 20 | 24 | 28 | 32 | 36 | 40 | Σ= |

Методика «Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» А.Г. Маклакова, С.В. Чермяніна [8] (додаток А.5) спрямована на вивчення соціально-психологічної адаптації майбутніх фахівців до умов професійної діяльності, психодіагностичними критеріями якої є емоційна і вольова готовність. Емоційно-вольова готовність майбутніх фахівців нафтогазового профілю визначалась за шкалами: поведінкова регуляція та нервово-психічна стійкість. Максимальна кількість балів складала 165 і розподілялась таким чином. Респонденти, які набрали бали в межах 30–46 і вище, засвідчили низький рівень поведінкової регуляції та нервово-психічної стійкості, 13–29 балів – середній, 0–12 – високий рівні. Низькі показники за цією шкалою підтверджують про схильність до нервово-психічних зривів, відсутність адекватності самооцінки й сприйняття дійсності. Окрім того, нам вдалось виявити й комунікативно-організаційну готовність осіб до групової діяльності та моральну нормативність поведінки.

За шкалою «комунікативний потенціал» методики «Адаптивність» ми визначили комунікативну здатність до встановлення міжособистісних контактів. Досліджувані, які отримали високі показники, відзначалися високим рівнем комунікативних здібностей, демократичним та альтруїстичним стилем поведінки в процесі спілкування. Такі особи легко входять у соціальну групу, відзначаються високою екстраверсійністю. Кількісною градацією рівнів комунікативного потенціалу є: низький рівень – 17–27 і вище, середній – 7–16, високий – 0–6 балів; морально-етичної нормативності: 12–18 балів і вище – низький, 5–11 – середній, 0–4 бали високий рівні. Низькі показники за шкалою «моральна нормативність поведінки» свідчать про ускладнення процесу соціалізації особистості

фахівців, можливості адекватно оцінити своє місце і роль у колективі. Обробка результатів проводилась за ключем згідно з методикою (додаток А.5).

Методика *«Короткий орієнтувальний тест» В.Н. Бузина, Е.Ф. Вандерліка* спрямований на виявлення загальних розумових здібностей, інтегральний показник якого пов'язаний зі здатністю до навчання. Адже саме така якість відображає загальні здібності особистості, що розвиває пізнавальну активність майбутніх фахівців і їх можливості до засвоєння нових знань, дій, складних форм професійної діяльності [8, с. 648]. Оскільки наше експериментальне дослідження націлене на вивчення інформаційно-пізнавального компонента як одного з головних структурних складових особистісної готовності, то цей тест дає змогу встановити такі основні показники, як здатність до узагальнення та аналізу інформації, гнучкість мислення, інертність мислення і здатність до переключення, емоційні компоненти мислення, швидкість і точність сприймання. Тест складається із 50 завдань. Результати тесту опрацьовуються за кількістю правильних відповідей згідно з ключем методики (додаток А.6).

Таким чином, сума 30–50 балів свідчить про високий рівень розвитку інтелекту, середній – 29–19, 18–0 балів – низький (додаток А.6).

Важливою підструктурою особистісної готовності до будь-якої професійної діяльності є фахові знання, уміння, навички, які виступають операційною складовою праці. У контексті нашого дослідження об'єктивними показниками особистісної готовності є професійно-технічні та психологічні знання. Виходячи з цього, ми застосували опитувальник *«Вивчення рівня розвитку когнітивної та операційно-процесуальної складових готовності до використання комп'ютерної техніки» (авторській модифікації – «Операційна готовність майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності»)* (додаток А.8). Відповіді оцінювались за двома напрямками: операційно-процесуальний, операційно-психологічний. Максимальна кількість балів за даними напрямками складає 10 балів. Загальний рівень за всіма напрямками – 20 балів.

Дані відповіді, отримані через розуміння респондентами змісту поставлених запитань, дозволили з'ясувати як рівень їхньої готовності до більш глибокого осмислення й засвоєння, так і ефективність існуючої програми забезпечення формування особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю.

З метою порівняння набутих знань та умінь було застосовано опитувальник *«Схильність до професійної праці учнів ПТНЗ» (авт. модифікації «Схильність до професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю»)*, *«Самооцінка навчально-професійних досягнень учнів ПТНЗ» (в авт. модифікації «Самооцінка навчально-професійних досягнень майбутніх фахівців нафтогазового профілю»)*. Опитувальники були розроблені відповідно до кваліфікаційних вимог фахівців нафтогазового профілю. Кваліфікаційні вимоги перелічують знання та практичні уміння якими повинен володіти майбутній фахівець

«Схильність до професійної праці учнів ПТНЗ» (в авторській модифікації – «Схильність до професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю») за шкалою експертної оцінки (додаток А.9), дав змогу вивчити здатність майбутніх фахівців до професійної діяльності, їхні професійні уміння, здібності. Рівень сформованих професійних знань та умінь учасників експерименту оцінювались за 12 показниками експертами різного профілю (гуманітарного, технічного, природничого) за 7 - бальною шкалою. Середній бал експертної оцінки підраховувався шляхом кількісного та якісного аналізу.

Опитувальник В.С. Герасіної «Самооцінка навчально-професійних досягнень учнів ПТНЗ» (в авторській модифікації – «Самооцінка майбутніх фахівців нафтогазового профілю») (додаток А.10), спрямований на визначення оцінки досягнення професійних знань та практичних умінь учасниками експерименту та здатність до самокритики й усвідомлення своїх можливостей. Рівень своїх досягнень респонденти оцінюють за 5-бальною шкалою. Супінь особистісної готовності до професійної діяльності визначався окремо по двох категоріях: фахові знання та практичні навички.

Методика В.В. Синявського та Б.О. Федоришина КОЗ-2 спрямована на виявлення схильності особистості фахівця чітко і швидко встановлювати ділові й міжособистісні стосунки з колегами, прагнення розширювати комунікативні контакти, виявляти ініціативу, участі в групових заходах, умінь впливати на інших (додаток А.11).

Методика містить 20 питань, на кожне з яких досліджувані повинні дати відповідь «так» або «ні». Рівень організаційних схильностей визначається окремо згідно з ключем обробки даних за методикою КОЗ-2. За кожен збіг з ключем відповіді оцінювались в 1 бал. Для якісних результатів вивчення використовуються шкали оцінок (таблиця 2.7), у яких тому чи іншому діапазону кількісних показників К відповідає визначена оцінка.

Таблиця 2.7

Шкала оцінок організаційних схильностей

| | | | | | |
|--------------|-----------|------------------|-----------|-----------|--------------|
| Коефіцієнт К | 0,20–0,55 | 0,56–0,65 | 0,66–0,70 | 0,71–0,80 | 0,81–1 |
| Оцінка | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Рівень | Низький | Нижче середнього | Середній | Високий | Дуже високий |

Керуючись виведеною в методиці формулою, вираховуємо: $K = x/20$.

Показники, що отримані за даною методикою, можуть коливатись від 0 до 1 бала. Показники, що близькі до 1 бала, свідчать про високий рівень комунікативних чи організаційних здібностей, до 0 – низький рівень [98].

Дані методики, націлені на вивчення відповідності рівню особистісної готовності майбутніх фахівців, дозволили отримати більш об'єктивну картину досліджуваного явища.

І нарешті *третій підхід* (рисунок 2.1) досліджуваного явища ґрунтується на визначенні та аналізі якісного розвитку особистості готовності до

професійної діяльності фахівців та її структурних складових. З цією метою проводився кореляційний та дисперсійний аналіз за допомогою критеріїв r -Пірсона та F -Фішера а також коефіцієнт взаємної зв'язаності Чупрова K . Особливість їх використання полягає в тому, що окрім виявлення якісних показників, дають можливість встановити функціональний взаємозв'язок між структурними компонентами особистісної готовності та підтвердити ефективність дослідницько-експериментальної роботи.

Обрахунки кореляційного коефіцієнта здійснювались за формулами [181, с. 141]:

$$r = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x}) \cdot (y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2 \cdot \sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2}}$$

де r – лінійний коефіцієнт кореляції, x_i – значення змінних, де j вказує порядковий номер обстеженого студента, n – кількість обстежених студентів.

Згідно формули, обчислення кореляційного взаємозв'язку здійснювалось за таблицею 2.8.

Таблиця 2.8

Обчислення кореляційного взаємозв'язку

| Емпіричні дані | | | Розрахунки | | | | |
|----------------|--------------------|--------------------|--------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|--|
| I | x_i | y_i | $(x_i - \bar{x})$ | $(y_i - \bar{y})$ | $(x_i - \bar{x})^2$ | $(y_i - \bar{y})^2$ | $(x_i - \bar{x}) \cdot (y_i - \bar{y})$ |
| N | $\sum_{i=1}^n x_i$ | $\sum_{i=1}^n y_i$ | $\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})$ | $\sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})$ | $\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2$ | $\sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2$ | $\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x}) \cdot (y_i - \bar{y})$ |

$\sum_{i=1}^n$ – сума середніх значень, що обчислювались за формулою:

$\bar{x} = 1/n \cdot \sum_{i=1}^n x_i$; $\bar{y} = 1/n \cdot \sum_{i=1}^n y_i$. \sum^2 - суми квадратів різниць обчислювались

за формулою: $\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2$ $\sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2$ Σ - сума добутків різниць визначалась

за формулою: $\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x}) \cdot (y_i - \bar{y})$

Значимість кореляційного взаємозв'язку компонентів особистісної готовності визначався в межах від +1 до -1 за такою формулою:

$$r_{xy} = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x}) \cdot (y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2 \cdot \sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2}}$$

Аналіз кореляційних відношень дозволив зробити відповідні висновки щодо оптимального спрямування психологічного впливу на розвиток основних структурних складових особистісної готовності майбутніх фахівців. Дисперсійний аналіз F-Фішера було здійснено за формулою:

$F_{\text{емп}} = S_1 / S_2$
де $S_x = (1/n_1) \cdot \sum (x_i - \bar{x})^2$ і $S_y = (1/n_2) \cdot \sum (y_i - \bar{y})^2$, S_1 і S_2 – дисперсії вибірок.

Багатофункціональні особливості цього методу дозволили встановити дисперсійні відмінності на міжгруповому та внутрішньо груповому рівнях. Коефіцієнт взаємної зв'язаності Чупрова K дозволив встановити взаємозв'язок між рівнями виразності особистісної готовності та її показниками [181, с.251].

φ^2

$$K = \frac{\varphi^2}{(k_1-1)(k_2-1)}$$

k_1 – кількість груп значень першої ознаки (параметр Y – рівні виразності); k_2 – кількість груп значень другої ознаки (параметр X – показники готовності за структурними компонентами). Значення коефіцієнта Чупрова K змінюється від 0 до 1. Чим більше показники наближується до +1 тим більше свідчить про сильний взаємний зв'язок показників особистісної готовності із рівнями її виразності.

Отож, підібрана система діагностичного інструментарію дозволила нам діагностувати ті психодіагностичні показники та критерії, які характеризують і визначають розвиток особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності. Зведені в єдину систему методичні підходи дали змогу динамічно й оперативно виконати експериментальну роботу відповідно до поставленого експериментального завдання та отримати систематизовану інформацію про досліджуване явище.

2. 2. Особливості розвитку особистісної готовності до професійної діяльності у майбутніх фахівців нафтогазового профілю

Згідно із філософськими законами (переходу кількісних змін у якісні) та принципами (розвитку), особистісна готовність у наукових працях [12; 59; 125] вивчається в єдності процесів зародження, формування, удосконалення та спаду професійних уподобань, навичок, умінь і мотивацій до професійного вдосконалення, що відбувається протягом онтогенетичного розвитку особистості фахівців (В.І. Гордієнко). Виходячи з цього, процес розвитку особистісної готовності до професійної діяльності доцільно вивчати невід'ємно від вікових особливостей особистості.

Сензитивним періодом становлення та розвитку особистісної готовності до професійної діяльності є юнацький вік. Аналіз наукових позицій вчених (І. Д. Бега, І.С. Булах, Е.О. Помиткіна та ін.) різних напрямів та їх узагальнення

(когнітивний, гуманістичний, поведінковий та ін.) дозволив виділити вікові особливості цього періоду. Так, на *когнітивному рівні в юнацькому віці* актуалізується розвиток інтелектуальних здібностей, прагнення до самопізнання та «відкриття Я». Переважаючого значення в пізнавальній діяльності набувають абстрактне мислення, намагання більш глибоко зрозуміти сутність і причинно-наслідкові зв'язки предметів та явищ, що вивчаються. У мисленні переважають аналітико-синтетична діяльність, схильність до порівнянь, виникає потреба зрозуміти діалектичну сутність явищ у їх протиріччях і взаємозв'язках, кількісних і якісних змінах. На *духовно-моральному* поштовхуються відповідальність, сумлінність, що на рівні когнітивної складової структури особистості пов'язано з усвідомленими моральними цінностями, моральним самовизначенням, моральною стійкістю; духовний розвиток набуває все більше ознак саморозвитку. На *емоційно-вольовому рівні* зростає здатність до рішучості, цілеспрямованості, наполегливості, самостійності, емоційної чутливості до ситуацій та самоконтролю над поведінкою. На *мотиваційному* - відбуваються зміни життєвих позицій, що зумовлені вибором майбутньої професії.

З метою дослідження особливостей розвитку особистісної готовності до професійної діяльності в юнацькому віці розроблено експериментальний опитувальник «Особистісна готовність до професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю». Апробація опитувальника проводилась шляхом виявлення зв'язку між ступенем виразності та зовнішніми критеріями, що характеризують діяльність майбутніх фахівців та їх поведінку. Для цього було залучено 35 респондентів, які за результатами пілотажного дослідження («Шкала експертної оцінки - «Схильність до професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю») визначались високим рівнем розвитку (29,0 %) особистісної готовності до професійної діяльності. За результатами діагностування встановлено, що високий розвиток даної якості притаманний 60,5 %, середній - 38,5 % респондентам. Низького рівня не виявлено.

Логіка аналізу отриманих даних зумовлює потребу визначення психологічних особливостей у структурі особистісної готовності. Така увага зумовлена тим, що саме завдяки їм ми можемо пояснити взаємодію та функціонування значущих показників, визначити характерні особливості, які в сукупності зумовлюють розвиток особистісної готовності, підвищують або знижують рівень організованості структурних компонентів, змінюють режим та функціонування [23, с. 169]. Таким чином, до складу розробленої моделі включено такі психологічні особливості розвитку особистісної готовності, зокрема мотиваційно-рефлексивного, саморегулятивного, комунікативно-рефлексивного, морально-рефлексивного та діяльнісно-рефлексивного (таблиця 2.11).

Таблиця 2.11

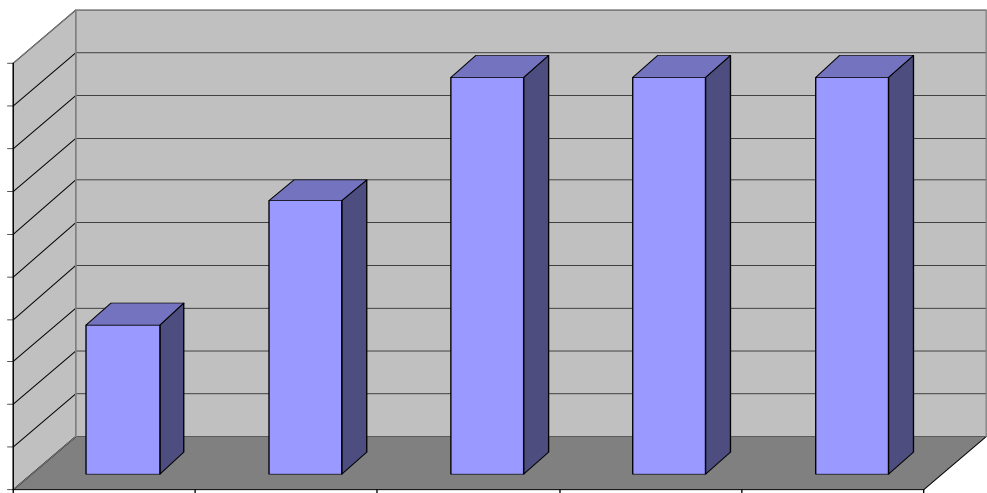
Показники розвитку психологічних проявів особистісної готовності в респондентів

| Психологічні прояви особистісної готовності | Середньостатистичні показники психологічних проявів особистісної готовності |
|--|--|
| Мотиваційно-рефлексивні | 11,2 |
| Саморегулятивні | 11,9 |
| Комунікативно-рефлексивні | 10,4 |
| Морально-рефлексивні | 10,4 |
| Діяльнісно-рефлексивні | 11,9 |
| Загальний показник актуалізації психологічних особливостей особистісної готовності | 55,8 |

Як бачимо з таблиці 2.11, найбільший бал за вибіркою сягає 11,9 балів і відповідає актуалізації когнітивних та емоційно-вольових психологічних показників особистісної готовності. Найнижчий - 10,4 бала, що характеризує рівень усвідомлення духовно-ціннісної значущості діяльності.

Очевидно, що на розподіл таких результатів вплинули вікові особливості респондентів та практичний досвід. Тому отримані в подальшому нами експериментальні дані при дослідженні актуалізації показників особистісної готовності в майбутніх фахівців нафтогазового профілю можуть відрізнитись. Загалом отримані дані переконують у незначному середньостатистичному відхиленні та високому рівні (55,8 балів) розвитку особистісної готовності респондентів за віковою категорією від 20 років.

Простежуючи психологічні прояви особистісної готовності майбутніх фахівців, ми встановили відсоткове їх співвідношення (рисунок 2.4).



| | | | | |
|-----|-------|-------|-------|-------|
| 87% | 98,6% | 92,8% | 98,6% | 98,6% |
|-----|-------|-------|-------|-------|

- 1- мотиваційно-рефлексивний; 2- саморегулятивний; 3- морально-рефлексивний; 4- діяльнісно-рефлексивний відношення; 5- комунікативно-рефлексивний

Рис. 2.4. Відсоткове співвідношення психологічних проявів особистісної готовності в респондентів з високим розвитком

За рисунком 2.4, найвищий рівень серед психологічних особливостей особистісної готовності посідають саморегулятивні, діяльнісно-рефлексивні, комунікативні показники (98,6 %), що свідчить передусім про такі характеристики особистості, як врівноваженість, рішучість, толерантне ставлення до інших тощо. Дещо нижчий рівень посідають мотиваційні (87 %) та морально-рефлексивні (92,8 %).

Виходячи з даних результатів, нас цікавило, чи впливає рівень виразності на загальну актуалізацію психологічних особливостей особистісної готовності. Для оцінювання щільності зв'язку ми застосували коефіцієнт Чупрова K [181, с. 251]. Обчислення взаємозв'язку було здійснено за поданою формулою в підрозділі 2.1. Результати розрахунку коефіцієнта свідчать про сильний взаємний зв'язок показників готовності з рівнями виразності до професійної діяльності ($K \approx 0,59$) (таблиця 2.12).

Таблиця 2.12

Аналіз щільності зв'язку рівнів та показників психологічних проявів особистісної готовності в респондентів за коефіцієнтом Чупрова K

| Рівень виразності особистісної готовності | Психологічні показники особистісної готовності | | | | | |
|---|--|---------------------|------------------|------------------------|-------------------|--------|
| | Мотиваційно-рефлекс. | Діяльнісно-рефлекс. | Саморегулятивний | Комунікативно-рефлекс. | Морально-рефлекс. | Усього |
| Стійка | 45,8 | 46,4 | 46,4 | 46,4 | 75,4 | 260,4 |
| Середньостійка | 40,6 | 46,4 | 52,2 | 52,2 | 17,4 | 208,8 |
| Низька | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Усього | 86,4 | 92,8 | 98,6 | 98,6 | 92,8 | 469,2 |
| $k_1 =$ | 4 | | | | | |
| $k_2 =$ | 5 | | | | | |
| $A_1 =$ | 0,585297 | | | | | |
| $A_2 =$ | 0,482813 | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|----------|--|--|--|--|--|
| f2= | 100,00 | | | | | |
| K= | 0,594604 | | | | | |

Це дає підстави припустити, що особистісна готовність може виникати внаслідок такого зовнішнього впливу. У період професійної підготовки на основі розвинутої виразності показники особистісної готовності зміцнюються.

Для виявлення впливу окремих психологічних особливостей на змінність ознаки досліджуваного явища було використано дисперсійний аналіз, який дав можливість визначити варіативність результативної ознаки, зумовлені дією факторів. Отримані статистичні показники дозволяють стверджувати про вплив психологічних показників особистісної готовності на варіативність ознак та довести, що високий рівень особистісної готовності зумовлює загальну актуалізацію психологічних особливостей мотиваційно-рефлексивного, саморегулятивного, морально-рефлексивного, комунікативно-рефлексивного, діяльнісно-рефлексивного відношення у підструктурах особистісної готовності (таблиця 2.13).

Таблиця 2.13

**Дисперсійний аналіз психологічних проявів
особистісної готовності в респондентів**

| | Показники психологічних особливостей особистісної готовності | | | | | |
|--------------------------|---|------|--------|-------|----------------|----------------|
| Підсумок | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Рахунок | 18 | 18 | 18 | 18 | 18 | |
| Сума | 101 | 108 | 94 | 96 | 108 | |
| Середнє | 11,2 | 11,9 | 10,4 | 10,4 | 11,9 | |
| Дисперсія | 0,85 | 0 | 1,11 | 0,46 | 0 | |
| Дисперсійний аналіз | | | | | | |
| Джерело Варіації | SS | Df | MS | F | P- Значення | F- Критичне |
| Вибірка | 35289 | 1 | 35289 | 19,2 | | 4,27 |
| Стовбці | 103805 | 1 | 103805 | 0,56 | | 4,27 |
| Міжфакторна взаємодія | 37260 | 1 | 37260 | -20,3 | | 4,27 |
| Внутрішня | 256380 | 140 | 256380 | | | |
| Підсумок | 3,528 | 143 | | | | |

Виявлену залежність результатуючої ознаки досліджуваного явища наглядно ілюструє рис. 2.5 (додаток Ж.1).

Аналіз результатів засвідчує, що зростання рівня особистісної готовності до професійної діяльності майбутніх фахівців супроводжується зменшенням дисперсії у психологічних особливостях. Таким чином, розвиток особистісної готовності сприяє гармонізації, упорядкуванню досліджуваних психічних процесів.

У цілому встановлені зв'язки свідчать про ефективність опитувальника «Особистісної готовності до професійної діяльності фахівця нафтогазового профілю», оскільки виявлені високі показники особистісної готовності збіглися з експертною оцінкою «Схильності до професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю».

Апробацію опитувальника було продовжено на подальших етапах констатувального експерименту. У ньому взяли участь 174 студентів третього курсу вищих технічних навчальних закладів України (Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу, Харківського національного університету «ХПІ», Полтавського національного технічного університету).

За результатами авторської методики, 32,4 % (57 осіб із 174) досліджуваних відзначаються середнім рівнем розвитку особистісної готовності до професійної діяльності. Високий рівень притаманний 22,8 % (40 осіб) а низький - 44,4 % (77 осіб). Усереднений відсотковий показник особистісної готовності становить 34,6 %. На середньостатистичному рівні встановлено загальні показники актуалізації психологічних особливостей розвитку особистісної готовності (таблиця 2.14).

Усереднені показники подані в таблиці 2.14, засвідчують про недостатню актуалізацію психологічних особливостей особистісної готовності, а загальний показник особистісної готовності за ними становить 25,2 балів. Найменш актуалізованим у майбутніх фахівців виявився мотиваційно-рефлексивний показник особистісної готовності (4,8 бала), що зумовлено відсутністю зацікавленості до професійної діяльності. Це може бути пов'язано з організацією навчально-виховної діяльності викладачів, відсутністю активних форм, методів та чинних непрофесійно орієнтованих програм, що призводять до зниження активності студентів опановувати нові знання. У ведення відповідних активних форм та методів у професійну підготовку фахівців дозволить вирішити дану проблему.

Таблиця 2.14

Усередненні показники психологічних проявів особистісної готовності в майбутніх фахівців нафтогазового профілю

n=174

| Психологічні прояви особистісної готовності | Середньостатистичні показники психологічних проявів особистісної готовності |
|---|---|
| Мотиваційно-рефлексивні | 4,8 |

| | |
|--|------|
| Саморегулятивні | 5,1 |
| Комунікативно-рефлексивні | 5,1 |
| Морально-рефлексивні | 5,3 |
| Діяльнісно-рефлексивні | 4,9 |
| Загальний показник актуалізації особливостей особистісної готовності | 25,2 |

Аналітична оцінка щільності зв'язку двох змінних ознак (психологічні прояви та рівні виразності) переконує в сильній взаємній пов'язаності між ними (додаток Д.1).

Статистичні розрахунки дисперсійного аналізу, отримані за допомогою комп'ютерного пакета «Аналіз даних» в MS Excel 2003, подані в таблиці 2.15. Дані результати підтверджують про недостатній рівень розвитку особистісної готовності.

Загалом кількість студентської молоді, якій притаманний високий рівень розвитку особистісної готовності, з часом суттєво не змінилася, що свідчить про необхідність створення сприятливих психолого-педагогічних умов для забезпечення цього процесу, пошуку ефективних підходів і методів, що сприятимуть особистісному зростанню майбутніх фахівців нафтогазового профілю.

Розробка та експериментальна апробація опитувальника, спрямованого на визначення особистісної готовності до професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю, розкриває перед нами можливості встановлення взаємозв'язку особистісної готовності з іншими показниками психодіагностичних методик, зокрема:

Таблиця 2.15

Дисперсійний аналіз психологічних проявів особистісної готовності в майбутніх фахівців нафтогазового профілю

| | Показники психологічних особливостей особистісної готовності | | | | | |
|---------------------|--|-------|-------|------|------|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Підсумок | | | | | | |
| Рахунок | 174 | 174 | 174 | 174 | 174 | |
| Сума | 852 | 895 | 895 | 931 | 922 | |
| Середнє | 4,8 | 5,1 | 5,1 | 5,3 | 5,2 | |
| Дисперсія | 18,4 | 18,04 | 18,04 | 12,8 | 17,7 | |
| Дисперсійний аналіз | | | | | | |
| Джерело Варіації | SS | Df | MS | F | P- | F- |

| | | | | | Значення | Критичне |
|-----------------------|--------|-----|--------|---------|----------|----------|
| Вибірка | 52552 | 4 | 52552 | 18951 | 0,05 | 4,25 |
| Стовбці | -13925 | 1 | -34814 | -125549 | | 4,25 |
| Міжфакторна взаємодія | -47719 | 4 | -11929 | -43022 | | 4,25 |
| Внутрішня | 23847 | 860 | 27729 | | | |
| Підсумок | 14,755 | 869 | | | | |

- 1) загальної мотиваційної спрямованості (методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребнісній сфері О.Ф. Потьомкіна);
- 2) духовно-моральних ціннісних орієнтацій (методика «Духовний потенціал особистості» Е.О. Помиткіна);
- 3) пізнавально-інтелектуальної активності (методика «Духовний потенціал особистості» Е.О. Помикіна; «КОТ» короткий орієнтувальний тест В.Н. Бузина, Е.Ф. Вандерліка);
- 4) знань, умінь («Схильності до професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю»);
- 5) емоційно-вольової саморегуляції (багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» А.Г. Маклакова, С.В. Чермяніна);
- 6) комунікативних та організаційних здібностей (багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» А.Г. Маклакова, С.В. Чермяніна, дослідження організаційних здібностей за методикою «КОЗ-2» В.В. Синявського та Б.О. Федоришина)

За допомогою комп'ютерного пакету статистичної обробки даних SPSS 12 в MS Excel 2003.

Аналіз результатів дозволив встановити, що:

1. Серед показників загальної спрямованості (альтруїзм, егоїзм, гроші, результат, воля, процес, праця) переважають влада ($r = 0,41$ при $p \leq 0,05$), воля ($r = 0,38$ при $p \leq 0,05$). Це свідчить про спрямованість особистості на себе, що нерідко супроводжується зростанням до егоїстичності ($r = 0,22$ при $p \leq 0,05$). Разом із цим встановлено, що егоцентрична спрямованість особистості відображається в прояві дегуманістичної поведінки ($r = -0,01$ при $p \leq 0,05$). Очевидно, толерантне, доброзичливе ставлення та прагнення допомогти іншим проявляються залежно від ситуації.

2. У системі духовних цінностей молоді не набувають вагомого значення естетичні ($r = 0,20$ при $p \leq 0,05$) та екологічні цінності ($r = 0,11$ при $p \leq 0,05$).

3. Не встановлено чіткої тенденції зростання емоційної стійкості до ситуацій ($r = 0,11$ при $p \leq 0,05$). Це свідчить про те, що будь-яка невизначена чи непередбачувана ситуація може сприяти підвищенню тривожності, психологічної нестійкості до умов професійної діяльності.

4. Слабкі прояви прагнення молоді до пізнання та самопізнання ($r=0,11$ при $p \leq 0,05$) можуть свідчити про несприятливі педагогічні умови для активізації мисленнєвих процесів.

5. Не зафіксовано зв'язку з інтелектуальними здібностями, знаннями ($r=-0,05$ при $p \leq 0,05$). Звідси можемо зробити висновок, що особистісна готовність не обумовлена прямим наслідком розвитку інтелекту майбутніх фахівців нафтогазового профілю.

Отже, у майбутніх фахівців з низьким рівнем розвитку особистісної готовності до професійної діяльності позначається переважання загальної спрямованості (волі та влади), схильність до негативних проявів у поведінці таких рис, тривожність та нервово-психічна нестійкість особистості фахівця. Часто вони не усвідомлюють причини своїх переживань, уникають прийняття відповідальних рішень, виявляють байдуже ставлення до інших. Очевидно, що актуалізація особистісної готовності до діяльності відбувається нерівномірно залежно від певних зовнішніх та внутрішніх умов навчального процесу.

Проте, таких результатів може бути недостатньо для обґрунтування розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності, оскільки її діагностика будується на суб'єктивному оцінюванні респондентами своїх особистісних якостей. Тому подальше вивчення проблеми особистісної готовності до професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю спрямоване на емпіричне дослідження розвитку її структурних компонентів та відстеження генези в студентському віці.

2.3. Вивчення розвитку компонентів структури особистісної готовності до професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю

На основі методичних підходів та підбору психодіагностичного інструментарію було проведено дослідницько-експериментальне вивчення рівня розвитку зазначених вище компонентів (Розділ 1.1.) особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності.

Аналіз результатів дозволив, як зазначено, зібрати дані про сформованість структурних компонентів (мотиваційний, інформаційно-пізнавальний, емоційно-вольовий, комунікативно-організаційний, духовно-моральний, операційний) та виявити, що високий рівень їх розвитку суттєво впливає на особистісну готовність до професійної діяльності.

Показники дослідження духовно-морального компонента (гуманістична, естетична, екологічна спрямованість, активність до пізнання та самопізнання,

відповідальність, моральна нормативність, «*потенціал особистості*» (Е.О. Помиткін та ін.) у таблиці у додатку..., засвідчують, що у: якості знаходяться на рівні вище середнього; 43,05% – недостатньо.

Середній відсотковий показник духовного потенціалу майбутніх фахівців на рівні 15,05%, що є нижчим за середньостатистичним значенням 15,5% стандартному відхиленні – 8,66, що перешкоджає розвитку духовного потенціалу в майбутніх фахівців.

Для встановлення рівня розвитку духовного потенціалу майбутніх фахівців проаналізували динаміку ціннісних орієнтацій майбутніх фахівця (додаток Д.2). Загальна сума, що характеризує розвиток ціннісної орієнтації, становить

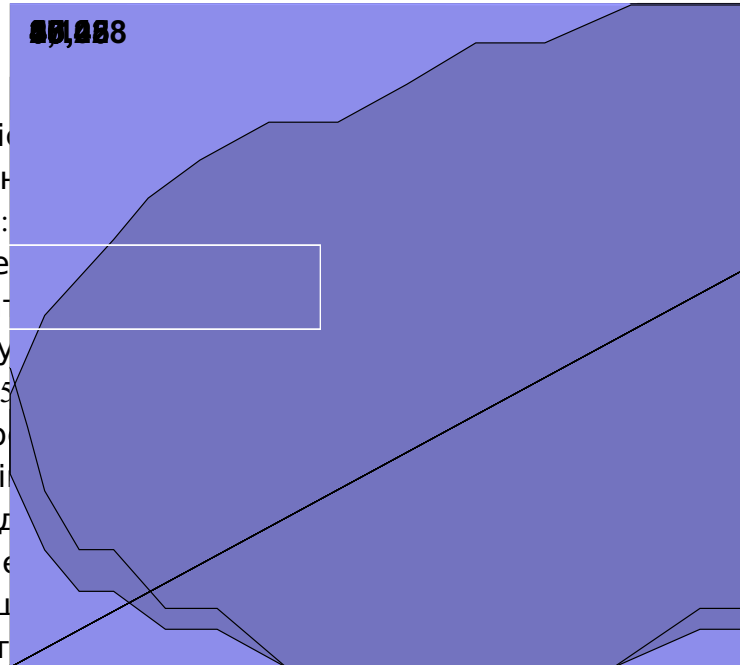


Рис. 2.7. Показники духовного потенціалу майбутніх фахівців нафтогазового профілю за методикою «Духовний потенціал особистості»

Ми визначили три рівні розвитку духовно-моральних якостей: високий, середній та низький. Ціннісні орієнтації, відстежені автором, є значущими і вимагають цілісного аналізу. Останній, відображений у таблиці додатку Д.2, засвідчує, що всі ціннісні орієнтації є слабовираженими і знаходяться на низькому рівні. Серед показників найбільшим виявився екологічний (2,14 бала). Самореалізація (2,13 бала) та відповідальність (2,33 бала) теж перебувають на низькому рівні і потребують психологічного впливу.

Про наявність важливого взаємозв'язку між духовно-моральними цінностями та професійною діяльністю, впливу названих цінностей на її результат переконає кореляційний аналіз Пірсона [181]. У структурі діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю та її результату провідне місце займають естетичні ($r_p=0,46$), екологічні ($r_p=0,49$), пізнавальні ціннісні орієнтації, які впливають на мотиваційну спрямованість до діяльності (додаток 3).

Духовно-моральний компонент, як засвідчив аналіз теоретико-експериментального дослідження (Розділ I), є відображенням внутрішнього світу осіб і виконує регуляторну функцію між їх поведінкою ($r_p=0,87$) та мотиваційною установкою. Високий розвиток гуманістичних цінностей (добротність, потреба допомогти іншим) сприяє виникненню внутрішньої гармонії особистості із самою собою, вона стає більш врівноваженою і здатною розсудливо оцінити ситуацію та прийняти правильне рішення. Гармонія людини із самою собою істотно впливає на взаємодію з навколишнім середовищем (кореляційний взаємозв'язок між гуманістичними й екологічними цінностями становить $r_p=0,55$) і в процесі діяльності певною мірою відображає її естетичне сприйняття ($r_p=0,67$). Кореляційний аналіз також підтверджує функціонально значущий зв'язок між естетичною, екологічною ціннісною орієнтацією і мотиваційною спрямованістю на процес

($r_p=0,73$; $r_p=0,56$). Виходячи з цього, подальше дослідження було спрямоване на визначення мотиваційної спрямованості та соціально-психологічних установок у майбутніх фахівців.

Так, методика «Дослідження соціально-психологічних установок в мотиваційно-потребній сфері» О.Ф. Потьомкіна дала нам можливість вивчити: орієнтацію на процес (2,5 бала), працю (2,5 бала), альтруїзм (3,5 бала) і владу (3,9 бала); орієнтацію на результат (2,9 бала) та волю (4,3 бала); орієнтацію на егоїзм (4,8 бала) та гроші (5,2 бала).

Виходячи з отриманих показників, групу досліджуваних ми розділили на три категорії: перша – високомотивовані респонденти з гармонійним вираженням усіх орієнтацій (26,4 %); друга – низькомотивовані зі слабким вираженням усіх орієнтацій (52,2 %); третя – з дисгармонійними орієнтаціями, тобто деякі орієнтації сильно виражені, а інші – відсутні (22,0 %). Результати відображені на рисунку 2.8 (додаток Ж.2).

Узагальнюючи отримані показники, ми відзначаємо, що особистісна готовність майбутніх фахівців до професійної діяльності на мотиваційному компоненті знаходиться в межах 29,2 % та має низький рівень розвитку.

Негативні показники розвитку мотиваційної спрямованості проявляються, як правило, у недостатньому усвідомленні цінності праці, інтересі до неї, про що засвідчують результати авторського опитування «Особистісна готовність до професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю» (20,5 % – 36 осіб із 174 – висок середній рівень; 34,2 % – 60 осіб – низький рівень) (рисунок 2.9).

Можливість розвитку особистісних змін ініціюється за рахунок матеріального заохочення та зацікавленості до професійної діяльності. Для спостереження, зумовлені недосконалістю процесу.

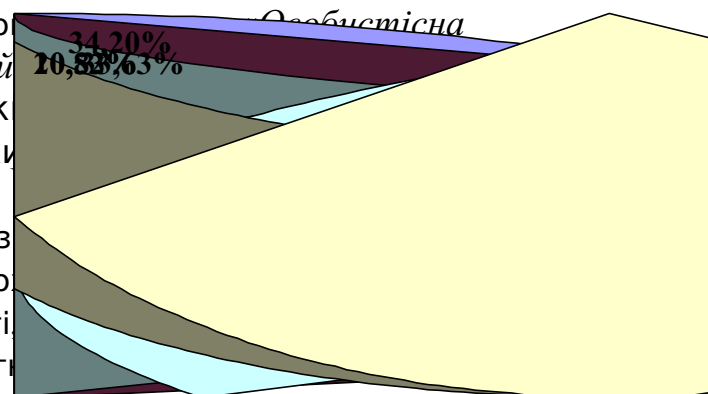


Рис. 2.9. Показники вмотиваності на працю майбутніх фахівців нафтогазового профілю

Відсутність різноманітних активних методів (ділова гра, тренінги тощо) значно знижують рівень зацікавленості до вивчення навчальних предметів, спричинюючи тим самим розвиток негативної мотиваційної спрямованості до праці. За середньостатистичним показником, рівень мотиваційної спрямованості становить $10,6 \pm 5,9$ при $\sigma=25,3$.

Серед мотиваційних установок (на працю, процес, результат, волю, владу, егоїзм, альтруїзм, гроші, інтерес) за кореляційним аналізом переважає функціональний взаємозв'язок між спрямованістю на процес та альтруїзм ($r_p=0,94$ при $p \leq 0,01$), на владу ($r_p=0,91$ при $p \leq 0,01$), на працю ($r_p=0,91$ при $p \leq 0,01$), на результат ($r_p=0,88$ при $p \leq 0,01$), на інтерес ($r_p=0,30$ при $p \leq 0,01$) та на гроші ($r_p=0,30$ при $p \leq 0,01$).

$p=0,78$ при $p \leq 0,01$). Ефективність праці визначається рівнем отриманих даних.

Розвиток мотиваційної спрямованості на результат у майбутніх фахівців нафтогазового профілю набуває великого значення. Вони, орієнтуючись на показники, є надійними й поступливими. Незважаючи на певні перешкоди, які можуть виникнути внаслідок впливу зовнішніх чи внутрішніх факторів, такі особи завжди намагаються у процесі діяльності досягати позитивних результатів. Будь-яка праця повина приносити задоволення як матеріальне, так і моральне, психологічне, духовне. Його, у свою чергу, фахівці відчують через інтерес до певного виду діяльності, а надалі задоволення стає відображенням професійної майстерності. Таким чином, чим більший інтерес до професійної діяльності, тим вища ефективність праці. У системі особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності значне місце посідає розвиток альтруїстичної спрямованості. Очевидно, це зумовлено тим, що, як було зазначено в розділі I, діяльність нафтовиків здійснюється під впливом несподіваних ситуацій, які вимагають колективного рішення, що забезпечуються такими моральними якостями, як співпереживання, почуття обов'язку, відповідальність. Отже, розвиток альтруїзму переконує у зрілості спеціаліста й виступає найбільшою ціннісною суспільною мотивацією.

Особливої гостроти набуває матеріальна зацікавленість у професійній діяльності. Результати кореляційного аналізу підтверджують інтерес майбутніх фахівців до відповідного оцінювання своєї праці. Очевидно, рівень професійної діяльності повною мірою залежить від особистісної готовності, а це, у свою чергу, дає можливість проявити найвищі фахові якості, які відповідним чином переходять у матеріальне забезпечення. Тобто чим вищий рівень професійної майстерності, тим вищою є матеріальна винагорода. Виходячи з цього, насамперед, слід формувати у майбутніх фахівців позитивне ставлення до праці, яка надалі переросте в матеріальне збагачення.

Таким чином, результати дослідження мотиваційного компонента розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю засвідчують необхідність забезпечення психологічного впливу.

Інтегральним показником особистісної готовності є здатність до навчання, яка є відображенням загальних інтелектуальних здібностей та пізнавальної активності, можливості суб'єкта засвоювати нові знання та складні форми професійної діяльності. Основою в аналізі інформаційно-пізнавального компонента був також показник інтелектуальних процесів методики В.Н. Бузина, Е.Ф. Вандерліка «*Короткий орієнтувальний тест*» і Е.О. Помиткіна «*Духовний потенціал особистості*», які дозволили оцінити здатність до узагальнення та аналізу, гнучкість мислення, інертність мислення, здатність до переключення, емоційні компоненти мислення, швидкість і точність сприймання, розподіл та концентрацію уваги, активність до пізнання та самопізнання.

Результати вивчення (рисунок 2.10) констатують, що 41,9 % досліджуваних мають середній рівень пізнавальної активності, а отже, і здатність до засвоєння нових знань та оволодіння професійною діяльністю; 34



Рис. 2.10. Показники розвитку інтелектуальних здібностей у структурі особистісної готовності за методикою «Короткий орієнтувальний тест»

Водночас середньостатистичні показники за методикою «*Духовний потенціал особистості*» теж засвідчують низький рівень за шкалою активності до пізнання та самопізнання. Як бачимо з поданої у додатку Д таблиці Д.2, цей показник становить $1,9 \pm 0,11$ при $\sigma=2,1$.

За загальною шкалою методики «Короткий орієнтувальний тест» середнє значення інтелектуальних здібностей знаходиться в межах $33,9 \pm 0,6$ при $\sigma=65,8$, що потверджує середній рівень розвитку мисленнєвих процесів та, зокрема, здатність до засвоєння нових знань, дій, складних форм професійної діяльності.

За результатами кореляційного аналізу, взаємозв'язок між пізнавальною активністю й інтелектуальним розвитком становить $r_p=0,70$ при $p \leq 0,01$, а пізнання та самопізнання впливають на результат ($r_p=0,70$ при $p \leq 0,01$), працю ($r_p=0,91$ при $p \leq 0,01$) і процес ($r_p=0,90$ при $p \leq 0,01$).

Окрім того, виявлено зв'язок між інтелектуальними здібностями і самовдосконаленням ($r_p=0,50$ при $p \leq 0,01$) та самореалізацією ($r_p=0,86$ при $p \leq 0,01$). Діяльність фахівців нафтогазового профілю відбувається в системі «людина-техніка», а технологічний процес, як відомо, завжди перебуває у розвитку й удосконаленні, що потребує високого рівня інтелектуальних здібностей. Водночас рівень розвитку інтелектуальних здібностей зумовлений пізнавальною активністю фахівця, його намаганням бути постійно в пошуку нового. Спеціалісти, які завжди прагнуть до пізнання, більш здатні до творчого підходу у вирішенні професійних завдань, завжди легко засвоюють різноманітні форми своєї діяльності.

Отож розвиток пізнавальної активності в поєднанні з інтелектуальними здібностями забезпечують ефективність виконання завдань фахівцями в процесі праці і сприяють самовдосконаленню і самореалізації їхнього творчого потенціалу.

Одним із важливих показників особистісної готовності до професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю є володіння професійно значущими навичками, знаннями технологічного процесу та психологічними особливостями виробничого процесу. Таким чином, у ході емпіричного дослідження операційного компонента вивчались такі особистісні детермінанти особистісної готовності майбутнього фахівця до професійної діяльності:

- набутий рівень фахових та психологічних знань;
- схильність до професійної діяльності;
- усвідомлення професійних досягнень, практичних умінь.

За допомогою опитувальника «*Операційна готовність майбутнього фахівця нафтогазового профілю до професійної діяльності*» (в авторській

модифікації за методикою А.А. Гулеватого) виявлено операційно-процесуальні та операційно-психологічні можливості фахівців. Виявилось, що у 53,2 % домінує середній рівень розвитку професійних та психологічних знань, практичних умінь у галузі обраної професійної діяльності. У 35,9 % зафіксовано низький рівень і тільки у 10,9 % - високий рівень професійних знань та практичних умінь, готовність їх реалізовувати у практичній діяльності.

За середньостатистичним показником, рівень операційно-процесуальної готовності становить $5,51 \pm 1,57$ при $\sigma=2,49$, а операційно-психологічна складова особистісної готовності - $6,15 \pm 1,68$ при $\sigma=6,15$. Загальний рівень розвитку операційної готовності - 11,6 бала. На рівні функціонального взаємозв'язку встановлено, що операційна складова (яка базується на психологічних та фахових знаннях) перебуває у взаємодії зі спрямованістю на працю ($r_p=0,26$), процес ($r_p=0,23$), результат ($r_p=0,42$). Розвиток даного компонента зумовлює покращення засвоєння форм діяльності та здатності фахівців діяти в різних ситуаціях у системі управління технічним процесом.

Причиною виявленого у 35,9 % респондентів низького рівня знань вважаємо відсутність зацікавленості до професійної діяльності, вмотивованості до оволодіння нею, неусвідомлення значущості набутих знань, про що засвідчують отримані результати за допомогою авторського опитувальника «Самооцінка навчально-професійних досягнень майбутніх фахівців нафтогазового профілю». Опираючись на результати даного опитувальника, майбутні фахівці називають професійно значущими знання та практичні вміння, ті, які здобуті безпосередньо в практичній діяльності. Достовірність результатів підтверджувалась додатковою інформацією в процесі бесіди. Труднощі та відсутність інтересу до засвоєння фахових знань і професійних умінь досліджувані з низьким рівнем пов'язують із педагогічними підходами до викладання дисциплін, застарілими технологіями практичного навчання.

Додаткова інформація про рівень операційної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю була отримана на основі експертної оцінки. Викладачами різного профілю (технічного, природничого, гуманітарного) визначено загальні показники готовності студентів до професійної діяльності. Відповідно до отриманих результатів досліджуваних поділено на три групи. Першу - склало 11,9 % студентів, що відзначаються високим рівнем розвитку знань, умінь, другу - 51,9 % - із середнім, третю - 36,2 % - із низьким рівнем. На основі зіставлених самооцінок майбутніх фахівців та експертів виявлено тенденцію до можливого зниження оцінок рівня професійно значущих знань. Майбутніми фахівцями недостатньо усвідомлюються характеристики, що відображають когнітивні здібності, емоційно-вольову сферу та особистісну спрямованість до професійної діяльності.

У цілому емпіричним дослідженням встановлено, що система навчально-виховного процесу вищого технічного навчального закладу не приділяє належної уваги розвитку особистісних якостей майбутніх фахівців.

Результати дослідження *емоційно-вольового компонента (психологічна стійкість до непередбачуваних ситуацій)* подано на рисунку 2.14.

Вивчення емоційно-вольової готовності за методикою В. Чермяніна «Адаптивність» виявила наявність високої психічної стійкості до ситуацій. Отримані результати, що засвідчують:

- у 27,5 % досліджуваних виявлено високий рівень саморегуляції і нервово-психічної стійкості;
- у 44,1 % – середній;
- у 28,1 % – низький.

Середньостатистичні показники за методикою В. Чермяніна «Адаптивність» емоційно-вольової готовності за критерієм «поведінкова стійкість» знаходяться в межах $20,2 \pm 0,5$, що відповідає низькому рівні розвитку.

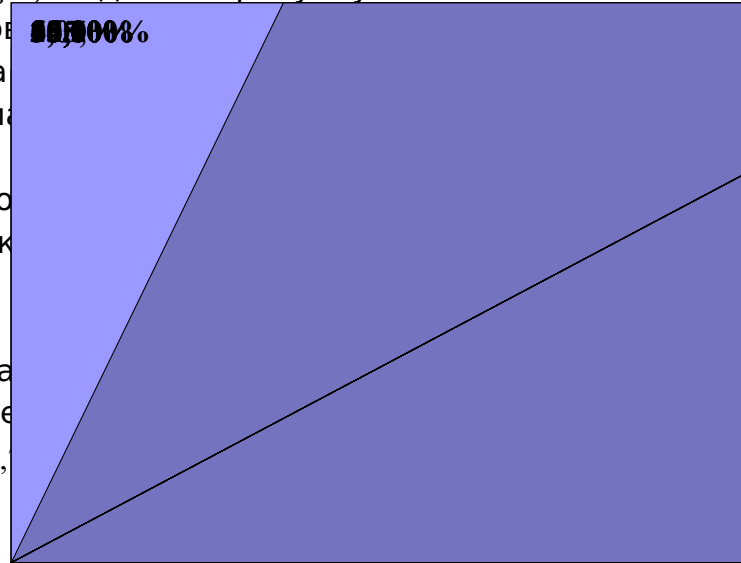


Рис. 2.14. Показники рівня розвитку емоційно-вольового компонента за методикою «Адаптивність»

Досліджувані з низьким рівнем емоційно-вольової готовності легко піддаються нервово-психічним зривам, неадекватній самооцінці і сприйняттю дійсності в непередбачуваних професійних ситуаціях. Такі результати підтверджують і показники опитувача «Особистісної готовності до професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю».

Середньостатистичний показник емоційної стійкості знаходиться $12,6 \pm 5,9$ при $\sigma=35,3$. Найбільший кореляційний взаємозв'язок виявлено між поведінковою саморегуляцією, нервово-психічною стійкістю і вольовою спрямованістю особистості ($r_p=0,38$), гуманістичними цінностями ($r_p=0,87$), дещо слабший – із спрямованістю на результат ($r_p=0,12$). Розвиток вольової спрямованості фахівців із поведінковою саморегуляцією і нервово-психічною стійкістю забезпечить ефективність виконання поставлених завдань та дасть змогу прийняти необхідне рішення в умовах дефіциту часу. Особи з високим рівнем стійкості до стресових ситуацій менш вразливі до негативних умов діяльності та на раціональному рівні здатні оцінити ситуацію. Разом з рівнем розвитку емоційної стійкості зростає і гуманістична спрямованість фахівця, яка проявляється в моральній нормативності поведінки як у звичних, так і непередбачуваних ситуаціях ($r_p=0,59$).

Комунікативно-організаційна готовність (комунікативні здібності, відповідальність, альтруїзм, моральна нормативність поведінки). За методикою А.Г. Маклакова, С.В. Чермяніна «Адаптивність» загальні показники комунікативних здібностей становлять: 17,2 % (18 осіб із 174) визначаються високим рівнем комунікативного потенціалу; 45,3 % (79 осіб) – середнім рівнем комунікативного потенціалу; 37,3 % (65 осіб) – низьким рівнем комунікативного потенціалу (рисунок 2.15).

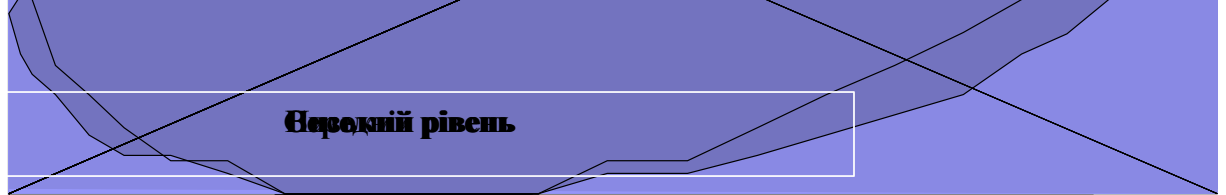


Рис. 2.15. Показники дослідження комунікативного потенціалу особистості майбутніх фахівців нафтогазового профілю за методикою «Адаптивність»

Середнє арифметичне значення за цим компонентом становить $13,7 \pm 0,4$ при $\sigma=39,0$ і засвідчує середній рівень готовності до групової діяльності.

За шкалою «організаційні здібності» методики «КОЗ» вони знаходяться на низькому рівні ($3,01 \pm 0,77$ при $\sigma=0,59$) і потребують психологічного впливу.

Важливою психологічною ознакою в комунікативно-організаційній готовності майбутніх фахівців є відповідальність. Вона виступає сутнісною рисою особистості фахівця через систему моральних цінностей, норм поведінки, принципів тощо. Так, результати експериментального дослідження за методикою Е.О. Помиткіна «Духовний потенціал» свідчать про необхідність психологічного впливу на фахівців нафтогазового профілю. За шкалою «Духовний потенціал» ми виявили, що у 66,5 % – низький рівень, у 20,0 % – середній; 13,2 % – високий. Середнє арифметичне значення за цією шкалою становить $1,8 \pm 0,4$ при $\sigma=0,8$. Середнім критерієм, як бачимо з таблиці 2.11, знаходиться значення 2,0, що свідчить про необхідність психологічного впливу на фахівців нафтогазового профілю.

За показниками методики А.Г. Маклакова «Адаптивність» ми виявили, що у 26,9 % – низький рівень моральної нормативності, 41,3 % – середній, 31,8 % – високий. Усереднені значення за цією шкалою становить $2,1 \pm 0,4$ при $\sigma=0,8$. Середнім критерієм, як бачимо з таблиці 2.11, знаходиться значення 2,0, що свідчить про необхідність психологічного впливу на фахівців нафтогазового профілю.

Усереднені значення за цією шкалою становить $2,1 \pm 0,4$ при $\sigma=0,8$. Середнім критерієм, як бачимо з таблиці 2.11, знаходиться значення 2,0, що свідчить про необхідність психологічного впливу на фахівців нафтогазового профілю.

Рис. 2.16. Показники рівня моральної нормативності майбутніх фахівців нафтогазового профілю за методикою «Адаптивність»

Згідно з кореляційним аналізом організаційні здібності взаємодіють із спрямованістю на процес ($r_p=0,45$), працю ($r_p=0,99$), результат ($r_p=0,65$), а комунікативний потенціал – з гуманістичними ціннісними орієнтаціями ($r_p=0,99$), моральною нормативністю поведінки ($r_p=0,65$). Це свідчить про те, що вони забезпечуються морально-ціннісними якостями, що в людських взаєминах є найважливішим і першочерговим. А кореляційний взаємозв'язок між організаційними здібностями і спрямованістю на процес, працю, результат переконує, що тільки за умови розвитку лідерських якостей, якими має бути наділений майбутній фахівець, зростає ефективність виконання завдань іншими.

Простежуючи кореляційні взаємозв'язки між структурними компонентами особистісної готовності, ми встановили, що системоформуючими її показниками є гуманістична, естетична, екологічна спрямованість, самореалізація, поведінкова саморегуляція і нервово-психічна стійкість, мотиваційна установка на процес, працю, альтруїзм, самореалізація,

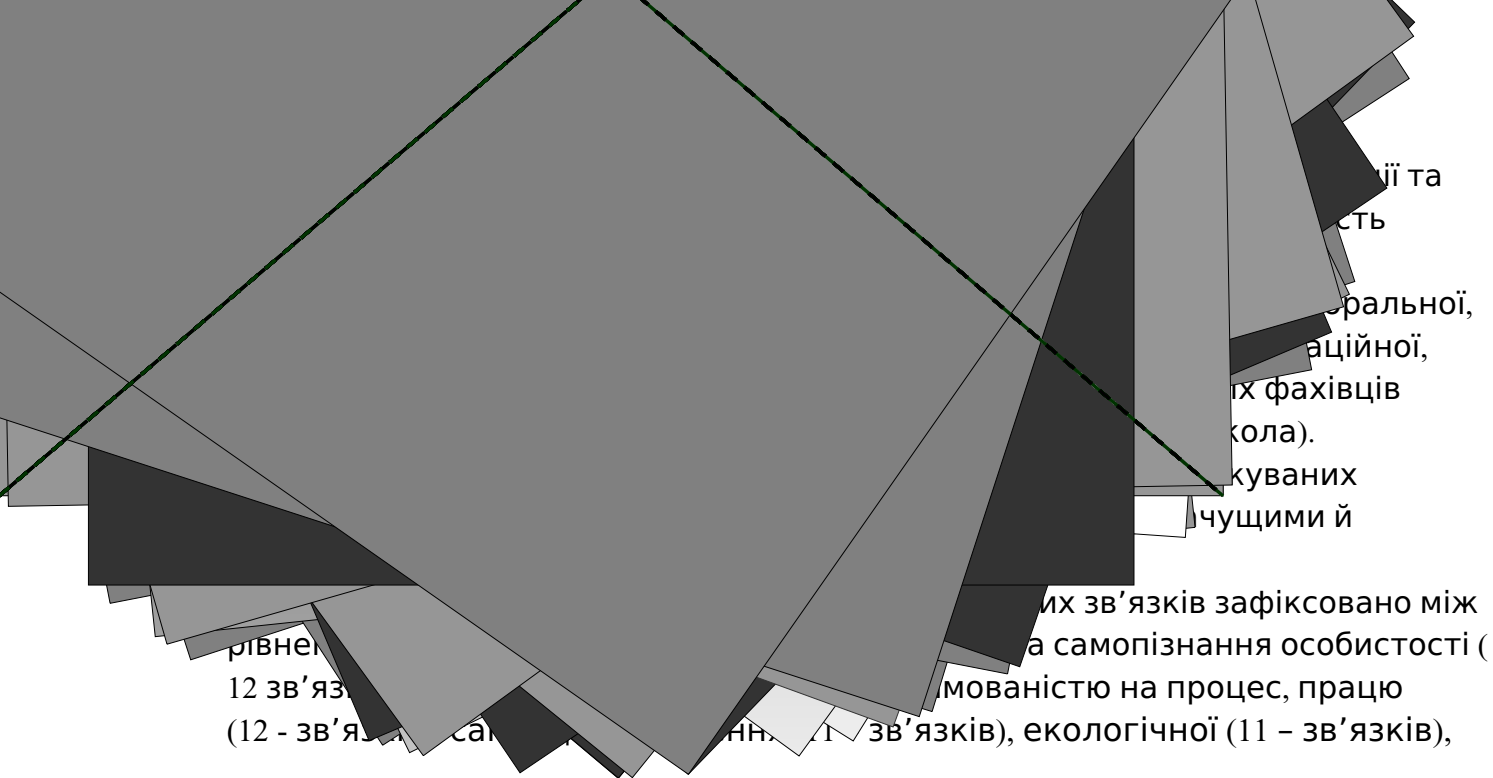


Рис. 2.17. Діаграма кореляційних зв'язків компонентів особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю

естетичної спрямованості та самореалізації (10 – зв'язків), моральної нормативності поведінки у комунікативній взаємодії (9 – зв'язків).

Усі розраховані коефіцієнти кореляційного зв'язку потрапили у зону статистичної значущості, визначення яких відбувалось за таблицею критичних значень коефіцієнта кореляції Пірсона [25, с. 454].

Рис. 2.18. Графа значущості коефіцієнтів кореляції r_{xy} Пірсона

Так, для $P_{0,05} - r_k = 0,14$, для $P_{0,01} - r_k = 0,18$ (рисунок 2.18). Пряма лінійна залежність свідчить про те, що чим вищий розвиток будь-якої з досліджуваної якості особистості, тим якісніший рівень іншої, і навпаки.

Як результат - кореляційний аналіз дещо спрощує дослідницьке завдання та надає нам можливість на основі розрахункових провідних компонентів структури особистісної готовності визначити параметри їх оптимізації розвитку у формуальному експерименті.

Таким чином, отримані показники розвитку потаховидного компонента особистісної готовності засвідчили, що у 23,4% студентів домінує високий рівень. Ці досліджувані відзначаються вмотивованим ставленням до професійної діяльності, інтересом до оволодіння нею, домінуванням операційно-психологічної готовності; 20 – нервово-психічна стійкість; 21 – емоційно-вольова готовність; 22 – комунікативний потенціал; 23 – організаційні здібності; 24 – моральна нормативність поведінки у комунікативній взаємодії; 25 – інтелектуальні здібності.

- лінійні кореляційні зв'язки між показниками духовно-морального, мотиваційного компонентів;

- лінійні кореляційні зв'язки між показниками духовно-морального та мотиваційного, операційного, емоційно-вольового, комунікативно-організаційного, інформаційно-пізнавального компонентів.

У 48,6 % студентів виявлено *середній рівень*, розвитку мотиваційного компоненту особистісної готовності, що характеризується частковим проявом інтересу до професійної діяльності,

ситуативною мотиваційною спрямованістю на неї, переважанням особистих потреб над суспільними.

У 28 % досліджуваних виявлено *низький рівень*, розвитку мотиваційного компоненту особистісної готовності, що свідчить про відсутність інтересу та мотиваційної спрямованості майбутніх фахівців до професійної діяльності, превалювання особистих потреб над суспільними.

Результати дослідження особливостей розвитку *інформаційно-пізнавального компоненту* доводять, що у 24 % респондентів переважає його *високий рівень*. Ці досліджувані постійно перебувають у пошуку інформації, здатні до творчого підходу у вирішенні професійних завдань, легко засвоюють різноманітні форми професійної діяльності.

У 41,9 % студентів виявлено *середній рівень*, що свідчить про готовність до сприйняття та пошуку нової інформації та вирішення професійних завдань, засвоєння різноманітних форм професійної діяльності.

У 34,1 % досліджуваних виявлено *низький рівень* розвитку пізнавальної активності. Кількісна частка цих досліджуваних характеризуються відсутністю прагнення до пошуку та сприйняття нової інформації, здатності вирішення професійних завдань, оволодіння різноманітними формами професійної діяльності.

За показниками розвитку *емоційно-вольового компонента* у 27,5 % респондентів встановлено *високий рівень*, що характеризується емоційною стійкістю, свідомою саморегуляцією поведінки у складних умовах професійної діяльності.

У 44,1 % студентів встановлено *середній рівень*. Ці досліджувані відзначаються, переважно, емоційною стійкістю у складних умовах професійної діяльності та здатністю до свідомої саморегуляції поведінки. *Низький рівень* виявлено у 28,4 % студентів, що засвідчує про психологічну нестійкість та відсутність свідомої саморегуляції поведінки у складних умовах праці.

За результатами дослідження *комунікативно-організаційного компонента* у 19,4 % респондентів встановлено *високий рівень*, що свідчить про прагнення до встановлення та підтримки професійних взаємин у колективі

і у 51 % досліджуваних виявлено *середній рівень*, що характеризується частковим проявом прагнення до встановлення та підтримання професійних взаємин. У 29,6 % досліджуваних виявлено *низький рівень*, що свідчить про відсутність проявів до встановлення та підтримки професійних взаємин.

Результати розвитку *духовно-морального компонента* засвідчили, що у 18,6 % студентів домінує *високий рівень*, що свідчить про усвідомлення професійної відповідальності та переважання гуманістичних цінностей.

У 38,4 % досліджуваних спостерігається *середній рівень*, що характеризується помірно вираженим почуттям професійної відповідальності та частково вираженим гуманістичним ціннісним ставленням до світу. У 43 %

респондентів виявлено *низький рівень*, що вказує на відсутність професійної відповідальності, гуманістичних проявів.

Показники розвитку *операційного компонента* засвідчили, що у 33% студентів домінує *високий рівень*. Вони володіють системою професійно значущих знань та готовністю їх реалізовувати у майбутній професійній діяльності. У 49% досліджуваних виявлено *середній рівень*, що характеризується частковим володінням професійно значущими знаннями, готовністю їх реалізовувати у майбутній професійній діяльності. У 18 % респондентів виявлено *низький рівень* розвитку володіння професійно значущими знаннями та відсутністю здатності їх реалізовувати у майбутній професійній діяльності.

Узагальнені результати експериментального дослідження мотиваційного, інформаційно-пізнавального, емоційно-вольового, комунікативно-організаційного, духовно-морального, операційного компонентів подано в таблиці 2.16.

Отримані показники розвитку структурних компонентів особистісної готовності студентів нафтогазового профілю до професійної діяльності засвідчують їх недостатній розвиток: переважна більшість студентів знаходяться на низькому та середньому рівнях розвитку за всіма компонентами (духовно-моральний – 82,5 %, комунікативно-організаційний – 80 %, мотиваційний – 77 %, інформаційно-пізнавальний – 76 %, емоційно-вольовий – 73 %, операційний – 67 %).

Таблиця 2.16

**Результати дослідження розвитку структурних компонентів
особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю
N=174**

| Структурні компоненти особистісної готовності | Усереднені показники особистісної готовності (у балах) | Розподіл за рівнем особистісної готовності | Кількість досліджуваних | |
|---|--|--|-------------------------|------|
| | | | Абсолютна кількість | % |
| Мотиваційний | 40,1 | Високий | 41 | 23,4 |
| | | Середній | 85 | 48,6 |
| | | Низький | 48 | 28 |
| Інформаційно-пізнавальний | 35,8 | Високий | 42 | 24 |
| | | Середній | 73 | 41,9 |
| | | Низький | 59 | 34,1 |
| Емоційно-вольовий | 32,8 | Високий | 48 | 27,5 |
| | | Середній | 76 | 44,1 |
| | | Низький | 50 | 28,4 |
| Комунікативно-організаційний | 31,6 | Високий | 34 | 19,4 |
| | | Середній | 88 | 51 |
| | | Низький | 52 | 29,6 |

| | | | | |
|--|-------------------|----------|----|------------------|
| Духовно-моральний | 35,8 | Високий | 32 | 18,6 |
| | | Середній | 67 | 38,4 |
| | | Низький | 75 | 43 |
| Операційний | 37,7 | Високий | 57 | 33 |
| | | Середній | 85 | 49 |
| | | Низький | 32 | 18 |
| Усередненні якісні статистичні показники | 213,87 ÷ 6 = 35,6 | Високий | | 145,9 ÷ 6 = 24,3 |
| | | Середній | | 273 ÷ 6 = 45,5 |
| | | Низький | | 181,1 ÷ 6 = 30,1 |

Особливу стурбованість викликає той факт, що у 43 % студентів зафіксовано низький рівень розвитку духовно-морального компонента особистісної готовності до професійної діяльності у 34,1 % - інформаційно-пізнавального. Узагальнення отриманих даних за рівнями розвитку (див. табл. 2.16) також показує, що на низькому та середньому рівнях розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності знаходяться 75,6 % студентів, що свідчить про необхідність цілеспрямованої роботи з формування даного феномена, який зумовлює подальше особистісно-професійне зростання.

Для встановлення зв'язку показників в структурі особистісної готовності до професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю було здійснено кореляційний аналіз з використанням коефіцієнта Пірсона (r). Отримані статистичні дані засвідчили наявність кореляційних зв'язків між: *організаційними здібностями та спрямованістю на працю* ($r=0,99$ при $\leq 0,05$), *на процес* ($r=0,45$ при $\leq 0,05$), *результат* ($r=0,36$ при $\leq 0,05$); *гуманістичними цінностями та саморегуляцією поведінки, нервово-психічною стійкістю до умов діяльності* ($r=0,87$ при $\leq 0,05$), *моральною нормативністю поведінки* ($r=0,73$ при $\leq 0,05$); *спрямованістю на волю та саморегуляцією поведінки, нервово-психічною стійкістю у мотиваційній спрямованості на волю* ($r=0,38$ при $\leq 0,05$); *інтелектуальними здібностями та пізнанням і самопізнанням* ($r=0,70$ при $\leq 0,05$), *самовдосконаленням* ($r=0,86$ при $\leq 0,05$), *самореалізацією* ($r=0,50$ при $\leq 0,05$); *операційною готовністю та спрямованістю на працю* ($r=0,61$ при $\leq 0,05$).

Встановлені кореляційні зв'язки між компонентами підтвердили припущення щодо доцільності їх включення до структури особистісної готовності до професійної діяльності майбутніх фахівців (таблиця 2.17).

Серед виявлених внутрішньо-функціональних кореляційних зв'язків провідними системоформувальними компонентами є емоційно-вольовий ($r=0,46$) та комунікативно-організаційний ($r=0,42$). Важливу роль у структурі особистісної готовності до професійної діяльності відіграє свідомо емоційна стійкість, врівноваженість і рішучість. Емоційно-вольові якості є рушійною психологічною умовою активізації спрямованості на працю, пізнавальної активності, встановлення та підтримки професійних взаємин, здатності до реалізації набутих знань у професійній діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю. Проведений кореляційний аналіз підтвердив

значущість виокремлених компонентів у структурі особистісної готовності та дав можливість дослідити її як цілісне динамічне утворення особистості майбутнього фахівця.

Таблиця 2.17

Показники кореляційного (r) та факторного (F) аналізів структурних компонентів особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності

N=174

| Структурні компоненти особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю | Мотиваційна спрямованість | Інформаційно-пізнавальний | Емоційно-вольовий | Комунікативно-організаційний | Духовно-моральний | Операційний |
|--|---------------------------|---------------------------|-------------------|------------------------------|-------------------|-------------|
| Мотиваційний | - | 0,05 | 0,13 | 0,88 | 0,41 | 0,15 |
| Інформаційно-пізнавальний | 0,05 | - | 0,66 | 0,29 | 0,33 | 0,03 |
| Емоційно-вольовий | 0,13 | 0,66 | - | 0,69 | 0,16 | 0,68 |
| Комунікативно-організаційний | 0,88 | 0,29 | 0,69 | - | 0,17 | 0,09 |
| Духовно-моральний | 0,41 | 0,33 | 0,16 | 0,17 | - | 0,11 |
| Операційний | 0,15 | 0,03 | 0,68 | 0,09 | 0,11 | - |
| F | 0,32 | 0,27 | 0,46 | 0,42 | 0,23 | 0,21 |

Недостатній рівень розвитку особистісної готовності до професійної діяльності та її структурних компонентів у майбутніх фахівців нафтогазового профілю зумовив необхідність розробки та впровадження в навчально-виховний процес відповідної психолого-педагогічної програми.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ II

1. Для дослідження розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності використано три методичні підходи, які ґрунтувались на дослідженні особливостей особистісних якостей та їх вагомості у структурі особистісної готовності до професійної діяльності; вивченні рівня розвитку структурних компонентів (мотиваційній, інформаційно-пізнавальній, емоційно-вольовій, комунікативно-організаційній, духовно-моральний, операційний) особистісної готовності студентів нафтогазового профілю; визначенні загального рівня розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності.

2. Для виявлення рівнів особливостей розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності підбрано та обґрунтовано психодіагностичний інструментарій, спрямований на розкриття важливих якостей за визначеними компонентами (мотиваційний, інформаційно-пізнавальний, емоційно-вольовий, комунікативно-організаційний, духовно-моральний, операційний); зокрема, методики, що дали змогу вивчити: духовно-моральні ціннісні орієнтації досліджуваних - «Духовний потенціал особистості» (Е.О. Помиткін); мотиваційну спрямованість майбутніх фахівців - «Дослідження соціально-психологічних установок у мотиваційно-потребнісній сфері особистості» (О.Ф. Потьомкіна); інтелектуальні здібності - «Короткий орієнтувальний тест» (В.Н. Бузина, Е.Ф. Вандерліка); поведінкову регуляцію і нервово-психічну стійкість - методика «Адаптивність» (А.Г. Маклакова, С.В. Чермяніна). Окрім того, розроблено й апробовано опитувальник для виявлення мотиваційного, операційного та емоційно-вольового компонентів «Особистісна готовність до професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю», «Опитувальник для вивчення операційної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності», «Опитувальник самооцінка навчально-професійних досягнень майбутніх фахівців нафтогазового профілю» та «Схильність до професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю - шкала експертної оцінки». В апробації опитувальника взяли участь 174 студенти вищих технічних навчальних закладів України (Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу, Харківського національного університету «ХПІ», Полтавського національного технічного університету).

3. Визначено, що показники більшості респондентів знаходяться на низькому та середньому рівнях розвитку особистісної готовності до професійної діяльності за всіма структурними компонентами (мотиваційний - 76,6 %, інформаційно-пізнавальний - 76 %, емоційно-вольовий - 73 %, комунікативно-організаційний - 80 %, духовно-моральний - 82,5 %, операційний - 67 %). Отримані результати зумовлені низькою вмотивованістю на працю, відсутністю інтересу до обраної професійної діяльності. Провідними мотивами студентів нафтогазового профілю є мотиви особистої вигоди (матеріальне забезпечення, висока заробітна плата, визнання інших та суспільства, влада та вплив над іншими). Такий стан пов'язаний із недостатнім рівнем розвитку духовних ціннісних орієнтацій (гуманістична, естетична, екологічна, спрямованість на пізнання і самопізнання, саморозвиток, самовдосконалення, відповідальність) та мотиваційних установок на професійну діяльність (спрямованість на процес та результат діяльності).

Встановлено, що причина низького рівня розвитку інформаційно-пізнавального компонента викликана недосконалістю системи навчально-виховного процесу, відсутністю застосування активних форм та методів навчання у процесі професійної підготовки. Цим і пояснюється низький рівень операційної, емоційно-вольової готовності до майбутньої професійної

діяльності. Відсутність впровадження тренінгових занять та моделювання розв'язання уявних ситуативних професійних задач у навчальний процес, спричинюють зростання емоційної неврівноваженості у певних ситуаціях, що надалі утруднює процес адаптації майбутніх фахівців до умов професійної діяльності, а набуті теоретичні знання без розвитку необхідних практичних умінь і навичок втрачають свою значущість. Отримані результати були підтверджені статистичними даними (середнім значенням, дисперсією, стандартним відхиленням) між якими встановлювався кореляційний (за критерієм Р-Пірсона) та факторний (F) зв'язок.

Результати статистичного аналізу за допомогою критерія Пірсона (r) засвідчили, що розвиток структурних компонентів (мотиваційного, інформаційно-пізнавального, емоційно-вольового, комунікативно-організаційного, духовно-морального, операційного) впливає на особистісну готовність майбутніх фахівців до професійної діяльності і характеризується наявністю зв'язків між: організаційними здібностями та спрямованістю на працю ($r=0,99$), процес ($r=0,45$), на результат ($r=0,36$), гуманістичними цінностями та нервово-психічною стійкістю до умов професійної діяльності ($r=0,87$), моральною нормативністю поведінки ($r=0,73$); спрямованістю на волю та саморегуляцією поведінки, нервово-психічною стійкістю ($r=0,38$); інтелектуальними здібностями та пізнанням і самопізнанням ($r=0,70$), самовдосконаленням ($r=0,86$), самореалізацією ($r=0,50$), операційною готовністю та спрямованістю на працю ($r=0,61$).

За факторним аналізом встановлено провідні структурні компоненти (емоційно-вольовий – $r=0,46$, комунікативно-організаційний – $r=0,42$) особистісної готовності до професійної діяльності студентської молоді.

Експериментально вивченні особливості та рівні розвитку структурних компонентів особистісної готовності до професійної діяльності, вказують на необхідність розробки та впровадження в навчально-виховний процес відповідної психолого-педагогічної програми.

Результати експериментального дослідження відображені в науковій праці:

1. *Гуменюк Н. Я.* Стан розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності (за результатами констатувального експерименту) / Н. Я. Гуменюк // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2012. – № 3. – С. 7381.

РОЗДІЛ III

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ОСОБИСТІСНОЇ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ НАФТОГАЗОВОГО ПРОФІЛЮ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У третьому розділі представлено методологічну основу формувального експерименту, розроблено та наведено психолого-педагогічну програму розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності; проаналізовано динаміку якісних і кількісних показників розвитку особистісної готовності до професійної діяльності та її структурних компонентів у студентів експериментальної та контрольної груп; презентовано методичні рекомендації викладачам вищих технічних навчальних закладів щодо розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності в умовах навчально-виховного процесу.

3. 1. Розробка та апробація програми розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності

Аналіз результатів експериментального дослідження особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності засвідчили про необхідність створення програми, спрямованої на підвищення рівнів розвитку структурних складових особистісної готовності досліджуваних до майбутньої професійної діяльності.

Методологічним підґрунтям для розробки психолого-педагогічної програми з розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності стали концептуальні засади професійно-технічної освіти [26; 31; 32; 35; 38; 59; 63; 73; 77; 85; 117; 143; 148 та ін.]; формування готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності [20; 74; 134; 158; 212; 214]; особистісної готовності до особливих умов праці [12; 34; 64; 65; 78; 81; 82; 107; 114; 135; 139; 172; 187; 191; 200; 208 та ін.]; психологічні, психофізіологічні особливості та основні детермінанти розвитку особистісної готовності фахівця до професійної діяльності [2; 3; 94; 95; 99; 103; 105; 106; 109; 120; 123; 127; 151; 152; 194 та ін.]; гуманістичні аспекти такого процесу [21; 28; 58; 62; 63 та ін.], фундаментальні положення особистісно-орієнтованого підходу, визначені І.Д. Бехом, І.С. Булах, П.С. Перепилицею, С.І. Подмазіним, В.В. Рибалкою, Г.К. Селевко, І.С. Якиманською та ін., згідно з якими означений процес здійснювався на основі принципів цілісності, структурності, системності та підпорядкованості. З урахуванням емпіричних результатів, провідна роль відводиться процесу оволодіння студентами способами емоційної саморегуляції, розвитку врівноваженості та прийняттю рішень у складних ситуаціях професійної діяльності. Психологічними умовами розвитку особистісної готовності є цілеспрямована активізація: мотивів професійного самовдосконалення; пізнавальна активність та здатність до реалізації набутих знань; прагнення до встановлення та підтримки професійних взаємин; професійна

відповідальність; усвідомлення емоційно-вольових зусиль, спрямованих на розв'язання професійних завдань.

Мета програми формування особистісної готовності полягає в активізації процесу професійної майстерності майбутнього фахівця, формуванні важливих його духовно-моральних, індивідуально-психологічних якостей, цінностей. **Основну мету ми конкретизували в таких завданнях психолого-педагогічної програми:**

1. Розкрити духовно-моральні, мотиваційні, інформаційно-пізнавальні, операційні, емоційно-вольові, організаційно-комунікативні аспекти професійної діяльності фахівців нафтогазового профілю та сформувати у їхній свідомості значущість майбутньої практичної діяльності.
2. Активізувати мотивацію майбутніх фахівців до вдосконалення професійної діяльності в нафтогазовій сфері.
3. Спрямувати особистість на процес самовдосконалення, саморозвитку, розкриття духовного потенціалу.
4. Закласти необхідні теоретичні знання та практичні вміння в професійній діяльності.
5. Сприяти розвитку психологічної стійкості до ситуацій, рішучості, толерантності в комунікативній взаємодії та творчого потенціалу у вирішенні професійних завдань.

Психолого-педагогічна програма розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців реалізовувалась упродовж року у вигляді спецкурсу «Розвиток особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності», розраховано на 36 аудиторних годин (18 лекційних та 18 практичних занять) по 2 години в тиждень.

Розроблена психолого-педагогічна програма спецкурсу була впроваджена у навчально-виховний процес студентів 3-го курсу за напрямом підготовки 6.050304 – Нафтогазова справа. На нашу думку, саме цей період є найбільш доцільним у вивченні спецкурсу, оскільки студенти на даний час володіють необхідною теоретичною базою, що забезпечує повноцінне сприйняття професійно-орієнтованих знань та вироблення практичних умінь щодо виконання майбутньої професійної діяльності. Тематичний план занять відображено у додатку Е.

Педагогічна діяльність полягає в умінні побудувати навчальний процес, який дасть можливість забезпечити виконання поставленого завдання. Для цього необхідно детально описати зміст навчально-виховного процесу. Виходячи з цього, нижче ми пропонуємо один із варіантів проведення лекційних, практичних занять із використанням тренінгових вправ як важливих складових професійно-особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності.

**Програма лекційних занять спецкурсу
«Розвиток особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності»**

Заняття 1

Тема: «Система психологічних знань – складова розвитку особистісної готовності майбутнього фахівця»

Вступ. Зміст галузей психологічної науки, що є складовими в розвитку особистісної готовності фахівця. Поняття “розвиток”, етапи розвитку, вікові особливості розвитку особистісної готовності до професійної діяльності. Теорії розвитку особистісної готовності. Стадії розвитку особистісної готовності у психологічних концепціях. Основні підходи до визначення «особистісної готовності» у галузях психологічної науки.

Заняття 2

Тема: «Духовно-моральні аспекти професійної діяльності особистості»

Поняття про мотивацію. Напрями дослідження проблеми людської мотивації. Особливості мотивації у структурі професійної діяльності фахівців нафтогазового профілю. Вікові особливості розвитку мотиваційної сфери особистості фахівця. Психологічні механізми мотиваційної сфери особистості в трудовій діяльності. Ціннісна сторона відображення мотиваційної сфери особистості фахівця на професійну діяльність. Духовні ціннісні орієнтації та їх значущість у професійній діяльності. Моральні аспекти професійної діяльності. Фактори формування ціннісних орієнтацій особистості.

Заняття 3

Тема: «Потреби – об’єктивна сторона відображення мотиваційного змісту професійної діяльності фахівця»

Поняття про потреби. Природа потреб. Теорії потреб (теорія прагнення до середнього рівня напруженості К. Гольдштейна, теорія оптимальної активації Даффі, Хебб). Ієрархія потреб. Метапотреби у структурі мотиваційної діяльності особистості. Основні етапи формування потреби особистості.

Заняття 4

Тема: «Мотиви і діяльність. Вплив мотивів на ефективність професійної діяльності»

Поняття про діяльність. Поняття “мотиви”. Взаємовідношення понять “мотиви” і “діяльність”. Психологічні проблеми трансформування мотивів у діяльності особистості. Структура та функції мотивів у професійній діяльності. Діяльність та вплив мотивів на її ефективність.

Заняття 5

Тема: «Психологічні аспекти професійної діяльності фахівців нафтогазового профілю в системі «людина – техніка»

Основні характеристики і види професійної діяльності фахівців нафтогазового профілю. Фактори впливу на професійну діяльність особистості фахівця нафтогазового профілю. Взаємозв’язок психічної сфери з технічним середовищем. Особливості групової діяльності.

Заняття 6

Тема: «Активізація розвитку емоційно-вольової сфери особистості майбутнього фахівця нафтогазового профілю»

Поняття про емоції та волю. Взаємовідношення понять “емоції” та “воля”. Види емоцій. Зміст емоційно-вольової сфери особистості фахівця та її роль у професійній діяльності. Критерії емоційно-вольової готовності особистості майбутнього фахівця до професійної діяльності. Функціональні стани особистості фахівця нафтогазового профілю в процесі професійної діяльності.

Заняття 7

Тема: «Інформаційно-пізнавальна сторона відображення особистісної готовності фахівця до професійної діяльності»

Когнітивна сфера особистості фахівця. Мислення, особливості мислення як форми відображення інформаційно-пізнавальної сторони особистості. Структура мисленнєвих процесів у професійній діяльності майбутнього фахівця нафтогазового профілю. Особливості мисленнєвих процесів у структурі прийняття рішення. Психологічні особливості розвитку когнітивної сфери особистості фахівця. Вікові особливості розвитку когнітивної сфери особистості.

Заняття 8

Тема: «Пізнавальна активність і творча спрямованість особистості фахівця у професійній діяльності»

Пізнання і творчість. Природа творчої діяльності фахівця. Психологічні особливості пізнавальної і творчої активності особистості у вирішенні професійних завдань. Психологічні механізми розвитку пізнавальної та творчої активності особистості фахівця.

Заняття 9

Тема: «Становлення особистості фахівця в структурі управлінської діяльності»

Поняття про особистість. Роль та місце особистості фахівця в системі управління. Соціально-психологічні особливості управлінської діяльності фахівця нафтогазового профілю. Структура управлінської діяльності майбутнього фахівця нафтогазового профілю. Соціально-психологічний портрет особистості фахівця нафтогазового профілю. Фактори розвитку організаційно-комунікативних здібностей.

Програма семінарсько-практичних занять із спецкурсу «Розвиток особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності»

Семінарсько-практичне заняття 1

Вступ

Мета:

- знайомство зі студентами;
- виявлення вміння висловлювати думки;
- встановлення рівня знань студентів та складності викладання програмного матеріалу;
- визначення форм та методів проведення занять.

Практична частина

Написання твору: «Шляхи вдосконалення професійної майстерності».

Семінарсько-практичне заняття 2

Проведення письмової роботи на тему «Психологічні особливості особистісної готовності майбутнього фахівця нафтогазового профілю до професійної діяльності».

Семінарсько-практичне заняття 3

Тематичне обговорення «Ціннісно-мотиваційна сторона професійної діяльності».

Практична частина

Визначення рівня розвитку духовного потенціалу майбутніх фахівців:

1. Вправа «Впізнай самого себе».
2. Вправа «Пробудження і розвиток бажаних особистісних якостей».
3. Вправа «Три зони усвідомлення потреб» [173, с.147].

Семінарсько-практичне заняття 4

Тематичне обговорення «Потреби – джерело мотиваційної спрямованості особистості на професійну діяльність».

Головною формою проведення заняття є «дуель», спрямована на визначення рівня та розвиток комунікативної компетентності майбутніх фахівців (уміння формулювати питання та висловлювати думки).

Аналіз отриманих результатів проведеного заняття.

Практична частина

1. Вправа «Потреба».

Семінарсько-практичне заняття 5

Тьюторське заняття. Тема «Психологія професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю в системі «людина-техніка».

Практична частина

1. Визначення рівня розвитку професійно-особистісних якостей.
2. Розвиток передачі інформації невербальними засобами спілкування.
3. Розвиток емпатичного сприйняття.
4. Формування вмінь вирішення конфліктних ситуацій.

Семінарсько-практичне заняття 6

Тематичне обговорення: «Емоційно-вольовий фон у структурі професійної діяльності фахівця нафтогазового профілю».

Практична частина

1. Самооцінка рівня емоційно-вольової стійкості (тестування).
2. Формування розвитку поведінкової саморегуляції до непередбачуваних ситуацій (тренінгові вправи «Ваша реакція на стрес»).

Семінарсько-практичне заняття 7

Тема «Психологічні аспекти прийняття рішення в професійній діяльності фахівців нафтогазового профілю. Вплив пізнавальної та творчої активності на ефективність професійної діяльності особистості».

Практична частина

1. Самооцінка та розвиток інтелектуальних здібностей (мисленнєвих процесів).

Семінарсько-практичне заняття 8

Тема «Соціально-психологічні особливості професійної діяльності фахівця нафтогазового профілю».

Аналіз проведення попередніх занять.

Практична частина

1. Корекція організаторських та управлінських здібностей майбутніх фахівців (вправа «Вступ на посаду керівника підрозділу нафтогазової промисловості»).

Семінарсько-практичне заняття 9

Заключне заняття. Науково-практична конференція. Виступи з доповідями на основі визначених у змісті самостійної роботи тем. Презентація проектів.

Обмін досвідом та обговорення ефективності проведених занять.

Рекомендована література до програми особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності

1. Баклицький І.О. Психологія праці / І.О. Баклицький : [підруч.] / І.О. Баклицький. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 655 с.
2. Барановський М.М. Проблеми формування духовної культури майбутніх фахівців технічної галузі / М.М. Барановський // Наукові записки. – Серія: Психологія і педагогіка. – Вип.21. – с.186-190.
3. Бех І.Д. Духовна енергія вчинку. Наук.-метод. посіб. / І.Д. Бех. – Рівне.: РДГУ, 2004. – 42 с.
4. Галян І.М. Основи психофізіології та фізіології вищої нервової діяльності : [навч-метод.посіб.] / І.М. Галян. – Дрогобич : Менеджер, 1998. – 120 с.
5. Гандзюк М.П. Психологічні аспекти підвищення рівня безпеки праці / М.П. Гандзюк, Є.П. Желібо, М.О.Халімовський // Основи охорони праці : [підручник]. – К.: Каравела, 2012. – 384 с.

6. Дворцева Г.В. Формування екологічної свідомості особистості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: archive.nbuv.gov.ua/.../Dvorzeva.pdf
7. Деркач А.А. Акмеология: пути достижения вершин профессионализма / А.А. Деркач, Н.В. Кузьмина. – М.: РАУ, 1979.
8. Донцов А.Й. Психология коллектива / А.Й. Донцов. – М., 1984.
9. Дмитриева М.А. Психология труда и инженерная психология / М.А. Дмитриева, А.А. Крылов, А.И. Нафтульев. – Л.: ЛГУ, 1979.
10. Кокун О.М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини у психофізіологічному забезпеченні діяльності: автореферат дис... д-ра психол. наук: 19.00.02 / О.М. Кокун // Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2004. – 31 с.
11. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці: підручник / Я.В. Крушельницька. – К.: КНЕУ, 2003. – 367 с.
12. Маслоу А. Мотивация и личности / А. Маслоу. – Евразия, 1999. – 478 с.
13. Марищук В.Л. Поведение и саморегуляция человека в условиях стресса / В. Марищук, В. Евдокимов. – СПб.: Издательський дом «Сентябрь», 2001.- 260 с.
14. Семиченко В.А. Психология эмоций / В.А. Семиченко. – Луганськ: НПО «Осирис», 1996.
15. Токар О.М. Естетичне виховання у підготовці майбутніх інженерів (історико-педагогічний аспект) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : do.gendocs.ru/docs/index-31986.html
16. Тугай Н.О. Формування духовної культури майбутніх інженерних кадрів: автореферат дис.. канд.. філософ. наук: 09.00.10 / Н.О. Тугай // Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова. – К, 2009. – 18 с.
17. Туркот Т.І. Значення пізнавальної професійної мотивації для становлення особистості майбутнього спеціаліста: динаміка професійних мотивів / Т.І. Туркот // Педагогіка вищої школи : навч.посібник . – К.: Кондор, 2011. – 628 с.
18. Шкиренко Е.В. Психологические особенности формирования духовных ценностей у будущих профессионалов / Е.В. Шкиренко // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – Москва, 2013. – с. 367-370.

Тренінгові вправи семінарсько-практичних занять за програмою спецкурсу «Розвиток особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності»

Вправа 1

«Впізнай самого себе»

Кожному з учасників пропонується вибрати одного товариша з групи, якого він добре знає, при цьому той кого обрали, не має знати про це, і в письмовому вигляді скласти психологічну характеристику.

Інструкція учасникам. Будь ласка, надайте психологічну характеристику своєму товаришу, якого Ви обрали. Визначте його характерні особистісні якості за 10-бальною системою. Для прикладу ми пропонуємо Вам перелік особистісних якостей, якими Ви можете скористатись при наданні характеристики: добрий, чесний, толерантний, конфліктний, нестриманий, рішучий, співчутливий, вольовий, хороший організатор, душа компанії, поступливий, відповідальний, безвідповідальний, чутливий, байдужий, урівноважений, неурівноважений тощо.

Надалі пропонується одному з групи зачитати характеристику, а іншим – упізнати, чий це психологічний портрет. Якщо хтось упізнає себе, то він і визначає, на скільки балів заслуговує характеристика, і виставляє відповідну кількість балів. Якщо характеристика не впізнана, то вона відкладається в сторону, і в кінці кожен з авторів певної характеристики називає конкретну особу.

Ця вправа дає можливість майбутнім фахівцям уміло підходити до вибору персоналу для виконання важливих виробничих завдань, що сприятиме ефективній взаємній колективній співпраці в досягненні позитивних результатів.

Вправа 2

«Пробудження і розвиток бажаних особистісних якостей» ([173, с.139], модифікований варіант)

Мета: створення внутрішні і зовнішні умови, які сприятимуть розвитку необхідних особистісних якостей у професійній діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю. Особливість її полягає в тому, що створюється можливість для розвитку будь-яких особистісних якостей людини. Для прикладу ми взяли відповідальність – одну із значущих складових у професійній діяльності фахівців нафтогазового профілю.

Інструкція. Розслабтесь і зробіть кілька глибоких вдихів і видихів. Поміркуйте над поняттям «відповідальність». Що таке відповідальність, у чому полягає її зміст? Коли будуть виникати образи, можете фіксувати їх письмово. Спробуйте розкрити себе, ідеї, записати їх. Усвідомте цінність і значущість відповідальності у своїй майбутній діяльності. Прийміть установку на почуття відповідальності. Намагайтеся викликати в себе почуття відповідальності. Нехай ця якість у міру можливості, наповнить Вас аж до ототожнення з іншими особами.

Пропоновану вправу доцільно подати і на домашнє завдання для самостійного опрацювання.

Вправа 3

«Потреба»

(модифікований варіант вправи «Мета» [173, с. 142])

Інструкція. Подумайте про те, які потреби для Вас є важливими, і складіть їх список. Визначте найважливіші в даний час, які спадуть на думку. Для прикладу можуть бути потреби в: самореалізації, визнанні іншими тощо.

Із цього переліку визначте ті потреби, які є для Вас у даний момент важливими. Заплющіть очі і спробуйте уявити, що символізує цю потребу. Не розплющуючи очей, уявіть, що перед Вами лежить довгий шлях до досягнення Вашої потреби, і вдалині, на вершині пагорба, спробуйте розрізнити образ, що символізує Вашу потребу.

Вправа 4

(модифікований варіант) [8, с. 387]

Мета: тренування передачі інформації невербальними засобами.

Геріві ролі: керівник, підлеглий.

Процедура. Група формується по двоє. Один із кожної пари – підлеглий, другий – керівник, який організовує діяльність підлеглого і передає інформацію за допомогою невербальних засобів.

Завдання керівника. У межах 5–6 хвилин через засоби невербального спілкування передати інформацію про те, що повинен сьогодні зробити підлеглий.

Завдання підлеглого. Після отримання інформації від керівника за допомогою невербальних засобів треба розповісти, як він зрозумів поставлене завдання.

Принцип застосування вправи полягає в тому, що за її допомогою можна побачити важливість невербального спілкування в передачі різного роду інформації: контакт очей, міміка, рухи тощо.

Вправа 5

«Подарунки»

Мета: розвиток емпатичного сприймання іншої людини.

Процедура. Учасникам групи пропонують зробити всім подарунки (намалювати, усно описати, показати). Подарунок символічний: квіти, зірка тощо. Гра дає змогу передати взаємні побажання, тобто визначити те, що заважає тіснішому контакту, або вгадати бажання.

Вправа 6

«Трудові конфлікти» [15]

Мета: розбір ситуацій, характерних для трудового колективу; вибір правильної тактики і стратегії вирішення конфліктів залежно від виконуваних гравцями ролей.

Ролі: інженер, бригадир.

Ситуація. Ви – молодий успішний спеціаліст однієї з престижних нафтогазових компаній. Доручаючи Вам чергове завдання, керівник підрозділу повідомляє, що попередня робота, виконана Вами, його не задовольняє, було допущено багато помилок.

Завдання. Провести аналіз поведінки в можливих конфліктних ситуаціях між керівником і підлеглим та визначити, які дії будуть застосовані у випадку повторення подібних помилок.

Вправа 7

«Ваша реакція на стрес» (модифікований варіант [173, с.110])

На початку тренінгу групі необхідно надати інформацію про індивідуально-фізіологічні особливості реакції організму на стрес. Адже через розуміння учасниками поняття «стрес» гарантується успіх у встановленні здорового психологічного клімату в колективі.

Після цього учасникам гри пропонують із закритими очима уявити ситуацію, яка може виникнути в нафтогазовій сфері і викличе в них стрес. Якщо відчуваються труднощі в уявленні ситуації, доцільно запропонувати їм варіант. Для прикладу: уявіть, що під час робіт на буровій платформі стається прорив труби під час буріння, унаслідок чого відбувається вибух і витік газу.

Надалі учасників просять описати на листку, які відчуття в такій ситуації виникали, як реагували на них, як організм повідомляє їм про стрес, наскільки високий їх рівень стресу. Це важливий етап оволодіння мистецтвом управляти собою.

Вправа 8

«Аварія на морській буровій платформі»

Вправа сприяє зняттю стресового стану й підвищенню самоконтролю в момент відчуття небезпеки.

Уявіть, що ви після аварії на морській нафтобуровій платформі опинилися в морі. У Вас немає ніяких засобів для забезпечення свого захисту, і морські хвилі несуть Вас за вітром. Зумійте опанувати себе і злитися з природною стихією, що дасть можливість виграти час для спасіння (відчути рух хвилі..., тепло сонця..., краплі дощу). Спробуйте уявити, які ще відчуття з'являються у Вас під час перебування в морській стихії.

Вправа 9

«Завдання фахівця-нафтовика для запобігання виникненню екстремальних умов»

Відомо, що в нафтогазовій промисловості часто виникають непередбачувані ситуації, які потребують швидкого реагування на них. Відповідно до таких умов ефективність прийняття рішення забезпечується миттєвим процесом мислення, який сприяє розвитку активно діючої мисленнєвої сфери головного мозку особистості.

Мета: розвиток творчого мислення в майбутніх фахівців.

Група вибирає двох учасників на роль керівника підрозділу. Кожен із них отримує окреме завдання. Решта осіб розділяються на дві групи експертів.

Завдання першому учаснику. Вам відомо, що професійна діяльність фахівця-нафтовика належить до екстремальних видів діяльності, яка зумовлюється сукупністю як природних, так і технічних умов, що призводять до непередбачуваних наслідків. Така специфіка діяльності вимагає оперативного втручання. Таким чином, перед Вами постає завдання, як забезпечити в найкоротший термін підготовку фахівців і розробити інструкції щодо попередження аварій та ускладнень.

Завдання другому учаснику. Розробити графіки, плани і заходи, які забезпечують ефективність виконання завдань для запобігання виникненню екстремальних ситуацій.

Вправа 10

«Вступ на посаду керівника підрозділу нафтогазової промисловості»

Процедура проведення тренінгу. Група, яка бере участь у грі, вибирає трьох учасників на посаду керівника, кожен із них отримує окреме завдання. Їм надається інструкція з інформацією про стан справ на підприємстві чи організації. Решта осіб розділяються на три групи експертів.

Інструкція першому учаснику в ролі керівника. Уявіть, що Вас затвердили на посаду керівника підрозділу з видобутку нафти і газу. Це для Вас несподівана пропозиція. Колектив про Вас нічого не знає. Перед Вами постає завдання підготуватись до зустрічі з колективом на новій посаді.

Завдання. Розробіть план свого виступу перед колективом. План повинен бути коротким, чітким і переконливим.

Час на підготовку. 35 хвилин, на виступ перед колективом – 10 хвилин.

Інструкція другому учаснику в ролі керівника. У зв'язку з неуспішним виконанням професійних обов'язків попереднього керівника підрозділу з проведення бурових робіт, унаслідок чого знизився рівень виробництва, керівництво вирішило Вас затвердити на цю посаду. Завтра Ви приступаєте до виконання своїх професійних обов'язків.

Завдання. Продумайте й запропонуйте план своєї роботи. Які першочергові питання Ви будете вирішувати. Пам'ятайте, якщо Ви не зможете в перший день зарекомендувати себе як здібний організатор, то надалі Вам важко буде переконати підлеглих у своїй професійності.

Інструкція третьому учаснику в ролі керівника. Вас призначають керівником нафтогазової компанії. Наступного дня Ви приступаєте до виконання своїх обов'язків. У Вашому підпорядкуванні матеріально-технічні цінності. Але найбільш вартісним є Ваш колектив, який забезпечуватиме виконання поставлених завдань на чолі з Вами. З перших кроків своєї діяльності Ви стикаєтеся з проблемами, які пов'язані з людськими потребами та технічним забезпеченням. Ви опиняєтесь перед дилемою, якій із проблем надати пріоритет. Перед Вами – вибір певного стилю керівництва, за допомогою якого вирішуватиме назрілі питання. Прийняттям перших рішень Ви засвідчите свою готовність до роботи і здатність до розв'язання як людських, так і виробничих проблем. Правильними поступками Ви зможете вселити в людей довіру до себе як керівника або навпаки.

Завдання. Продумайте перші кроки, які Ви зробите під час свого керівництва.

Після виступу трьох учасників відбувається обговорення. Представники експертних груп повідомляють результати щодо претендентів на посаду керівника нафтогазового виробництва. Після завершення загального обговорення ведучий підбиває підсумки.

Реалізація програми з розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності» здійснювалась за 4-ма напрямками:

- інформаційно-пізнавальний;
- операційний;
- творчо-пошуковий;
- консультативний;

На першому *інформаційно-пізнавальному напрямі* підготовки відбувався розвиток пізнавальної активності майбутніх фахівців нафтогазового профілю у формі лекційних, семінарських занять.

Опираючись на теоретико-методологічні, концептуальні засади розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців, у змісті лекційних занять розкриваються не тільки психологічні аспекти професійної майстерності, але і її морально-духовні складові. Із використанням методів «Бесіда», «Дискусія», форм семінарського заняття «Дуель», «Тьютор», запропонованих П. М.

Ковалем [86], відбувалось позитивне сприйняття матеріалу, засвоєння теоретичних знань, усвідомлення особливостей майбутньої професійної діяльності. На засадах «Дуельного варіанту», «Тьюторського варіанту» у майбутніх фахівців розвивались комунікативні, організаційні якості, уміння ставити питання, що є важливим у структурі їхньої особистісної готовності.

Операційний напрям реалізувався шляхом практичного відтворення ситуацій, наближених до реальних умов професійної діяльності. Унаслідок цього в майбутніх фахівців активізувався процес оволодіння емоційно-вольовою, комунікативною та поведінковою сферами, організаційними та управлінськими якостями, відбувався розвиток необхідних морально-духовних рис. Ефективних результатів на даному етапі було досягнуто завдяки впровадженню в навчальну систему тренінгових вправ методу «Ділова гра».

Тренінг – складна інтерактивна форма організації процесу формування розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців, що спрямована на обмін інформацією, життєвим досвідом, їх передачу а також формування та корекцію певних особистісних установок, властивостей, професійних якостей [86, с. 140].

Ділова гра – це імітація професійної діяльності, характерними ознаками якої є наявність проблеми, мети і завдання, скорочення масштабу часу, розподіл та розігрування ролей, наявність ситуацій, що послідовно розв'язуються, кількості ситуацій, етапів гри, формування самостійних рішень майбутніми фахівцями, наявність системи стимулювання, урахування можливих перешкод, об'єктивність оцінки результатів гри, підбиття підсумків [Там само].

Застосування методу «Ділова гра» на практичних заняттях дало змогу вирішити такі завдання:

- набути здатності аналізувати професійну ситуацію і знаходити шляхи її вирішення;
- оцінювати й узагальнювати інформацію;

- розвивати вміння конструктивного вирішення професійних завдань;
- активізувати творче та самостійне мислення.

Переваги застосування тренінгових методів та ділових ігор полягають у тому, що вони допомагали нам включити в навчально-виховний процес пасивних студентів.

Важливим напрямом поліпшення особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю є активізація розвитку в них творчого потенціалу до професійної діяльності, умінь самостійно працювати, прагнень до самоосвіти, саморозвитку. У цьому контексті основним у змісті програми є *творчо-пошуковий напрям*. Реалізація поставленого завдання на засадах самостійних робіт, передбачених програмою, відбувалась через науково-дослідницьку роботу.

Науково-дослідницька робота, як творчий процес, характеризується певними ознаками: спрямованістю на розв'язання протиріччя в процесі обов'язкового дослідження; наявністю об'єктивних передумов для її здійснення; наявністю суб'єктивних передумов (відповідного рівня творчого потенціалу, творчих умінь); керованістю вченим-педагогом за допомогою способів непрямого перспективного управління; особистісною і соціальною значущістю [86, с. 144]. Реалізація науково-дослідницької роботи відбувалась через форму семінарського заняття у вигляді науково-практичної конференції. У ході заняття в майбутніх фахівців формувались як творчі здібності, так і соціально-психологічні якості, значущі для спеціаліста, а саме: комунікативні, організаційні, характерними ознаками яких є:

- ораторська майстерність;
- формулювання теми, мети і завдань дослідження.

Вирішення проблеми розвитку творчого потенціалу майбутніх фахівців ми також намагались досягти через метод проекту, як гнучку систему формувального впливу, орієнтованого на самореалізацію особистості, розвиток його професійних якостей.

Ціннісна значимість методу полягає у використанні самостійної проектувальної діяльності студентів. Вона здійснюється через залучення їх до участі у визначенні проектної теми, даючи тим самим можливість перетворювати пасивних слухачів на активну творчу особистість, підвищити рівень самооцінки та відчутти себе потрібним.

Отже, застосування методу проекту у програмі формувального впливу, згідно Е. Ф. Зеєра, дає можливість розв'язати ряд завдань, а саме:

- актуалізувати міжпредметні зв'язки в процесі підготовки майбутніх фахівців;
- більш повно реалізувати взаємозв'язок теорії і практики в навчальній діяльності майбутніх фахівців, підвищити рівень засвоєння знань і вмінь;
- підвищити активність майбутніх спеціалістів нафтогазового профілю як суб'єктів освітнього процесу, підсилити роль самоосвіти, самонавчання, саморозвитку;
- цілеспрямовано формувати професійні компетенції та особистісні якості [74].

За загальноприйнятою схемою [148, с. 155], оформлення проекту здійснювалося за двома етапами:

I – полягав у спільному виборі зі студентами, формування напрямів і назви проекту, кола питань, необхідних для розгляду.

II – передбачав обґрунтування актуальності, значущості обраного напрямку, мети і завдання, механізму реалізації проекту, обговорення отриманих результатів.

Проекти розроблялись у рамках програми формувального впливу і мали виражену специфіку. Зокрема, вони спрямовані на розвиток духовних, моральних, ціннісних орієнтацій, самовдосконалення, самореалізацію індивідуально-психологічних властивостей. Активізація їх відбувалась через основні етапи (ціннісно-мотиваційний, інформаційно-пізнавальний, цілеутворювальний, результативний), що передбачені в авторській проектній розробці сучасного науковця Е. О. Помиткіна [162; 163]. Нижче подано варіант здійснення проекту, реалізованого в навчально-виховному процесі професійної підготовки майбутніх фахівців.

Проект «Духовно-моральна складова в особистісно-професійній готовності фахівців нафтогазового профілю»

Напрями підпроєкту: виховний; забезпечення особистості фахівця на право самовираження у діях і думках; компроміс щодо розв'язання конфліктів; толерантний підхід до своїх колег по роботі; дотримання морально-етичних норм у взаєминах з колегами.

Актуальність та значимість вибраного напрямку проєкту. Проблема духовно-морального розвитку особистості фахівця є сьогодні найбільш актуальною. Це зумовлено тим, що на перший план виходять цінності матеріального характеру, де духовна складова втрачає будь-яку значущість. Тому особлива увага у процесі формування особистісної готовності фахівців має приділятися розвитку духовного потенціалу, що є стратегічним завданням. Адже високодуховна людина є надзвичайно цінною як для суспільства, так і людства загалом.

Мета проєкту: активізувати духовно-моральний потенціал майбутніх фахівців через утвердження гуманістичних ціннісних орієнтацій.

Механізм самореалізації духовного потенціалу відбувався через цілеспрямоване міжособистісне спілкування у групі на основні наступних етапів.

I – ціннісно-мотиваційний. Передбачає активізацію значимих ціннісних орієнтацій та потреб:

- співчуття, співпереживання, толерантність;
- гуманне ставлення до колег;
- естетичне сприйняття природного середовища;
- почуття обов'язку та моральної відповідальності;
- потреба в самовдосконаленні;
- спрямованість на працю;
- потреба в духовній співпраці з колегами.

Активізація виокремлених потреб та цінностей досягалася завдяки отриманим знанням на лекційних і практичних заняттях та залученню їх до виконання тренінгових вправ, поданих вище («Пробудження і розвиток бажаних особистісних якостей», «Упізнай самого себе», «Потреба», «Подарунки»).

II – інформаційно-пізнавальний. Спрямований на закріплення та розвиток попередньо сформованих ціннісних орієнтацій та потреб у таких здатностях та інтересах:

- самопізнання та пошук нових форм колективної взаємодії;
- сприйняття духовних ціннісних орієнтацій колективу;
- інтерес до професійної діяльності;
- гуманістичне ставлення до інших;
- самоусвідомлення та визнання негативних особистісних якостей.

Розвиток вказаних здатностей можна досягнути завдяки проведенню тематичних бесід, дискусій. У ході семінарських занять викладач ставить перед студентами проблемне завдання, яке спонукає їх до пошуку вирішення та інформує про гуманістичний зміст і структуру професійної діяльності. Під час обговорення вони аналізують соціальну значимість та матеріальне забезпечення результатів роботи, співвідносять їх із своїми соціальними та духовними потребами.

III – цілеутворювальний. Передбачає розвиток таких здатностей:

- бачити та визнавати ціннісне у поглядах, думках і висловлюваннях кожного з членів колективу;
- контролювати особисту поведінку;
- аналізувати свої дії;
- аналізувати професійні проблеми, ситуації та приймати рішення.

Досягнення ефективних результатів на цьому етапі відбувається завдяки цілеспрямованим зусиллям викладача, його вмінням об'єднати студентів навколо ідеї щодо визнання індивідуальності кожної людини та структурувати висловлені нею думки.

IV – результативний. Спрямований на активний розвиток таких показників особистісної готовності:

- здатність до емпатійності;
- прагнення до вдосконалення професійних умінь, знань і навичок;
- здатність контролювати емоційний стан у непередбачуваних ситуаціях;
- готовність виносити прийняття рішення;
- емоційна стійкість до критичних висловлювань з боку інших;
- зданість вдосконалювати та здійснювати самореалізацію духовного потенціалу у професійній діяльності.

Механізм активізації духовних та моральних якостей учасників на даному етапі відбувається через спілкування у вигляді інтерв'ю чи діалогу на визначені заздалегідь теми. У процесі завершення проекту проходить обговорення досягнутих результатів, обмін думками, враженнями щодо його ефективності. Таким чином, використання цього методу в процесі професійної підготовки дозволило набути майбутнім фахівцям позитивного досвіду

саморегуляції та форми поведінки в колективі.

Значна увага у програмі спецкурсу «Розвиток особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності» приділялася *консультативній роботі (в рамках поза навчальної індивідуальної роботи)*. Адже даний процес періодично супроводжується моментами спаду, або, як прийнято у психології називати, «кризами», що потребує професійної індивідуальної консультативної допомоги. Підвищена чутливість майбутніх фахівців до всього того, що відбувається сьогодні у суспільстві (безробіття, переважання матеріальних цінностей над духовними), нерідко викликає в них байдужість, апатію, втрату інтересу до своєї професії та бачення шляхів самореалізації себе у цьому житті, тим самим ускладнюючи можливість досягнути поставленої мети і завдання навчально-виховного процесу.

Певні труднощі в розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності можуть бути пов'язані із їхніми адаптаційними можливостями до нових умов навчання, викликані, передусім, переходом від шкільної системи контролю знань до самостійної. Причиною часом є і низька педагогічна та психологічна культура викладача, тому як наслідок, ефективність професійної підготовки знижується. У даному випадку індивідуальна-психологічна робота для них може бути необхідною.

Виходячи із загальних теоретичних основ практичної психології, консультативна допомога здійснювалась за двома напрямками – психопрофілактичним і психокорекційним.

З метою *профілактики* консультативна робота спрямована на пошук шляхів розвитку та моделювання збалансованих проявів духовно-моральних, мотиваційних, емоційно-вольових, інформаційно-пізнавальних, операційних та комунікативно-організаційних якостей особистості фахівця.

Реалізація психопрофілактичного напрямку в консультативній роботі відбувалась на таких основних принципах:

Принцип добровільності. Він передбачає роботу на добровільній основі самого клієнта, усвідомлення необхідності надання йому психологічної допомоги. Це перший крок до встановлення взаємодовіри та отримання ефективних результатів у консультативній допомозі. На такій основі ми надавали консультації тим студентам, які самі відчували у ній необхідність.

Принцип доброзичливості і безоцінкового ставлення. Базується на гуманістичному підході до клієнта. Через урахування індивідуальності, цінісних та смислових життєвих його орієнтирів вдалося досягнути спільної мови, більшої довіри та стати партнером у розв'язанні певної проблеми.

Принцип конфіденційності. Дотримання його в консультативній роботі дало можливість ще більше встановити тісний взаємозв'язок та підсилити довіру студента.

Ці принципи виступають певною мірою етичним кодексом практичного психолога, дотримання яких сприяло позитивним результатам та досягненню поставленої мети.

Психокорекційний напрям консультативної роботи полягав у корекції відхилень розвитку духовно-моральних цінностей та орієнтацій; формуванні

свідомості та самосвідомості; корекції схильності до неадаптивної поведінки; формуванні соціальної зрілості та активності. Як вид психологічної допомоги даний напрям реалізовується за принципами *психодіагностичного підходу*, передбаченого в нашій програмі.

Психодіагностичний підхід у консультативній роботі помагає в розробці корекційної програми з розвитку тих чи інших особистісних якостей. Виходячи з цього, психокорекційна діяльність конкретизувалась у методиках та методичних прийомах психотехнік.

Техніка «Встановлення причини невдач»

(розроблена на основі методики «Проблемне коло» Е. О. Помиткіна)

Для визначення індивідуальної корекційної роботи психологу необхідно насамперед з'ясувати коло проблем клієнта. Виходячи з цього, *метою даної техніки* є конкретизація проблем, що заважають досягнути необхідного результату в розвитку особистісної готовності до професійної діяльності. Їх можна з'ясувати шляхом бесіди на основі заздалегідь спланованої теми або через визначені конкретні завдання.

Завдання. Будь ласка напишіть на листку 10 причин, які створюють певну проблему і труднощі в навчальній діяльності. Наприклад, це можуть бути стосунки в сім'ї, з одногрупниками чи викладачами тощо. Детально їх визначте та оцініть за 10-бальною системою. Прокоментуйте кожну з них.

Техніка «Заповнення прогалин» [173, с.125]

«А» – активуючий стимул чи збудлива подія; «С» – надмірна, неадекватна емоційна реакція, «В» – пробіл у свідомості, думки про подію. Спробуйте подивитися на свої протестні заяви і реакції через призму АВС. Наприклад, необ'єктивне оцінювання Ваших знань викладачем (подія «А»), і це вивело Вас із себе і розізлило (подія «С»). Подумайте над тим, що насправді Вас розізлило: відмова («А») чи ваші думки про неї («В»). Швидше за все, причина в тому, що Ви про це подумали.

Техніка «Зміна правил» [173, с.124]

Наші думки, образи іноді породжують дискомфорт і страждання, що порушують внутрішню гармонію, тим самим ускладнюють можливість досягнути поставлені нами важливі цілі. Процедура техніки «Зміна правил» полягає в зосередженні на неадаптивних автоматичних думках, образах, які викликають негативну емоційну реакцію. Її виконання складається з трьох основних етапів:

I. Розслаблення;

II. Продукування небажаних думок шляхом занурення в них. Слід дозволити проявитися цій думці в повному обсязі, поміркувати над нею.

III. Обривання думки. Необхідно різко встати і сказати «СТОП».

IV. Заміна голосного обривання думки на уявну команду чи яку-небудь дію.

До уваги досліджуваного пропонуються 10 неадаптивних установок, і просять їх зробити явними, зрозуміти та упевнитися, що вони несуть внутрішнє саморуйнування.

Приклади неадаптивних установок:

1. Якщо я не досягнув поставленої мети, то я невдаха.
2. Жахливо, коли тебе не визнають чи не поважають, це означає, що ти нічого не вартий у житті.
3. Якщо мене не люблять, я не хочу нічого робити.
4. Якщо мені інші люди не допомагають, то означає, що вони мене не люблять.
5. Моя цінність як особистості залежить від того, що думають про мене інші.
6. Як що я не використовую кожен шанс для власного просування, то пізніше я про це пошкодую.
7. Мене будуть поважати, коли я досягну поважного соціального статусу.
8. Щоб я почувався щасливим, мною мають захоплюватися всі.
9. У житті жахливо залишитися самотнім і забутим усіма.
10. Щоб бути щасливим, я маю бути щасливим у всіх починаннях.

Техніка «Життєвоважливі цілі»

(модифікований варіант Методики «Мета» [173, с.142])

Завдання. Складіть список усіх тих цілей, які є значними для Вас у досягненні успіху в житті. Із даного списку виберіть ті, які є дуже важливими для Вас зараз. Заплющіть очі і створіть образ, що символізує цю ціль. Надалі, не розплющуючи очей, уявіть, що перед Вами лежить довгий шлях, що веде до вершини пагорба. Ви можете розрізнити в даличині на вершині пагорба образ, що символізує Вашу мету.

По обидві сторони дороги Ви можете побачити, почути, відчуті присутність різноманітних істот, які намагатимуться збити Вас зі шляху до досягнення вершини. Вони здатні робити все, що завгодно, окрім одного, вони не можуть перейти Вам шлях, який залишається завжди прямим і ясним. Досягнувши вершини пагорба, подивіться на образ своєї цілі, зафіксуйте. Насолоджуючись образом своєї цілі, усвідомте, що вона для Вас означає і що має «сказати» Вам.

Техніка «Сприйняття критики»

Ця техніка спрямована на формування емоційної рівноваги, терпимості в конфліктних ситуаціях.

У процесі проведення техніки необхідно дотримуватися спокою, бути розслабленим, з повагою ставитись до інших і не бути конфліктним. Виявом сприйняття критики можуть бути такі вислови: «Ви праві, необхідно було зробити по-іншому». У ході проведення техніки консультантом використовуються опорні запитання, які викликають певну реакцію у клієнта.

Методика «Позитивна самооцінка»

(Е. О. Помиткіна) [162]

Мета: конструювання позитивного образу «Я» клієнта в минулому, упорядкування власних ідентифікацій, нейтралізація духовних дисонансів, конструювання позитивного образу «Я» клієнта в минулому, нейтралізація негативної самооцінки (почуття провини, неповноцінності, невдоволення) за допомогою мудрості всепрощення, всерозуміння.

Короткий опис. Відбувається зустріч двох «Я» – «Я» – сьогоденного і минулого. Здійснюючи позитивне сприйняття себе в минулому, ми зменшуємо кількість внутрішніх конфліктів і перетворюємо особистість на більш життєздатну, цілісну й цілеспрямовану.

Інструкція.

1. Згадаєте найбільш сором'язливий момент життя. Намагайтеся озирнутись в минуле, відчутти те, що відчували тоді.

2. Без осуду, як дорослий до дитини, поставтеся до своїх правильних і неправильних думок, висловлювань та дій. Дивіться на все очима Бога з погляду мудрості та всепрощення.

3. Похваліть себе, усміхніться, обійміть та заспокойте в разі потреби. Щиро захоплюйтеся власними вчинками і цінують досвід, який отримали в будь-яких ситуаціях.

4. Закінчивши з першим епізодом і відчувши задоволення, переходьте до наступного.

Ефективність методики зростає в поєднанні з методикою «Історія життя».

Методика “Власна історія”**(Е. О. Помиткіна) [162]**

Мета: актуалізація психологічних механізмів рефлексії та трансценденції, допомога клієнту в усвідомленні смислів і цінностей життя, відокремлення доленосних подій, виявлення конфліктних зон клієнта, проектування майбутнього.

Короткий опис: для рефлексії досвіду і правильної оцінки життєвого змісту важливо поглянути на життя як на закінчений мистецький твір і з цієї позиції дати коментар окремим подіям. У процесі проведення методики актуалізуються спогади, витіснені у підсвідоме, стає більш зрозумілою логіка подій.

Інструкція.

1. Розріжте лист паперу вздовж і з'єднайте отримані смужки шириною близько 7 см між собою, створивши щось на зразок довгої відеоплівки.
2. Розділіть за допомогою олівця отриманий простір на кадри (сторінки).
3. На першому кадрі напишіть назву фільму, мультфільму або книги про Ваше життя.
4. Починаючи з 4-5, заповнюйте кадри малюнками - життєвими подіями.
5. Коли всі малюнки будуть готові, допишіть під кожним текст - озвучення Вашого фільму (це доцільно робити разом із психологом).

6. Внесіть перші кадри малюнки своїх дитячих спогадів чи спогадів про Вас батьків. Також додайте до них письмовий коментар. Дайте назву твору.
7. Домалюйте декілька кадрів Вашого майбутнього, наповнивши їх бажаним змістом.

Таким чином, уміло підібрані психотехнології в консультативній роботі суттєво підвищують результативність навчально-виховного процесу та забезпечують активний і цілеспрямований розвиток особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності.

Апробація психолого-педагогічної програми спецкурсу «Розвиток особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності» здійснювалася на базі Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу впродовж 2010–2011 років. До формувального експерименту було залучено 100 студентів третього року навчання. Експериментальна група налічувала 50 досліджуваних, і таку саму кількість складала контрольна група (50 осіб).

За допомогою діагностичної методики Е.О. Помиткіна «Духовний потенціал особистості», багаторівневого особистісного опитувальника А.Г. Маклакова, С.В. Чермяніна «Адаптивність», О.Ф. Потьомкіна «Діагностика соціально-психологічні установки в мотиваційно-потребнісній сфері особистості», В.Н. Бузина, Е.Ф. Вандерліка «Короткий орієнтувальний тест» та авторського опитувальника «Особистісна готовність до професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю», А.А. Гулеватого «Вивчення рівня розвитку когнітивної та операційно-процесуальної складових готовності до використання комп'ютерної техніки» (в авторській модифікації – «Оцінка операційної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності»), В.С. Герасіної «Шкала експертної оцінки – Схильність до професійної праці учнів ПТНЗ», «Самооцінка навчально-професійних досягнень учнів ПТНЗ» (в авторській модифікації – «Шкала експертної оцінки – Схильність до професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності»), «Самооцінка навчально-професійних досягнень майбутніх фахівців нафтогазового профілю») та спостережень, підтверджено позитивний вплив спецкурсу на особистісну готовність майбутніх фахівців до професійної діяльності.

3. 2. Розвиток компонентів структури особистісної готовності до професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю

Упровадження комплексної психолого-педагогічної програми не тільки підвищує ефективність діяльності вищого технічного навчального закладу, а й забезпечує виявлення домінантних якостей особистості майбутніх фахівців, допомагає визначити їх ціннісний зміст і значущість у професійній діяльності. У цьому контексті подальше дослідження було спрямоване на висвітлення якісних результатів впливу програми на розвиток особистісної готовності

майбутніх спеціалістів нафтогазового профілю до професійної діяльності.

Реалізація програми формування впливу здійснювалася з вересня 2010 до червня 2011 року. На початку вересня 2010 року проводились початкові заміри особистісної готовності до професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю, а кінцеві заміри в контрольній та експериментальній групах – 2011 року.

Для отримання показників духовно-моральної та мотиваційної спрямованості майбутніх фахівців ми провели вивчення за методиками «Духовний потенціал особистості» (Е.О. Помиткін), «Соціально-психологічні установки в мотиваційно-потребній сфері особистості» (О.Ф.Потьомкін), «Опитувальник особистісної готовності до професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю».

Повторне психодіагностичне дослідження особливостей розвитку духовно-морального компонента виявило, що: гуманістична спрямованість в експериментальній групі зросла з 1,64 до 2,88 бала на достовірно значущому рівні за критерієм t-Стюдента: $t=8,330$ при $p < 0,01$ $p < 0,05$; естетична спрямованість – з 1,3 до 2,3 ($t=7,419$ $p < 0,01$ $p < 0,05$); екологічна спрямованість – з 1,96 до 2,16 ($t=4,949$ $p < 0,01$); активність до пізнання та самопізнання збільшилася з 1,86 до 2,24 ($t=7,137$ при $p < 0,01$ $p < 0,05$); потенціал самовдосконалення збільшився з 1,8 до 2,44 ($t=9,603$ $p < 0,01$); самореалізація – з 1,76 до 2,74 ($t=7,710$ при $p < 0,01$ $p < 0,05$); відповідальність – з 2,48 до 3,02 ($t=7,246$ $p < 0,01$).

Описова статистика початкових і кінцевих замірів контрольної та експериментальної груп наведена в таблицях 3.1; 3.2.

Таблиця 3.1

Розвиток духовно-морального компонента особистісної готовності в експериментальній і контрольній групах

| Духовні ціннісні орієнтації | До експерим. ЕГ n=50 | | | До експерим. КГ n=50 | | | Після експерим. ЕГ n=50 | | | Після експерим. КГ n=50 | | |
|-----------------------------|----------------------|------------|----------|----------------------|------------|----------|-------------------------|------------|----------|-------------------------|------------|----------|
| | М | σ^2 | σ | М | σ^2 | σ | М | σ^2 | σ | М | σ^2 | σ |
| Гуманістична | 1,64 | 1,05 | 1,02 | 1,44 | 3,72 | 1,92 | 2,88 | 3,86 | 1,96 | 1,44 | 3,72 | 1,92 |
| Естетична | 1,3 | 1,27 | 1,12 | 1,24 | 0,51 | 0,71 | 2,3 | 2,21 | 1,48 | 1,24 | 0,51 | 0,71 |
| Екологічна | 1,96 | 1,42 | 1,19 | 1,78 | 1,23 | 1,11 | 2,16 | 1,68 | 1,29 | 1,8 | 1,83 | 1,35 |
| Пізнання та Самопізнання | 1,86 | 1,67 | 1,29 | 1,24 | 0,34 | 0,59 | 2,24 | 2,51 | 1,58 | 1,28 | 0,24 | 0,49 |
| Самовдосконалення | 1,8 | 0,48 | 0,69 | 1,8 | 2,20 | 1,48 | 2,44 | 1,19 | 0,96 | 1,9 | 1,96 | 1,40 |
| Самореалізація | 1,76 | 0,96 | 0,98 | 1,18 | 0,51 | 0,71 | 2,74 | 1,62 | 1,27 | 1,18 | 0,51 | 0,71 |
| Відповідальність | 2,48 | 1,80 | 1,34 | 1,72 | 1,43 | 1,19 | 3,02 | 3,28 | 1,81 | 1,76 | 2,18 | 1,47 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <i>Загальний рівень розвитку духовного потенціалу</i> | <i>12,8</i> | <i>8,68</i> | <i>6,53</i> | <i>10,4</i> | <i>9,96</i> | <i>7,74</i> | <i>17,7</i> | <i>16,3</i> | <i>10,3</i> | <i>10,6</i> | <i>10,9</i> | <i>8,09</i> |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|

М – середнє арифметичне, σ^2 – дисперсія, σ – стандартне відхилення.

З таблиці 3.1 бачимо, що за всіма критеріями духовних ціннісних орієнтацій відбулись позитивні зміни. Однак, зауважимо, що найбільш виражені вони в експериментальній групі щодо показників гуманістичної спрямованості. Тут якісний показник між початковим і кінцевим замірами становить 1,24 бала, а у контрольній групі – 0 бала. Загальний рівень розвитку духовно-морального компонента (в експериментальній групі) за критерієм t-Стьюдента складає $t=5,698$ при $p<0,05; 0,01$.

На основі отриманих результатів середньостатичний показник стосовно духовно-морального компонента становить після експерименту: $M=17,7$, $\sigma^2=16,3$ при $\sigma=10,3$ (експериментальна група) та $M=10,6$, $\sigma^2=10,9$ при $\sigma=8,09$ (контрольна група). Різниця складає 7,1 бала.

Так, позитивні зміни в духовно-моральній структурі майбутніх фахівців під впливом активних методів (метод проекту, тренінгів) занять свідчать про: усвідомлення майбутніми фахівцями соціально корисної значущості своєї майбутньої професійної діяльності; переосмислення ціннісних орієнтацій у структурі професійної діяльності.

На достовірно значущому рівні критерію t-Стьюдента щодо мотиваційного компонента (за методикою «Дослідження соціально-психологічних установок в мотиваційно-потребнісній сфері особистості») виявлено позитивні зміни в соціально-психологічних установках (мотиваційний компонент) майбутніх фахівців нафтогазового профілю (таблиця 3.2).

Спрямованість на процес в експериментальній групі (порівняно з контрольною групою – 1,52 бали до і після експерименту) зростає з 1,94 балів до 2,34 ($t=2,220$ при $p<0,05$); на працю (у контрольній групі – з 1,34 до 1,38) – з 1,94 до 2,44 ($t=2,894$ при $p<0,05$); на результат (у контрольній групі – з 1,52 до 1,58) – з 1,62 до 2,3 ($t=3,880$ при $p<0,05; 0,01$); на волю (у контрольній групі – з 2,52 до 2,56) – з 2,58 до 3,02 ($t=6,021$ при $p<0,05; 0,01$); на альтруїзм (у контрольній групі до і після експерименту – 2,9) – з 3,02 до 4,04 ($t=5,620$ при $p<0,05; 0,01$).

Відбулись позитивні зміни у спрямованості майбутніх фахівців нафтогазового профілю на владу, егоїзм та гроші. Спрямованість на владу (у контрольній групі – з 2,46 до 2,44) знизилась з 2,46 до 2,04 ($t=6,542$ при $p<0,05; 0,01$); на егоїзм (у контрольній групі до і після експерименту 3,42) – з 3,28 до 2,56 ($t=2,476$ при $p<0,05$); на гроші (у контрольній групі без змін – 4,22) знизився з 4,18 до 3,36 ($t=3,267$ при $p<0,05; 0,01$).

Таблиця 3.2

Розвиток соціально-психологічних установок особистості майбутніх фахівців у мотиваційно-потребнісній сфері в контрольній та експериментальній групах

| Критерії | До експерим. ЕГ | | | До експерим. КГ | | | Після експерим. ЕГ | | | Після експерим. КГ | | |
|---|-----------------|-------------|-------------|-----------------|-------------|-------------|--------------------|-------------|-------------|--------------------|-------------|-------------|
| | М | σ^2 | σ | М | σ^2 | σ | М | σ^2 | σ | М | σ^2 | σ |
| Спрямов. на процес | 1,94 | 0,50 | 0,71 | 1,52 | 0,58 | 0,76 | 2,34 | 5,86 | 2,42 | 1,52 | 0,58 | 0,76 |
| Спрямов. на працю | 1,94 | 1,28 | 1,13 | 1,34 | 0,35 | 0,59 | 2,44 | 5,19 | 2,27 | 1,38 | 0,48 | 0,69 |
| Спрямов. на результат | 1,62 | 0,93 | 0,96 | 1,52 | 0,58 | 0,76 | 2,9 | 7,52 | 2,74 | 1,58 | 0,61 | 0,78 |
| Спрямов. на волю | 2,58 | 2,49 | 1,57 | 2,52 | 3,84 | 1,96 | 3,02 | 1,36 | 1,16 | 2,56 | 3,63 | 1,90 |
| Спрямов. на владу | 2,46 | 0,82 | 0,90 | 2,46 | 3,43 | 1,85 | 2,04 | 0,69 | 0,83 | 2,44 | 1,02 | 1,83 |
| Спрямов. на альтруїзм | 3,02 | 4,26 | 2,06 | 2,9 | 5,03 | 2,24 | 4,04 | 4,24 | 2,05 | 2,9 | 5,03 | 2,24 |
| Спрямов. на егоїзм | 3,12 | 13,8 | 3,71 | 3,42 | 4,41 | 2,10 | 2,56 | 1,47 | 1,21 | 3,42 | 4,41 | 2,10 |
| Спрямов. на гроші | 4,18 | 9,49 | 3,06 | 4,22 | 9,35 | 3,05 | 3,36 | 2,60 | 1,61 | 4,22 | 4,78 | 2,18 |
| Загальний рівень розвитку духовного потенціалу | 20,8 | 33,5 | 14,1 | 19,9 | 27,5 | 13,3 | 22,7 | 28,9 | 14,2 | 20,0 | 20,5 | 12,4 |

Загальний показник розвитку соціально-психологічних установок зріс з 2,607 до 2,837 ($t=3,033$ при $p<0,05$). Різниця між початковим і кінцевим зрізом становить 2,72 бали.

Більш суттєво зросла в експериментальній групі (на 1,28 бала) вагомість у мотиваційній спрямованості на результат (у КГ на 0,06 бала) і (1,02 бала), на альтруїзм (у КГ – 2,13 бала). Зафіксовано істотну різницю між експериментальною групою і контрольною в мотиваційній спрямованості на процес (на 1,06 бала) та на результат (на 1,32 бала) трудової діяльності, на альтруїзм (на 1,14 бала).

Повторні заміри за авторським опитувальником «Особистісна готовність до професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю» засвідчили ефективність психолого-педагогічної програми спецкурсу «Розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності». Запропоновані у програмі форми і методи

практичних занять підтвердили свою значущість у професійній підготовці майбутніх фахівців. Проведення ділових ігор, моделювання проблемних ситуацій, наближених до умов діяльності, змусили досліджуваних переоцінити своє ставлення до майбутньої професійної діяльності та зумовили підвищення рівня зацікавленості до нею. Так, мотиваційна спрямованість та інтерес до професійної діяльності на початку формульованого експерименту в експериментальній групі становили $M = 15,7$, $\sigma^2 = 5,72$ при $\sigma = 32,7$ (у контрольній групі – $M = 11,6$, $\sigma^2 = 4,30$ при $\sigma = 18,5$), після – $M = 17,6$, $\sigma^2 = 4,87$ при $\sigma = 23,7$ (у контрольній групі – $M = 12,8$, $\sigma^2 = 3,93$ при $\sigma = 15,4$).

Таким чином, аналіз отриманих результатів за мотиваційним компонентом підтверджує, що участь респондентів у тренінгових заняттях спонукає їх до переоцінки установок та підвищує рівень мотиваційної зацікавленості майбутньою професійною діяльністю.

Проведене дослідження підтвердило позитивні зміни в інформаційно-пізнавальній сфері майбутніх фахівців. Позитивні зміни у сфері інформаційно-пізнавальної активності майбутніх фахівців підтверджуються результатами повторно проведених методик «Короткий орієнтувальний тест» та «Духовний потенціал особистості» (*результати попередньо відображені в таблиці 3.1*). За отриманими даними в експериментальній групі 54% (27 осіб із 50) зафіксовано високий рівень розвитку інтелектуальних здібностей порівняно з початковим зрізом (34% – 17 осіб із 50), натомість показники середнього рівня значно зменшились (з 62% до 42%), а низький – залишився без змін (до і після експерименту – 4 %). У контрольній групі виявлено менш виражені показники. Тут високий рівень становить 36 % (до експерименту – 37 %), середній – 60 % (до експерименту – 58 %), а низький – 4 % (до експерименту – 8 %). За середньостатистичними показниками рівень інформаційно-пізнавальної готовності в експериментальній групі з 33,44 зріс до 45,08 балів (у контрольній групі – з 34,7 до 35,2 балів) (таблиця 3.3).

Різниця показників до і після впровадження розвивальної програми дослідження в експериментальній групі становить 11,64 бали, а в контрольній – 0,5 бала. Достовірні значення експериментальної групи за критерієм t-Стьюдента дорівнюють $t = 2,647$ при $p < 0,05$; 0,01.

За методикою «Духовний потенціал особистості» середньостатистичний показник розвитку активності майбутніх фахівців до пізнання та самопізнання (*таблиця 3.4*) в експериментальній групі зріс з 1,86 до 2,24 бали, а в контрольній – з 1,24 до 1,28 бала. Загальна різниця показників в інформаційно-пізнавальному компоненті між експериментальною та контрольною групами становить 1,16 бала.

Таблиця 3.3

Описова статистика результатів дослідження інформаційно-пізнавальної готовності експериментальної та контрольної груп

| Експериментальна група (ЕГ n=50) | Контрольна група (КГ n=50) |
|-------------------------------------|-------------------------------|
|-------------------------------------|-------------------------------|

| Статистичні показники | До експерим. | Після експерим. | До експерим. | Після експерим. |
|-----------------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|
| Середнє значення | 33,44 | 45,08 | 34,7 | 35,2 |
| Дисперсія | 74,29 | 22,9 | 66,132 | 77,6 |
| Стандартне відхилення | 8,619 | 4,79 | 8,132 | 8,81 |

Повторні заміри операційного компонента за опитувальником «Операційно готовність до професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю» засвідчують: середній рівень готовності в експериментальній групі знизився з 42,3% до 1,06% (до експерименту - $M=6,48$, $\sigma^2=1,52$ при $n=93$ при $\sigma=3,75$ (до експерименту - $M=6,48$, $\sigma^2=1,52$ при $n=93$ при $\sigma=3,75$)). На відсотковому рівні в контрольній групі високий рівень встановлено в 46,1% (до експерименту - 42,3%); середній рівень - 56,5% (до експерименту - 53,4%); низький - 1,06% (до експерименту - 1,06%).

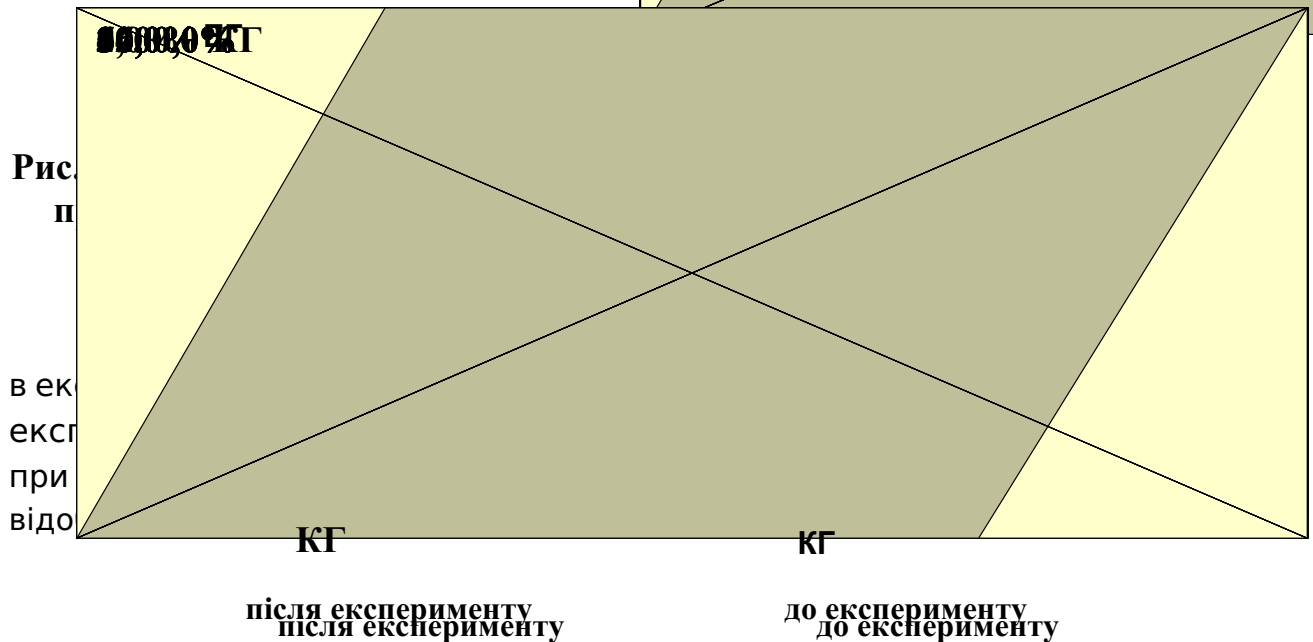


Рис. 3. 2. Розвиток операційно-психологічного компонента готовності до професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю у контрольній та експериментальній групі

В показниках операційного компонента відбулись якісні зміни в знаннях експериментальної групи. Середній рівень в цій групі збільшився на

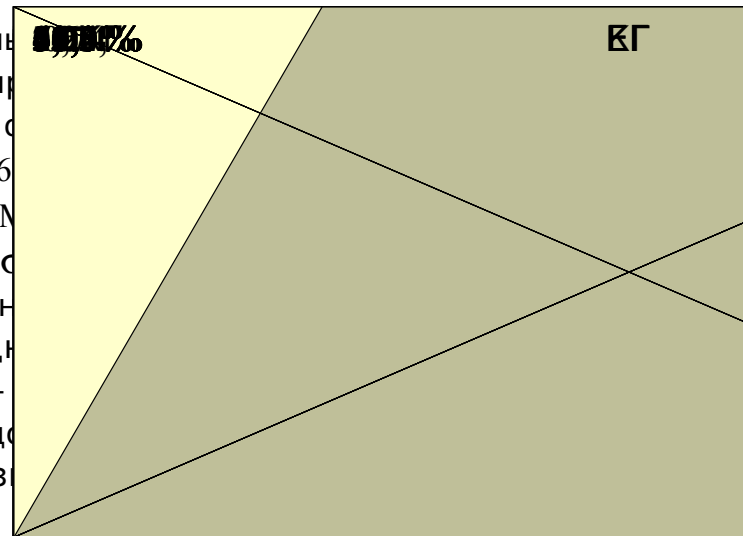
10 % досліджуваних (від 44,0 % до 54,0 %). Високий рівень збільшився на 16 % (від 30,0 % до 46,0 %), а низький рівень зменшився на 18 % (від 26,0 % до 8,00 %). Це свідчить про те, що у майбутніх фахівців зростає усвідомлення значущості отриманих знань у професійній діяльності. Різниця показників на середньостатистичному рівні між початковим і кінцевим зрізом в експериментальній групі становить 1,44 бали, а в контрольній – 0,14 бала, що підтверджує ефективність запровадженої програми в навчально-виховний процес.

Очевидно, підвищена активність до засвоєння нових форм знань та умінь фахівців, зумовлена застосуванням активних форм та методів під час лекційних та практичних занять.

Підтвердженням отриманих результатів студентів, яку було проведено після впр

Так в експериментальній групі за с готовність становить – $M=65,9$, $\sigma^2= 20,6$, $\sigma^2= 52,07$ при $\sigma=657$), контрольній – M експерименту – $M=53,5$, $\sigma^2= 52,07$ при σ

На відсотковому рівні в контрольній групі – 26,0 % (до експерименту – 42,3 %); середній – 42,3 % (до експерименту – 30,0 %); низький – 4,94 % (до експерименту – 26,0 %); високий рівень встановлено в 46,2 % (до експерименту – 53,0 % (до експерименту – 53,4 %)); низький – 8,00 % (рис. 3.3).



до експерименту

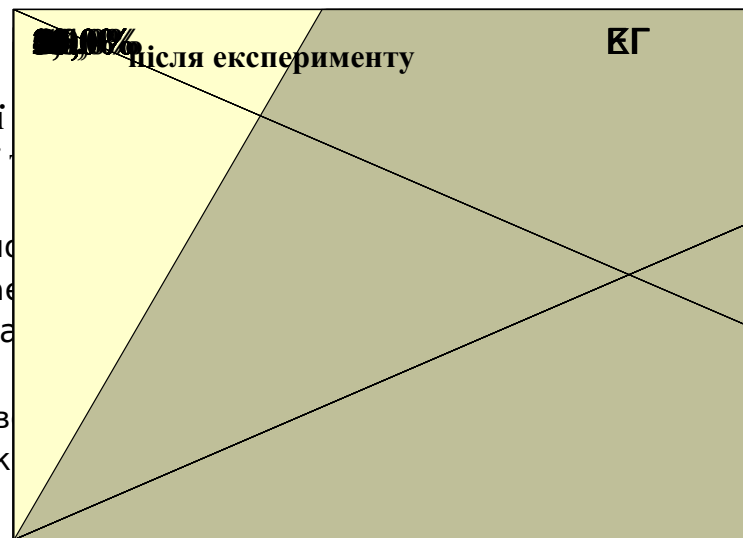
Рис. 3. 3. Розвиток навчальної готовності експериментальної групи

Як бачимо з рисунка 3.3. за рахунок зростає на 43% в експериментальній групі зростає показник високого рівня змінився на

Загалом середній статистичний рівень показниками становить 6,93 бала (в експериментальній групі) та 6,79 бала (в контрольній групі).

Таким чином, отримані показники засвідчують, що запропонована і впроваджена нами програма є ефективною щодо покращення рівня професійної підготовки майбутніх фахівців нафтогазового профілю в умовах навчально-виховного процесу вищої школи.

Динаміка розвитку емоційно-вольової готовності експериментальної групи після проведення формувального експерименту вказує на позитивні зміни (рис. 3.4).



до експерименту

після експерименту

Рис. 3. 4. Розвиток емоційно-вольового компоненту готовності контрольної та експериментальної груп

Середньостатистичний показник в експериментальній групі становить $M = 26,7$, $\sigma^2 = 5,60$ при $\sigma = 31,4$ (до експерименту – $M = 24,8$, $\sigma^2 = 7,60$ при $\sigma = 57,8$). Середньостатистичний показник за опитувальником «Особистісна готовність до професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю» зафіксований на рівні – $M = 25,7$, $\sigma^2 = 6,35$ при $\sigma = 46,3$ (до експерименту – $M = 25,7$, $\sigma^2 = 7,24$ при $\sigma = 52,4$).

Згідно з результатами, відображеними на рисунку 3.4 рівень емоційно-вольової готовності в експериментальній групі підвищився на 8% (у контрольній групі – на 3 %), середній – на 2 % (у контрольній групі – на 2 %), низький – менший на 10 % (у контрольній групі – на 5 %), що свідчить про позитивний вплив системи тренінгових вправ, які відпрацьовувались у ході практичних занять за нашою програмою.

Середньостатистичний показник *емоційно-вольової* шкалою «Поведінкова регуляція і нервова адаптивність» становить: до експерименту – $M = 16,86$, $\sigma = 8,25$ при $\sigma = 46,3$ після експерименту – $M = 16,86$, $\sigma = 8,25$ при $\sigma = 46,3$ рівні критерії t-Стюдента – $t = 6,134$ при $p < 0,05$ середньому рівні.

Також, зафіксовано зміни в розвитку якостей майбутніх фахівців нафтогазового профілю виявлено за шкалою «Комунікативний потенціал особистості» (методика «Адаптивність»), «Відповідальний потенціал особистості»), «Організаційні здатності» відповідної обробки результатів ми отримали наступні результати:

За методикою «Адаптивність» показники моральної нормативності набули у дослідженні наступні ознаки. Якщо за даними показниками до формування особи із 50) відзначились високим рівнем комунікативності, то після нього – 26 % (13 осіб із 50). Дещо збільшився показник середнього рівня (із 42 % до 44 %) і, що важливо, відбулось зниження показників низького рівня (із 50 % до 36 %) (рисунок 3.5).

Рис. 3. 5. Порівняльні показники розвитку комунікативного потенціалу експериментальної та контрольної груп після формувального експерименту

Щодо моральної нормативності, то в експериментальній групі високий рівень становить 40 % (до експерименту – 28 %), середній – 28 % (до експерименту – 30 %), низький – 32 % (до експерименту – 42 %).

У другій групі зафіксовані певні зміни високого рівня (30 %, до експерименту – 22 %), на основі чого знизився показник низького рівня (із 50 % до 42 %), а ось середній показник залишився без змін (до і після експерименту 28 %)

Таким чином, високий рівень показників комунікативного потенціалу в експериментальній групі збільшився на 18 %, середній – на 2 %, низький рівень зменшився 14 %. Якісні зміни високого рівня (на 12 %) в показниках моральної нормативності пов'язані з тенденцією до зменшення середнього (на 2 %) та низького рівня (на 10 %).

Згідно з методикою «Адаптивність» високі показники засвідчують про низький рівень адаптивного комунікативного потенціалу, тож обробка середньостатистичних даних показує, що рівень неадаптивної комунікативної взаємодії майбутніх фахівців набуває змін з тенденцією до розвитку позитивної адаптивності (із $M=17,52$ $\sigma=6,84$ при $\sigma^2=46,8$ до $M=13,1$ $\sigma=6,34$ при $\sigma^2=40,2$) і знаходиться на середньому рівні. У контрольній групі за середньостатистичними показниками істотних змін не відбулось. Порівняльні середньостатистичні показники комунікативного потенціалу та моральної нормативності відображені в таблиці 3.4.

Таблиця 3.4

Описова статистика дослідження комунікативного потенціалу та моральної нормативності у груповій взаємодії майбутніх фахівців нафтогазового профілю

| Статистичні показники | Експериментальна група (ЕГ n=50) | | Контрольна група (КГ n=50) | |
|--|----------------------------------|-----------------|----------------------------|-----------------|
| | До експерим. | Після експерим. | До експерим. | Після експерим. |
| Середнє значення | 17,52 | 13,1 | 18,8 | 18,6 |
| Дисперсія | 46,8 | 40,2 | 105,4 | 105,03 |
| Стандартне відхилення | 6,84 | 6,34 | 10,2 | 6,31 |
| Моральна нормативність поведінки у груповій взаємодії | | | | |
| Середнє значення | 12,78 | 10,16 | 19,6 | 19,6 |
| Дисперсія | 100 | 66,8 | 58,70 | 64,13 |
| Стандартне відхилення | 10,04 | 8,17 | 7,66 | 8,00 |

Згідно з методикою «Адаптивність» (додаток А.5) показники комунікативного потенціалу (13,1 бала) та моральної нормативності (10,16 бала) в експериментальній групі зафіксовані на середньому рівні. На

достовірно значущому рівні критерії t-Стюдента комунікативний потенціал становить $t=8,117$ при $p=0,05; 0,01$, а моральна нормативність дорівнює $t=6,127$ при $p=0,05; 0,01$.

Статистична різниця в експериментальній групі до і після експерименту становить 2,62 бала (моральна нормативність поведінки) і 4,42 бала (комунікативний потенціал), а в контрольній групі суттєвих відмінностей не виявлено.

Сутнісною рисою моральної нормативності поведінки, є відповідальність. Попередньо відображені результати в таблиці 3.1 засвідчують, що рівень розвитку відповідальності в майбутніх фахівців набув позитивних змін.

Середньостатистичний показник (експериментальної групи) становить 3,02 бала, на достовірно значущому рівні критерії t-Стюдента - $t=7,246$ при $p<0,05$. Щодо організаційних здібностей, то за методикою КОЗ-2 встановлено, що середньостатистичний показник в експериментальній групі складає - $M=7,16 \sigma=5,82$ при $\sigma^2=33,9$ (до експерименту - $M=5,54 \sigma=3,81$ при $\sigma^2=14,5$). У контрольній групі - $M=6,02 \sigma=4,40$ при $\sigma^2=19,4$ (до експерименту - $M=5,54 \sigma=3,81$ при $\sigma^2=14,5$). Це підтверджує вплив тренінгових вправ на розвиток лідерських якостей у майбутніх фахівців.

Загалом отримані результати у таблиці 3.5 дозволяють стверджувати, що у студентів експериментальної групи відбулося значуще підвищення розвитку особистісної готовності до професійної діяльності.

Кількісний показник розвитку мотиваційного компоненту на *високому рівні* підвищився з 18,5 % досліджуваних до 21,4 % осіб, що свідчить про суттєву переоцінку студентами своїх цілей і мотивів та самоусвідомлення власних професійних перспектив. *На середньому рівні* кількісний показник зріс з 46,9 % осіб до 48,5 %. За рахунок зростання кількісних показників середнього рівня відбулося зменшення частки досліджуваних на *низькому рівні* з 34,6 % осіб до 30,1 %. Такі показники теж свідчать про позитивний результат, оскільки цілі, які студенти ставлять перед собою, і визначають успішність виконання поставлених завдань у професійній діяльності.

Таблиця 3.5

Динаміка розвитку структурних компонентів особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю

| Компоненти | Рівні | Досліджувані | | | | | | | |
|--------------|----------|-----------------------------------|----------|-----------------|---------|-----------------------------|----------|-----------------|----------|
| | | Експериментальна група (ЕГ, n=50) | | | | Контрольна група (КГ, n=50) | | | |
| | | до експерим. | | Після експерим. | | До експерим. | | після експерим. | |
| | | % | абс.к-ть | % | Абс.к-т | % | Абс.к-ть | % | абс.к-ть |
| Мотиваційний | Високий | 18,5 | 9 | 21,4 | 11 | 17,5 | 8 | 19,1 | 10 |
| | Середній | 46,9 | 24 | 48,5 | 24 | 46,9 | 24 | 42,1 | 21 |
| | Низький | 34,6 | 17 | 30,1 | 15 | 35,6 | 18 | 38,8 | 19 |
| | Високий | 34 | 17 | 54 | 27 | 25,7 | 13 | 22,7 | 11 |

| | | | | | | | | | |
|------------------------------|----------|------|----|------|----|------|----|------|----|
| Інформаційно-пізнавальний | Середній | 62 | 31 | 42 | 21 | 28,6 | 14 | 40,5 | 21 |
| | Низький | 4 | 2 | 4 | 2 | 45,7 | 23 | 36,8 | 18 |
| Емоційно-вольовий | Високий | 28 | 14 | 36 | 18 | 17,1 | 8 | 21,1 | 11 |
| | Середній | 48 | 24 | 50 | 25 | 34,3 | 17 | 30,7 | 15 |
| | Низький | 24 | 12 | 14 | 7 | 48,6 | 25 | 48,2 | 24 |
| Комунікативно-організаційний | Високий | 18,7 | 9 | 33 | 16 | 18,4 | 9 | 19,3 | 9 |
| | Середній | 22,8 | 11 | 36 | 18 | 22,4 | 11 | 30,3 | 15 |
| | Низький | 58,5 | 30 | 31 | 15 | 59,2 | 30 | 50,4 | 26 |
| Духовно-моральний | Високий | 10,8 | 5 | 20,6 | 10 | 10,8 | 5 | 12,4 | 7 |
| | Середній | 55 | 28 | 49,3 | 25 | 55 | 28 | 55 | 27 |
| | Низький | 34,2 | 17 | 30,1 | 15 | 34,2 | 17 | 32,6 | 16 |
| Операційний | Високий | 35,4 | 18 | 40,6 | 20 | 34,8 | 18 | 35,4 | 18 |
| | Середній | 47,1 | 24 | 56,1 | 28 | 46,7 | 23 | 47,7 | 24 |
| | Низький | 17,5 | 8 | 3,3 | 2 | 18,5 | 9 | 16,9 | 8 |
| Узагальненні показники | Високий | 24,2 | 12 | 34,2 | 17 | 20,7 | 10 | 21,6 | 10 |
| | Середній | 46,9 | 24 | 46,9 | 24 | 38,9 | 19 | 41,0 | 20 |
| | Низький | 28,8 | 14 | 18,7 | 9 | 40,3 | 21 | 37,2 | 19 |

Суттєво підвищився кількісний показник розвитку *інформаційного компоненту*. Кількісна частка досліджуваних з високим рівнем зросла з 34 % до 54 % осіб, що характеризується готовністю майбутніх фахівців до пошуку та сприйняття нової інформації та здатністю до творчого підходу у вирішенні професійних завдань. Кількість студентів з *середнім рівнем* зменшилася з 62 % до 42 %, що свідчить про тенденцію зростання пізнавальної активності студентів до професійної діяльності. *Низький рівень* залишився у 4 % студентів.

Розвиток *емоційно-вольового компоненту*, засвідчує, що кількість студентів з *високим рівнем* зросла з 28 % до 36 %, що характеризується сформованістю навичок прийняття стратегічних професійних рішень, здатності до поведінкової саморегуляції та врівноваженості у складних умовах праці. Частка досліджуваних з *середнім рівнем* зросла з 48 % до 50 %, що теж засвідчують про прояви поведінкової саморегуляції, врівноваженості та здатності прийняття стратегічних рішень у складних умовах праці. Кількісний показник *низького рівня* зменшився з 24 % до 14 %. Однак у цієї частки досліджуваних ще простежується відсутність поведінкової саморегуляції, емоційна нестійкість до непередбачуваних ситуацій та здатність до прийняття відповідальних рішень у професійній діяльності.

За кількісними показниками розвитку *комунікативного компоненту* у експериментальній групі *високий рівень* зріс з 18 % до 33 %. На *середньому рівні* кількісний показник зріс з 22 % до 36 % досліджуваних.

Кількісні показники *низького рівня* залишилися у 31 % студентів. Отримані кількісні показники на високому рівні засвідчують готовність майбутніх фахівців до встановлення та підтримки професійних взаємин у колективі. Кількісна частка досліджуваних з середнім рівнем свідчить про прояви прагнень до встановлення та підтримки професійних взаємин у колективі. У досліджуваних з низьким рівнем простежується відсутність

проявів прагнень до встановлення та підтримки професійних взаємин.

Отримані показники розвитку *духовно-морального компоненту* засвідчили, що кількість студентів з *високим рівнем* зросла з 10,8 % до 20,6 % осіб. Частка цих досліджуваних стала більше звертати увагу на відповідність своїх вчинків, замислюватись над професійною відповідальністю. Показник *низького рівня* зменшився з 34,2 % до 30,1 %, а *середній рівень* з 55 % до 49,3 %, що свідчить також про зростання усвідомлення професійної відповідальності досліджуваними та утвердження гуманістичного ціннісного ставлення до світу.

Констатовано зростання кількісного показника *операційного компоненту*. На *високому рівні* кількісний показник зріс з 35,4 % до 40,6 % осіб, що свідчить про готовність студентів реалізовувати здобутті знання, уміння у професійній діяльності. Кількісні показники *середнього рівня* зросли з 47,1 % до 56,1 % досліджуваних. Показники *низького рівня* зменшилися з 17,5 % до 3,3 % осіб, що характеризує зростання здатності майбутніх фахівців реалізовувати здобутті знання та практичні уміння у професійній діяльності. Значущої різниці у кількісних і якісних показниках контрольної групи після формульовального експерименту не було зафіксовано.

Порівняння емпіричних даних свідчить про наявність позитивних змін у розвитку структурних компонентів особистісної готовності до праці у студентів молоді експериментальної групи, зокрема суттєві динамічні зміни зафіксовано на високому та середньому рівнях у 81,1 % досліджуваних.

Порівняння кількісних даних студентів експериментальної групи до та після формульовального експерименту за критерієм F-Фішера дозволило встановити значущі показники в усіх структурних компонентах особистісної готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності: мотиваційному (з $f=14,377$ балів до $f=33,229$ балів); інформаційно-пізнавальному (з $f=2,276$ балів до $f=7,335$ балів); емоційно-вольовому (з $f=2,133$ балів до $f=9,978$ балів); комунікативно-організаційному (з $f=5,788$ балів до $f=9,569$ балів); духовно-моральному (з $f=8,057$ балів до $f=12,15$ балів); операційному (з $f=4,278$ балів до $f=10,909$ балів).

У цілому результати формульовального експерименту засвідчили, що впровадження авторської психолого-педагогічної програми розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю в навчально-виховний процес актуалізує спрямованість у студентської молоді на працю, сприяє розвитку ціннісного ставлення до світу, пізнавальної активності, емоційної стійкості і врівноваженості у складних ситуаціях, здатності до встановлення професійних відносин та реалізації набутих знань у професійній діяльності.

За результатами формульовального експерименту для викладачів вищих технічних навчальних закладів та психологів розроблено методичні рекомендації з розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності.

3. 3. Методичні рекомендації викладачам вищих технічних навчальних закладів з розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності в умовах навчально-виховного процесу

Аналіз результатів формувального експерименту засвідчує ефективність апробації психолого-педагогічної програми, упровадження якої створювало в навчально-виховному процесі оптимальні психолого-педагогічні умови для активізації розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності. Підтверджена гіпотеза дисертаційного дослідження дозволяє нам сформулювати методичні рекомендації викладачам щодо професійної підготовки спеціалістів нафтогазового профілю.

Ураховуючи сучасні умови навчально-виховного процесу (*підрозділ 1.3* .), розробка методичних рекомендацій зумовлена необхідністю озброїти викладача теоретичними знаннями і практичними навичками у проведенні занять з урахуванням психологічних особливостей студентів технічного профілю. Головним завданням вважаємо потребу допомогти педагогічному працівнику побачити студента не як об'єкта, а як рівноправного суб'єкта педагогічної дії, активного учасника навчально-виховного процесу, на чому наголошує І.А.Зязюн [73].

Забезпечення впровадження в навчально-виховний процес програми розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю проходить через встановлення психологічного контакту викладача із студентською аудиторією та кожного студента зокрема, чого слід досягти на першому етапі зустрічі. Оскільки в дисертаційному дослідженні ми наголошуємо на особистісній готовності, то важливо акцентувати увагу на особистісно-орієнтованому підході, який визначає подальшу співпрацю викладача і студента. Такий підхід у встановленні взаємодії є важливим інформаційним джерелом для викладача, що дасть йому можливість вибрати правильну тактику в проведенні занять за новими методичними рекомендаціями.

Відповідно до програми спецкурсу «Розвиток особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності» враховано всі важливі складові (духовна, моральна, психологічна та ін.) особистісної готовності та пропонуються шляхи вирішення даної проблеми через упровадження в систему навчально-виховного процесу особистісно орієнтованого підходу.

Основними принципами особистісно орієнтованого підходу є:

1. Принцип цілісного розуміння значущості властивостей фахівця та структурних компонентів особистісної готовності до професійної діяльності.
2. Принцип інтегративного зв'язку у розвитку професійних та особистісних якостей.
3. Принцип актуалізації духовно-моральних якостей, вмотивованості на працю, ціннісного значення здобутих професійних знань, вмінь, навиків.

4 Принцип проблемного та ситуативного навчання; тобто зосередженість викладача на відпрацюванні необхідних практичних навиків для ефективного виконання професійних завдань в складних умовах праці.

Отже, перевага даного підходу полягає у тому, що через її принципи транслюється особистість студента із притаманними йому ціннісними орієнтаціями, духовно-моральними якостями. Відбувається переосмислення та переоцінка професійної діяльності її соціальна значущість. Особистість майбутніх фахівців сприймається цілісно, розвиток значущих професійних та особистісних якостей відбувається у тісному взаємозв'язку.

Для більш ефективного та якісного застосування визначеного вище підходу у підготовці майбутніх фахівців, при визначенні змісту, структури навчально-виховного процесу необхідно враховувати їхні психологічні особливості професійної діяльності та вимоги щодо особистісної готовності, ціннісно-орієнтовану спрямованість на професійну діяльність, духовно-моральні якості, рівень оволодіння психологічними, професійними знаннями, навичками. Мотивація навчальної діяльності студентів залежить від того, наскільки проблеми які розглядаються є актуальними і цікавими.

Головна роль у вирішенні окресленої проблеми покладається на лекційний курс навчально-виховного процесу, де завдяки активним формам (монодіалогічна як найбільш ефективна, тобто коли викладач веде студентів за собою, залучаючи їх до обговорення даної теми, питання в цілому, проблеми) та методам (проблемно-пошукової лекції, колективно-розумової діяльності, ділових ігор) активізується інформаційно-пізнавальна активність майбутніх фахівців. Саме в такій активній діяльності вони оволодівають необхідними для їхньої професійної діяльності знаннями, уміннями, навичками, розкривають творчі здібності. В основі активних методів закладене діалогічне спілкування як між викладачем і студентами, так і самими студентами. Як результат розвиваються комунікативні здібності, уміння вирішувати проблеми колективно і, найголовніше, культура мовлення [213].

Здійснюючи організацію навчально-виховного процесу, викладачам технічних вищих навчальних закладів, слід використовувати відеотеки профорієнтованих фільмів. Адже відомо, що не в усіх студентів слухове сприйняття інформації є визначальним. Вони під час подачі теоретичного матеріалу без застосування інших засобів унаочнення здатні його запам'ятати всього на 40–50 %, із яких 70 % припадає на слухове засвоєння. У той час через використання додаткових засобів у навчально-виховному процесі відбувається більш ефективно засвоєння знань через сприйняття зорове – приблизно 20 %; емоційне – приблизно 15 %. Тобто ефект засвоєння знань буде значно вищим при комплексному поєднанні всіх засобів навчання під час подачі лекційного матеріалу із залученням усіх психічних процесів особистості. Як результат, загальна сума може становити 70–80 % запам'ятовуваного студентом матеріалу. У подальшому в ході самостійної роботи йому залишається опрацювати всього 20 % поданого на лекції викладачем матеріалу.

Особливість засвоєння матеріалу полягає в тому, що через зорове, слухове сприйняття відбувається усвідомлення майбутніми фахівцями предмета і розуміння значущості їхньої професійної діяльності. Так, наприклад, відеофільми «Вибух на буровій», у якому розкриваються психологічні особливості особистості фахівця нафтогазового профілю в екстремальних умовах, залучає до пошуку шляхів розв'язання проблеми, спонукає до аналізу, синтезу та узагальнень проблемної ситуації; «Екологія й ірраціональне природовикористання при бурінні» спонукає до усвідомлення та значущості екологічної відповідальності, поведінки. Такі фільми дають можливість студентам наочно перекопатися в тому, що під час аварійних ситуацій відбувається негативний вплив на навколишнє природне середовище, що є недопустимим у сучасних екологічних умовах. Проведена робота з використанням медіаосвітніх (відеотеки), проектних технологій тощо дозволяє визначити їх як найбільш ефективні в розвитку особистісної готовності студентів у сучасних умовах навчально-виховного процесу.

Отже, лекція являє собою цілісну, складну взаємопов'язану структуру, у якій психологічна складова є визначальною у сприйнятті студентами поданого викладачем матеріалу. Неврахування цього важливого компонента в навчально-виховному процесі професійної підготовки майбутніх фахівців нафтогазового профілю призведе до малоефективного засвоєння знань та розвитку пізнавальної активності, що, у свою чергу впливатиме на їхню особистісну готовність до подальшої праці.

Однак, при організації лекційного заняття слід враховувати індивідуальні особливості та склад студентської аудиторії їх готовність до сприйняття матеріалу та участі в ньому. Так на першій зустрічі з студентами, які ще не ознайомлені з організацією навчально-виховного процесу вищого навчального закладу варто почати з методу інформаційної лекції, яка головним завданням передбачає викласти і роз'яснити слухачам певну інформацію у відповідності до даної програми, та спрямувати на кло деяких проблемних питань що існують у сучасній науці.

Щоб лекційні заняття були цікавими і ефективними вони повинні відповідати певним психолого-педагогічним умовам:

- усвідомлення студентів у важливості набуття певних знань в галузі даної науки. Це відбувається через внутрішньо-особистісне переконання самого лектора у важливості і корисності переданих ним їм своїх знань;

- усвідомлення новизни даного матеріалу студентською аудиторією. Його можна досягти через наукову доказовість того чи іншого лекційного матеріалу його значущості у розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності. Для цього викладачу-лектору необхідно постійно бути у постійному науковому пошуку а не опиратися тільки на традиційні положення.

- доступний виклад понятійного апарату даної теми.

Простота й доступність викликають зацікавленість у студентів до даного матеріалу а відтак і до самого лекційного курсу.

Для майбутніх фахівців технічного напрямку (нафтогазового профілю) професійна діяльність, як попередньо зазначено, передбачає різноманітні ситуації, що зумовлені розвитком технічного прогресу. Часто технічна складова відходить на другий план, а на перший – виступає людський фактор, де є вирішальною психологічна складова: особливості взаємодії особистості фахівця з технічним середовищем професійної діяльності; стосунки з керівниками і колегами тощо. З цією метою (на засадах ситуативно-проблемного підходу) на практичних заняттях необхідно моделювати ситуації, наближені до умов професійної діяльності майбутніх фахівців, у вирішенні яких вони відпрацьовують різноманітні дії із застосуванням відповідних попередньо набутих теоретико-психологічних знань.

За результатами експериментального дослідження важливе місце в розвитку практичних навичок майбутніх фахівців посідають ділові ігри, тренінгові вправи. У навчально-виховному процесі така форма проведення занять спонукає до емоційного закріплення та засвоєння різноманітних професійних ролей. Так, вправи «Трудові конфлікти» допомагає розвитку правильної тактики і стратегії управління конфліктними ситуаціями; «Аварія на морській буровій платформі» – формує схильність до підвищення самоконтролю в екстремальних ситуаціях; «Вступ на посаду інженера-нафтовика» – сприяє розвитку комунікативних та організаційних здібностей; «Пізнай самого себе» – дає можливість майбутньому фахівцю виявити духовно-моральні якості; «Пробудження і розвиток бажаних особистісних якостей» – допомагає формуванню необхідних особистісних якостей у професійній діяльності.

Для того, щоб отримати позитивний результат від тренувальних вправ, ведучому слід визначити і подбати про дотримання правил учасниками тренінгу. Доцільно було б надавати їм можливість самостійно визначити правила групової взаємодії. Підгрупи необхідно утворювати приблизно однакові за кількістю учасників; пропонувати різні за змістом завдання, щоб сприяти прояву інтелектуальних здібностей студентів. В ділових іграх, при здійсненні розподілу учасників за ролями, варто урахувати їхній психологічні властивості, щоб надати можливість індивідуального прояву кожному студенту. Використання такої форми навчання є однією з організаційних умов ефективної реалізації програми «Розвиток особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності».

Особливо слід приділяти увагу розвитку у студентів креативно-творчого мислення, оскільки це дозволить будувати професійну діяльність на вищому, більш якісному рівні. Для надання майбутнім фахівцям такої можливості необхідно залучати їх до діялісно-творчої роботи. Прикладом може бути розробка професійно-орієнтованих проектів (підрозділ 3.1, табл. 3.3), що формують творчо-індивідуальну, колективну роботу на основі самореалізації та самовдосконалення здобутих теоретично-практичних навичок, умінь. Слід пам'ятати про те, що тематику проекту необхідно визначити з урахуванням навчальної ситуації, предмета, що викладається, а також інтересів і здібностей

молоді. Важливо, що у виборі тематики даного проекту викладач надає ініціативу самому студентіві. Адже саме за тих умов відбувається стимулювання інтересу до певних проблем, формується вміння самостійно конструювати набуті знання, орієнтуватися в інформаційному просторі, активно розвивається критичне мислення, комунікативні здібності.

Для досягнення ефективності професійної підготовки майбутніх фахівців у навчально-виховному процесі пропонується проводити консультативну роботу з питань важливості психологічних знань та вміння ними володіти у професійній діяльності. У консультативній роботі доцільно дотримуватися принципу зацікавленості, виходити з потреби самого майбутнього фахівця. Це дасть можливість викладачу виявити всі сторони (позитивні, негативні) студента, які необхідно розвивати, удосконалювати або коригувати. Важливим напрямом у консультативній роботі є тісна взаємодія та співпраця суб'єктів педагогічної діяльності із психологічною службою навчального закладу. Спільно об'єднані їхні зусилля сприятимуть стимулюванню та розвитку значущих професійних та особистісних якостей майбутніх фахівців.

Отож головними завданнями навчально-виховного процесу є:

- сприяти розвитку позитивної самооцінки, творчій самореалізації;
- формувати упевненість у своїх силах;
- стимулювати прагнення до вирішення поставлених завдань;
- почуття відповідальності перед іншими;
- забезпечувати розвиток загальної і професійної культури;

викладачі вищих технічних навчальних закладів повинні розвивати не тільки професійні знання, уміння й навички а й риси та якості, що характеризують самодостатнього фахівця (духовний потенціал, організаційні та комунікативні здібності, працелюбність тощо) та забезпечать у майбутньому ефективне виконання професійних обов'язків.

Для ефективної реалізації цих завдань доцільно включити у зміст програми «Розвиток особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності» інформацію з вікової психології, психології праці, соціальної психології, які висвітлюють: особливості розвитку та функціонування психіки юнацького віку; соціально-психологічні аспекти комунікативної взаємодії в професійному середовищі, види та функції спілкування; адаптаційні можливості особистості до умов праці тощо.

Зміст практичних занять повинен бути спрямований на розв'язання завдань, максимально наближених до реальних мов професійної діяльності, а не на усне відтворення лекційного матеріалу. Професійна підготовка студента має бути підпорядкована одній меті – навчитись підходити до життєвих ситуаціях з наукової позиції.

Узагальнені результати дослідницько-експериментальної діяльності дають нам підстави рекомендувати викладачам вищих технічних навчальних закладів упроваджувати у навчально-виховний процес систему активних психолого-педагогічних методів для професійної підготовки майбутніх фахівців.

Висновки до третього розділу

1. Розроблена програма спецкурсу «Розвиток особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності» базується на принципах цілісності, структурності, системності, проблемності, ситуативності тощо, які у своєму комплексно-гармонійному поєднанні забезпечують розвиток особистісної готовності у майбутніх фахівців до професійної діяльності.

2. Реалізація розробленої програми забезпечує актуалізацію особистісної готовності фахівців нафтогазового профілю та дозволяє її здійснювати в навчально-виховному процесі за чотирма напрямками: 1) інформаційно-пізнавальним; 2) операційним; 3) творчо-пошуковим; 4) консультативним.

Інформаційно-пізнавальний напрям передбачає проведення лекцій, семінарських занять, тематичних бесід, перегляд документальних фільмів («Вибух на буровій», «Екологія й ірраціональне природовикористання при бурінні» тощо). Мета формувальної роботи на даному етапі полягає у мотивації розвитку пізнавальної активності майбутніх фахівців нафтогазового профілю, їх оволодінні професійними знаннями.

Операційний напрям реалізовувався у формі практичних занять через систему тренінгових вправ із використанням ігрових технік, моделювання проблемних ситуацій з метою активізації мотиваційної спрямованості та оволодіння навичками емоційної стійкості у складних умовах професійної діяльності. Мета роботи на цьому етапі полягає в розвитку практичних вмінь конструктивного вирішення професійних завдань, формуванні емоційної стійкості та вольових якостей у прийнятті майбутніми фахівцями рішень у проблемних ситуаціях.

Творчо-пошуковий напрям передбачає впровадження методу проектів, проведення тематичних дискусій. Його метою було підвищення активності майбутніх фахівців нафтогазового профілю як суб'єктів освітнього процесу, посилення ролі самоосвіти, самонавчання, саморозвитку, формування професійно значущих особистісних якостей (комунікативні, організаційні, духовні, моральні та ін.).

Консультативний напрям був зумовлений необхідністю індивідуальної роботи зі студентами для вирішення проблем, які не могли бути оприлюднені під час тренінгової роботи та передбачав використання специфічних психотехнік («Встановлення причини невдач», «Заповнення прогалін», «Зміна правил», «Життєвоважливі цілі», «Сприйняття критики», «Позитивна самооцінка», «Власна історія») та корекційних методик.

3. Отримані діагностичні дані та статистичні розрахунки за критеріями t-Стьюдента, F-Фішера засвідчили, що в експериментальній групі, на відміну від контрольної, виявлено позитивні зміни у структурі особистісної готовності (зокрема її мотиваційного – з $f=14,377$ балів до $f=33,229$ балів, інформаційно-

пізнавального – з $f=2,276$ балів до $f=7,335$ балів, емоційно-вольового – з $f=2,133$ балів до $f=9,978$ балів, комунікативно-організаційного – з $f=5,788$ балів до $f=9,569$ балів, духовно-морального – з $f=8,057$ балів до $f=12,15$ балів та операційного компонентів – з $f=4,278$ балів до $f=10,909$ балів).

Позитивні результати розвитку особистісної готовності до професійної діяльності пов'язані з пізнавальною активністю майбутніх фахівців, зі спрямованістю на самовдосконалення набутих знань, умінь, навичок, відповідальністю, гуманістичною, естетичною, екологічною спрямованістю на професійну діяльність.

Апробація програми розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності в навчально-виховному процесі підтвердила її ефективність.

4. На основі отриманих результатів експериментального дослідження запропоновано методичні рекомендації викладачам технічного профілю для активізації професійної підготовки майбутніх фахівців у навчально-виховному процесі вищої школи.

У методичних рекомендаціях акцентується увага на необхідності наповнення лекційного змісту навчально-виховного процесу активними формами та методами навчання, що сприяє більш якісному засвоєнню знань, розвитку творчих здібностей, пізнавальної активності, формуванню вмінь, навичок, важливих у професійній діяльності. У процесі практичних занять доцільно створювати ситуативні задачі, спрямовані на підвищення рівня розвитку, самовдосконалення та самореалізації особистісних і професійних якостей майбутніх фахівців нафтогазового профілю.

Визначені різноманітні форми та методи професійної підготовки майбутніх фахівців сприяють зацікавленості вивченням предмета та опануванню необхідними практичними навичками, активізують творчий потенціал до виконання виробничих завдань.

Ефективність розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності досягнуто за допомогою консультативної роботи, яка базувалась на активізації психолого-педагогічних умов моделювання збалансованих проявів особистісних показників у духовно-моральному, мотиваційному, інформаційно-пізнавальному, операційному, емоційно-вольовому й комунікативно-організаційному компонентах та збалансуванні самооцінки і самоусвідомлення майбутніми фахівцями значущості особистісної готовності до професійної діяльності.

Метеріали цього розділу опубліковані у фахових виданнях:

1. *Гуменюк Н. Я.* Формування особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності / Н. Я. Гуменюк // Педагогіка і психологія професійної освіти : науково-методичний журнал. – Л., – 2012. – № 6. – С. 48-54.

2. *Гуменюк Н. Я.* Використання новітніх технологій навчання у формуванні особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності / Н. Я. Гуменюк // Гілея: науковий вісник. Збірник наукових праць.- К.: ВІР УАН, 2013. – Випуск 76 (№9). – с.211-213.

ВИСНОВКИ

У дисертації представлене теоретичне узагальнення та емпіричне вивчення проблеми розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності, розроблено теоретичну модель розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності, визначено структурні компоненти досліджуваного феномена, обґрунтовано діагностичні критерії, показники та рівні його розвитку, здійснено розробку й експериментальну перевірку психолого-педагогічної програми розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю в умовах навчально-виховного процесу.

1. Особливості діяльності фахівців нафтогазового профілю пов'язані зі складними умовами серед яких інтенсивність впливу зовнішніх факторів (кліматичних, ергономічних, фізичних, геологічних, технічних та ін.), інформаційна невизначеність, що підсилює негативні емоційні переживання, збільшує нервово-психічне напруження, може призводити до деструктивних змін у когнітивних та поведінкових сферах особистості.

Особистісна готовність майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності є складним інтегративним утворенням, яке актуалізує свідому саморегуляцію поведінки особистості в ситуативних умовах, характеризує здатність здійснювати самоконтроль над власною поведінкою у непередбачуваних ситуаціях, реалізовувати здобутті знання та практичні уміння у професійній діяльності.

Структура особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю включає мотиваційний, інформаційно-пізнавальний, емоційно-вольовий, комунікативно-організаційний, духовно-моральний та операційний компоненти. Мотиваційний компонент детермінується розвитком особистісної спрямованості майбутніх фахівців на професійну діяльність, яка характеризується потребою в досягненні позитивних результатів. Інформаційно-пізнавальний компонент пов'язаний із формуванням здатності самостійного пошуку інформації, пізнавальною активністю особистості. Емоційно-вольовий компонент визначається розвитком емоційної стійкості до ситуацій, врівноваженістю та рішучістю під час прийняття відповідальних рішень. Комунікативно-організаційний компонент детермінується здатністю майбутніх фахівців до встановлення ділової контактності та групових взаємин. Духовно-моральний компонент характеризується розвитком почуття моральної відповідальності за особисті дії та поведінкової саморегуляції у проблемних ситуаціях професійної діяльності. Операційний компонент пов'язаний із рівнем володіння необхідними професійними знаннями, практичними уміннями, та здатністю до реалізації їх у професійній діяльності.

2. Критеріями сформованості особистісної готовності до професійної діяльності обрано особистісні детермінанти розвитку її структурних компонентів; особистісну спрямованість на професійну діяльність; інформаційно-пізнавальну активність та практичні уміння; комунікативні

здібності та емоційну стійкість до умов діяльності; ціннісні орієнтації майбутніх фахівців. Згідно обраних критеріїв розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності визначено високий, середній та низький рівні. Високий рівень готовності до професійної діяльності фахівців нафтогазового профілю характеризується стійким інтересом до професійної діяльності, вмотивованістю на працю, постійним прагненням до пошуку інформації, активним мисленням, емоційною врівноваженістю та рішучістю до дій у непередбачуваних ситуаціях, вираженим почуттям моральної відповідальності, здатністю до реалізації набутих знань і прагненням до командотворення у професійній діяльності. Середній рівень зумовлюється частковим інтересом до обраної професії та ситуативною вмотивованістю на працю, рішучістю до дій, епізодичним прагненням до пошуку інформації, частково розвиненою здатністю до реалізації набутих знань і прагненням до командотворення у професійній діяльності, емоційною стійкістю, помірно вираженим почуттям моральної відповідальності. Низький рівень вирізняється відсутністю вмотивованості на працю, інтересу до обраної професії та активним прагненням до пошуку інформації, здатністю до реалізації набутих знань у професійній діяльності, нерозвиненою емоційною стійкістю та рішучістю до дій у непередбачуваних ситуаціях, відсутністю прагнення до командотворення та почуття моральної відповідальності.

4. Розвиток структурних компонентів особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю (мотиваційного, інформаційно-пізнавального, емоційно-вольового, комунікативно-організаційного, духовно-морального та операційного) в звичайних умовах професійної підготовки носить нерівномірний характер та є недостатнім. Провідними мотивами професійної діяльності студентів виявилися мотиви особистої вигоди (матеріальне забезпечення, висока заробітна плата, визнання інших та суспільства, влада та вплив над іншими), що пов'язано із недостатнім рівнем розвитку духовних ціннісних орієнтацій (гуманістичних, естетичних, екологічних) низьким рівнем відповідальності та мотивації на професійну діяльність тощо. Причина низького рівня розвитку інформаційно-пізнавального компонента пов'язана з недостатніми знаннями з психології праці, соціальної та інженерної психології, відсутністю застосування активних форм та методів навчання у процесі професійної підготовки. Низький рівень операційної, емоційно-вольової готовності до майбутньої професійної діяльності зумовлений відсутністю впровадження тренінгових занять та творчого моделювання ситуативних професійних задач у навчальний процес. Як наслідок поведінка майбутніх фахівців нафтогазового профілю характеризується недостатньо усвідомленим розумінням моральної відповідальності, потребою емоційного самоконтролю, нестачею професійних знань та нереалізованістю практичних умінь.

4. Теоретичним підґрунтям для розробки психолого-педагогічної програми розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю є положення особистісно-орієнтованого підходу, які передбачають цілісний розвиток особистості фахівця, його творчого потенціалу, здатність до

пізнавальної активності, свідомої емоційно-вольової саморегуляції тощо, а психологічними умовами активізації розвитку – мотиви професійного самовдосконалення; пізнавальна активність та здатність до реалізації набутих знань; прагнення до встановлення та підтримки професійних взаємин; професійна відповідальність; усвідомлені емоційно-вольові зусилля, спрямовані на розв'язання професійних завдань.

Доказом ефективності авторської програми є суттєві зміни в розвитку мотиваційного, інформаційно-пізнавального, емоційно-вольового, комунікативно-організаційного, духовно-морального та операційного компонентів, та підвищення у студентів почуття моральної відповідальності, емоційного самоконтролю поведінки та більш гуманістичного ціннісного ставлення до оточуючих, прагнення до самовдосконалення тощо.

5. У методичних рекомендаціях викладачам вищих технічних навчальних закладів щодо розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності в умовах навчально-виховного процесу висвітлюється специфіка діяльності фахівця технічного напрямку та зазначається, що нерідко технічна складова відходить на другий план, а на перший – виступає психологічна складова (особливості взаємодії особистості фахівця з технічним середовищем професійної діяльності; стосунки з керівниками і колегами тощо), акцентується увага на необхідності сприйняття студента як рівноправного суб'єкта педагогічної дії, активного учасника навчально-виховного процесу, встановлення психологічного контакту викладача із студентською аудиторією.

Проведене експериментальне дослідження не вичерпує всіх проблем розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності. Подальші дослідження потребують поглибленого теоретичного та експериментального вивчення психофізіологічних особливостей майбутніх фахівців нафтогазового профілю та її впливу на особистісну готовність безпосередньо у процесі професійної діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абульханова-Славская К. А. Развитие личности в процессе жизнедеятельности // Психология формирования и развития личности / К. А. Абульханова-Славская. – М. : Наука, 1981. – 363 с.
2. Авенесян Г. М. Психологические закономерности регуляторных механизмов работоспособности человека в напряженных условиях деятельности : автореф. ...д-ра психол. наук : спец. 19.00.01 / Г. М. Авенесян. – Ереван, 2004. – 46 с.
3. Агаєв Н. А. Психологічні чинники адаптації військовослужбовців миротворчого контингенту до діяльності в особливих умовах : автореф. дис. ...канд. наук : спец. 19.00.09 / Агаєв Назім Асафович. – К., 2006. – 14 с.
4. Адлер А. Индивидуальная теория личности // Теории личности / Адлер А., Хьелл Л., Зиглер Д. – СПб. : Питер, 1999. – 608 с.
5. Анненкова І. П. Основні підходи до організації професійної підготовки у вищій школі / І. П. Анненкова // [Електронне наукове видання] : Міжнар.

конф. «Гуманізм та освіта». – Режим доступу : <http://conf.vstu.edu.ua/humed/2006/>.

6. Анохин П. К. Саморегуляция физиологических функций // Узловые вопросы теории функциональной системы / П. К. Анохин. – М. : Наука, 1980. – 197 с.
7. Артюшин Л. М. Праця в особливих умовах / Артюшин Л. М., Мосов С. П., Охременко О. Р. – К., 2004. – 96 с.
8. Баклицький І. О. Психологія праці : [підруч.] / І. О. Баклицький. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2008. – 655 с.
9. Балл Г. О. До аналізу ціннісних складових професійної культури особистості: професійна освіта: педагогіка і психологія : польсько-український щорічник / Г. О. Балл / [за ред. Т. Левовицького, І. Вільш, І. Зязюна, Н. Ничкало]. – Честохова. – К., 2008. – С. 233–249.
10. Балл Г. О. Методологічні засади гуманізації (особистісної орієнтації) професійної діяльності та підготовки до неї / Г. О. Балл // Психологія праці та професійної підготовки особистості : [навч. посіб.] / [за ред. П. С. Перепилиці, В. В. Рибалки]. – Хмельницький : ТУП, 2001. – 330 с.
11. Базиль Л. О. Педагогічні умови розвитку літературознавчої компетентності майбутніх учителів-словесників / Л. Базиль // Педагогічна майстерність як система професійно-мистецьких компетентностей : матеріали звітної наукової конференції ІПООС НАПН Ураїни, 2009. – В.: ТОВ фірма «Планер», 2010. – С.62-65.
12. Балл Г. О. Сучасний гуманізм і освіта: соціально-філософські, психолого-педагогічні аспекти / Г. О. Балл. – Київ, 2003. – 405 с.
13. Безмоздин Л. Н. Технический прогресс и эстетика труда / Л. Н. Безмоздин. – Ташкий : Фан, 1988. – 160 с.
14. Безуглова Н. П. Формирование эстетической потребности личности в труде : автореф. дис. ...канд. филос. наук : спец. 09.00.04 / Н. П. Безуглова. – Моск. ин-т культуры. – М., 1988. – 16 с.
15. Беззубко Л. В. Управління трудовими конфліктами : навч. посіб. / Беззубко Л. В., Зюнькін А. Г., Калина А. В. – К. : МАУП, 2004.– 256 с.
16. Бергс Р. Развитие Я-концепции и воспитание / Р. Бергс – М., 1986. – 421 с.
17. Березин Ф. Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека / Ф. Б. Березин. – Л. : Наука, 1988. – 270 с.
18. Бех І. Д. Особистісно-орієнтований підхід у вихованні / Іван Бех // Професійна освіта: педагогіка і психологія: [пол.-укр. журнал, укр.-пол. щорічник]. [за ред. Т. Левовицького, І. Зязюна, І. Вільш, Н. Ничкало]. – К. : Ченстохова, 2000. – Вип. 2. – С. 331350.
19. Бодалев А. А. Психология личности / А. А. Бодалев. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1988. – 188 с.
20. Бойко Ю. Ю. Формування психологічної готовності майбутніх юристів до професійної діяльності : автореф. дис. ...канд. психол. наук: спец. 19.00.07 / Бойко Юлія Юріївна. – К., 2008. – 20 с.

21. Бондаревская Е. В. Гуманистическая парадигма личностно-ориентированного обучения / Е. В. Бондаревская // Педагогика. – 1997. – № 4. – С. 11-17.
22. Боришевський М. Й. Духовність особистості: соціально-психологічна сутність, детермінанти становлення та розвитку / Боришевський // Проблеми загальної та педагогічної психології : збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / [за ред. С. Д. Максименка]. – Т. XI. – Ч. 5. – К., 2007. – С. 25-32.
23. Булах І. С. Психологія особистісного зростання підлітка: [монографія] / Ірина Булах. – К.: НПУ імені М.П.Драгоманова, 2003. – 340 с.
24. Булах І. С. Психологічні аспекти міжособистісної взаємодії викладача і студентів: навч.-метод. посіб. / І. С. Булах, Л. Долинська. – К., 2002. – 114 с.
25. Бурлачук Л. Ф. Словарь-справочник по психодиагностике / Л. Ф. Бурлачук, С. М. Морозов. – Питер, 2001. – 528 с.
26. Бурма Г. В. Особистісно-діяльнісний підхід як умова розвитку та саморозвитку студентів у процесі професійної підготовки у ВНЗ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.bdpu.org/Scientific_published/pedagogics_2_2004/12.doc.
27. Бюллер Ш. Чинники розвитку / Психологія розвитку : словник-довідник / Ш. Бюллер / [за ред. Е. В. Крайнікова]. – К. : Арістей, 2004. – С. 19-20.
28. Васянович Г. П. Гуманітарна освіта у підготовці кваліфікованих робітників : польсько-український – українсько-польський щорічник / Г. Васянович // Професійна освіта педагогіка і психологія / [за ред. Тадеуша Левовицького, Іоланти Вільш, Івана Зязюна, Нелі Ничкало]. – Честохова – Київ, 2008. – С. 187.
29. Вінник Н. Д. Компетентнісний підхід у розвивально-професійній підготовці учнів ПТНЗ / Наталія Вінник // Педагогіка і психологія проф. освіти : наук.-метод. журнал / [гол. ред. Н. Г. Ничкало]. – К. : Інститут пед. освіти та освіти дорослих АПН України. – Львів : Львівський наук.-практ. центр проф.-тех. освіти АПН України, 2007. – № 5. – С. 74-79.
30. Вінник Н. Д. Особистісно-професійна підготовка студентів як проблема психологічної і педагогічної науки / Н. Д. Вінник // Наукові записки. – К. : Міленіум, 2006. – Вип. 28. – С. 251-258.
31. Вінник Н. Д. Розвиток особистісно-професійних якостей учнів професійно-технічних навчальних закладів у процесі підготовки до діяльності в сфері послуг : дис. ...канд. психол. наук : спец. 19.00.07 / Вінник Наталія Дмитрівна. – К., 2009. – 213 с.
32. Вертгаймер М. Дослідження продуктивного мислення / М. Вертгаймер // Історія психології ХХ століття : навч. посіб. / за ред. В. А. Роменця, І. П. Маноха. – К., Либідь, 2003. – С. 229-230.
33. Возняк Л. С. Психологічні особливості управлінської діяльності : зб. наук. праць : філософія, соціологія, психологія / Л. С. Возняк. – Івано-Франківськ, 1999. – Вип. 3. – Ч. 2. – С. 115-130.

34. Гайченко В. А. Основи безпеки життєдіяльності людини : навч. посіб. / В. А. Гайченко, Г. М. Коваль. – К. : МАУП, 2004. – 232 с.
35. Галус О. М. Загальні проблеми професійної підготовки майбутніх спеціалістів у вищій школі / Галус О. М. // Теоретичні та методичні основи професійного самовиховання студентів вузу / [за заг. ред. В. А. Семиченко]. – Хмельницький : ХТПІ, 2001. – С. 100.
36. Галян І. М. Основи психофізіології та фізіології вищої нервової діяльності : [навч-метод. посіб.] / І. М. Галян. – Дрогобич : Менеджер, 1998. – 120 с.
37. Гальперін П. Я. Теорія поетапного формування розумових дій / П. Я. Гальперін // Історія психології ХХ ст. : навч. посіб. / [за ред. В. А. Роменця, І. П. Маноха]. – Київ: Либідь, 2003. – 998 с.
38. Герасіна С. В. Психологічні умови формування готовності до трудової діяльності учнів професійно-технічних навчальних закладів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.07 / С. В. Герасіна. – К., 2009. – 44 с.
39. Годлевська В. Ю. Гуманізація освіти як фактор демократизації суспільства. Іспанський досвід / В. Ю. Годлевська / [Електронне видання матеріалів Міжнародно-практичної конференції «Гуманізм та освіта»]. – Режим доступу : <http://conf.vstu.edu.ua/humed/2006/>.
40. Гончаренко С. У. Зміст загальної освіти і її гуманітаризація / С. У. Гончаренко // Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи: [монографія] / [за заг. ред. І. А. Зязюна]. – К. : ВІПОЛ, 2000. – С. 81-107.
41. Городяненко В. Г. Соціологія : посіб. для студ. вищих навч. закладів / [за ред. В. Г. Городяненка]. – Київ : Академія. – 1999. – 375 с.
42. Гоян І. М. Проблеми мотивації поведінки : методичні рекомендації до курсу «Проблеми мотивації поведінки людини» / І. М. Гоян – Івано-Франківськ : Плай, 2002. – 105 с.
43. Гросимцева А. К. Формирование у старшеклассников готовности к выбору профессии / А. К. Гросимцева // Советская педагогика. – 1975. – № 7. – С. 46-54.
44. Гуменюк Н. Я. Психолого-педагогічний зміст становлення та розвитку особистісної готовності студентів ВТНЗ до професійної діяльності / Н. Я. Гуменюк // Вісник Черкаського університету : [зб. наук. праць]. – Черкаси, 2010. – Вип. 181. – Ч. 1. – С. 25.
45. Гуменюк Н. Я. Психолого-педагогічні підходи до реалізації творчого потенціалу майбутніх фахівців нафтогазового профілю // Психологічна служба в професійно-технічних навчальних закладах: досвід, проблеми, перспективи : [тези обласної науково-практичної конференції, 20 жовтня 2010 р.] / Н. Я. Гуменюк/ – Львів : ФОП Коран Б. І., 2010. – С 7678.
46. Гуменюк Н. Я. Психологічна структура особистісної готовності майбутнього фахівця нафтогазового профілю / Н. Я. Гуменюк // Педагогіка і психологія професійної освіти : наук.-метод. журнал. – Л., 2010. – № 4. – С. 123-131.

47. Гуменюк Н. Я. Стан розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності (за результатами констатувального експерименту) / Н. Я. Гуменюк // Педагогіка і психологія професійної освіти : наук.-метод. журнал. – Л., 2012. – № 3. – С. 73-81.

48. Гуменюк Н. Я. Теоретико-методологічний стан проблеми розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності / Н. Я. Гуменюк // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – Ужгород, 2010. – № 1819 (№ 19). – С. 151-262.

49. Гуменюк Н. Я. Формування особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності (програма) / Н. Я. Гуменюк // Педагогіка і психологія професійної освіти : наук.-методич. журнал. – Л., 2012. – № 6. – С. 48-54.

50. Гумшова Г. М. Инновация как новая философия образования / Г. М. Гумшова // Интернетжурнал «Эйдос». – 2005. – 10 сентября [Електронний ресурс]. – Режим доступа : HYPERLINK "http://www.eidos.ru/journal/2005/09020.htm. – В" <http://www.eidos.ru/journal/2005/09020.htm>. – В надзаг:

51. Гуревич Р. С. Теоретичні та методичні основи орієнтації навчання професійно-технічних закладах : автореф. дис. ...д-ра пед. наук : спец. 13.00.04 / Р. С. Гуревич. – АПН України. Ін-т педагогіки і психології проф. освіти. – К., 1999. – 33 с.

52. Гуренко І. Ю. Сутність терміна «Медіазасоби навчання» / І. Ю. Гуренко // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. – З., 2009. – Вип. 3 (56). – С.178-184.

53. Даль В. Тлумачний словник живої великоросійської мови / Даль В. – Т. 14. – М., 1981. – С. 387-388.

54. Дегтярова Г. С. Принципи педагогічної взаємодії у професійній підготовці. – Режим доступу : [www. Nbuv.gov.ua/porta/Soc.../Deht.htm](http://www.Nbuv.gov.ua/porta/Soc.../Deht.htm)

55. Демях Н. П. Особенности проявления эстетического отношения в труде : автореф. дис. ...на соискание учен. степени канд. филос. наук. / Н. П. Демях. – Минск, 1967. – 21 с.

56. Джола Д. Н. Красота воспитаний человека / Д. Джола, А. Щербо. – К. : Рад. школа, 1980. – 230 с.

57. Дзюба Л. А. Психологічні чинники впровадження сучасних освітніх технологій у вищому навчальному закладі : автореф. дис. ...канд. психол. наук : спец. 19.00.09 / Лілія Анатоліївна Дзюба. – К., 2003. – 20 с.

58. Дика О. І. Затребуваність гуманітарного знання в умовах глобалізації / Дика О. І., Бабічева Т. А. // Електронне видання матеріалів Міжнародно-практичної конференції «Гуманізм та освіта» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://conf.vstu.edu.ua/humed/2008/>.

59. Добренюк І. А. Психологічні основи розвитку здатності до підприємництва у випускників професійно-технічних навчальних закладів : дис. ...канд. психол. наук : спец. 19.00.07 / Інна Анатоліївна Добренюк. – К., 2006. – 331 с.

60. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [Uazakon.com / documents /dhte_9s/pg_ipwsswlindex.htm](http://Uazakon.com/documents/dhte_9s/pg_ipwsswlindex.htm).

61. Долинська Л. В. Особистісно-орієнтоване навчання як психолого-педагогічна проблема : зб. наук. праць / Л. Долинська, В. Бочелюк. – К. : НПУ, 1999. – Вип 2 (5). – С. 79-85.

62. Доннікова І. А. Гуманізація освіти: новий погляд на стару проблему / І. А. Доннікова // Електронне видання матеріалів Міжнародно-практичної конференції «Гуманізм та освіта» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://conf.vstu.edu.ua/humed/2008/>.

63. Дорошенко В. М. Філософія освіти в сучасній Україні / Дорошенко В. М., Дорошенко Т. О., Ємченко О. А. // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Філософія сучасної освіти та стан її розробки в Україні», 1–3 лютого 1996 р. – К. : ІЗМН, 1997. – С. 363-364.

64. Духнович В. М. Психологічне благополуччя професіонала як умова його ефективної діяльності (на прикладі професії психолога) [Текст] : автореф. ...канд. психол. наук : спец. 19.00.01 / В. М. Духнович. – Київ. : Нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2002. – 20 с. – Режим доступу : [lib.ua-ru.net > inode/8362.html](http://lib.ua-ru.net/inode/8362.html)

65. Дьяченко М. И. Готовность к деятельности в напряженных ситуациях / Дьяченко М. И., Кандыбович Л. Н. Пономаренко В. А. // Психологический аспект. – Минск : Университетское, 1985. – 205 с.

66. Егоров А. Г. Проблемы эстетики / А. Г. Егоров. – М., 1974. – 246 с.

67. Екимова Н. А. Реализация принципов личностно-ориентированного обучения в системе профессионального образования [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [ostu.ru /filial / livny / ntunpk07sb.pdf](http://ostu.ru/filial/livny/ntunpk07sb.pdf).

68. Естетична діяльність і сфери її проявів в сучасному суспільстві. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.info-librari.com.ua | books-text 5393.html](http://www.info-librari.com.ua/books-text/5393.html).

69. Життєва компетентність особистості : наук.-метод. посіб. / [за ред. І. І. Єрмакова, Г. М. Нессян, Л. В. Сохань]. – К. : Богдана, 2003. – 520 с.

70. Завалевська О. В. Професіограма інженера з напряму підготовки 0924 «Телекомунікації» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.Confcontact.com / 2009_03_18/ pes_zavalevska.php](http://www.Confcontact.com/2009_03_18/pes_zavalevska.php).

71. Захлебный А. Н. Школа и проблемы охраны природы : содержание природоохрнительного образования / А. Н. Захлебный. – М. : Педагогика, 1991. – 184 с.

72. Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования : [учеб. пособ.] / Э. Ф. Зеер. – [2-е изд., перер.]. – М. : Моск. психол.-соц. ин-т ; Воронеж : НПО «МОДЭК», 2003. – 480 с.

73. Зязюн І. А. Філософія професійного розвитку людини / І. А. Зязюн // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : [зб. наук. праць / за ред. Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКОГО та О. Г. РОМАНОВСЬКОГО]. – Харків : НТУ «ХПІ», 2004. – Вип. 5 (9). – 484 с.

74. Иванова Е. М. Психология профессиональной деятельности / Е. М. Иванова. – М. : ПЕРСЭ, 2006. – 382 с.
75. Ігнатович О. М. Структурно-функціональна характеристика мотиваційно-сміслової культури особистості / О. М. Ігнатович // Науковий вісник. – Чернівці, 2004. – Вип. 221. – С. 41-47.
76. Ильина Т. А. Структурно-системный подход к организации обучения / Т. А. Ильина. – М. : Знание, 1972. – 88 с.
77. Кайдалова Л. Г. Застосування педагогічних технологій у викладанні психолого-педагогічних дисциплін / Л. Г. Кайдалова. – Режим доступу : [eprints.zu.edu.ua / 2476 / 1/89 – 72.pdf](http://eprints.zu.edu.ua/2476/1/89-72.pdf)
78. Кандыбович Л. Н. Готовность к деятельности в напряженных ситуациях / Кандыбович Л. Н., Дьяченко М. И., Пономаренко В. А. // Психологический аспект. – Минск : Университетское, 1985. – 205 с.
79. Келер В. Принципи гештальтпсихології / В. Келер // Історія психології ХХ ст. : [навч. посіб. / за ред. В. А. Роменця, І. П. Маноха]. – Київ: Либідь, 2003. – 998 с.
80. Кисельов М. М. Методологія екологічного синтезу єдності людини та природоохоронних аспектів / Кисельов М. М., Крисаченко В. С., Гордащук Т. В. – Київ, 1995. – С. 36.
81. Кім К. В. Особливості розвитку стресостійкості майбутніх правоохоронців у процесі професійної підготовки : автореф. дис. ...канд. психол. наук : спец. 19.00.09 / Катерина Володимирівна Кім. – Харків, 2008. – 20 с.
82. Климов Е. А. Психология профессионализма / Е. А. Климов. – Воронеж : НПО «МОДЭК», 1996. – 40 с.
83. Кобильник Т. П. Компетентнісний підхід у підготовці кваліфікованого робітника : зб. наук. праць / Т. П. Кобильник // Професійно-художня освіта України [за ред. І. А. Зязюна]. – К. : Черкаси, 2002. – Вип. 11. – С. 60.
84. Коваленко Е. А. Ціннісна природа усвідомленого саморозвитку особистості: соціально-філософський аналіз : автореф. дис. ...канд. філос. наук : спец. 09.00.03 / Е. А. Коваленко. – Х., 2005. – 21 с.
85. Коваль П. М. Подготовка студентов ВТУЗ к профессиональной деятельности с использованием средств искусства / П. М. Коваль // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук : [научный журнал]. – №08 (55). – Москва, 2013. – 408 с.
86. Коваль П. М. Професійна майстерність викладача вищої школи як мистецтво театру / П. М. Коваль // Розвиток педагогічної майстерності викладача в умовах неперервної освіти: [колективна монографія] / [Абашкіна Н. В., Базиль Л. О., Грищенко О. А., Зязюн І. А. та ін.]. – Черкаси : Вид. від ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2010. – 272 с.
87. Коваль П. М. Становлення і розвиток особистості фахівця студентів вищих технічних навчальних закладів з використанням художніх засобів // Вісник Черкаського університету, (Серія: Педагогічні науки. – Вип. 179) : [гол. ред. кол. А. І. Кузьмінський, Н. А.Тарасенкова та ін.] / Коваль П. М. –

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького. – Черкаси, 2010. – С. 67.

88. Коваль П. М. Теоретичні і методичні засади професійної підготовки студентів вищих технічних навчальних закладів засобами мистецтва: [монографія] / П. М. Коваль : [за ред. І. А. Зязюна]. – Івано-Франківськ, 2012. – 356 с.

89. Коваль П. М. Формування особистості – головне завдання сьогодення / Нові технології навчання : наук.-метод. зб. : [ред. кол. В. О. Зайчук, О. Я. Савченко, М. Ф. Дмитриченко та ін.] / Коваль П. М. – К. : ЗАТ «НІЧЛАВА», 2003. – спец. випуск. – 200с.

90. Коган Л. Н. Труд и красота / Л. Н. Коган. – М. : Соцэкгиз, 1963. – 126с

91. Козяр М. М. Екстремально-професійна підготовка до діяльності у надзвичайних ситуаціях: [монографія] / М. М. Козяр. – Львів, 2004. – 374 с.

92. Козяр М. М. Складові професійного становлення // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми : [зб. наук. Праць / М. М. Козяр]. – Київ – Вінниця, 2000. – С. 176-179.

93. Козяр М. М. Теоретичні та методичні засади професійної підготовки особового складу підрозділів у надзвичайних ситуаціях автореф. дис. ...д-ра пед. Наук : спец. 13.00.04 / М. М. Козяр. – К., 2005. – 41 с.

94. Кокун О. М. Психологічні та психофізіологічні передумови діяльності , оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності : монографія / О. М. Кокун. – К. : Міленіум, 2004. – 265 с.

95. Колоницкая О. Л. Гуманитарная среда технического вуза / О. Л. Колоницкая // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [HYPERLINK "http://www.edios.ru/journal/2007/0930-21.htm"](http://www.edios.ru/journal/2007/0930-21.htm) <http://www.edios.ru/journal/2007/0930-21.htm>.

96. Конспект лекцій : Педагогіка. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: readbookz.com/book/172/5475.

97. Корольчук М. С. Психофізіологія діяльності / М. С. Корольчук. – К. : Ельга, Ніка-Центр, 2003. – 400 с.

98. Коропецька О. М. Психологічні основи профорієнтації : метод. рекомендації / О.М. Коропецька, О.В. Хрущ. – Івано-Франківськ, 2003. – 96 с.

99. Красильников С. Р. Урахування психофізіологічних якостей та станів людини / С. Р. Красильников // Психологія праці та професійної підготовки особистості : [навч. посіб. за ред. П. С. Перепилиці, В. В. Рибалки]. – Хмельницький : ТУП, 2001. – 330 с.

100. Краткий психологический словарь / [сост. Л. А. Карпенко под. общ. ред. А. В. Петровского, М. С. Ярошевского]. – М. : Политиздат, 1985. – 431 с.

101. Кремень В. Г. Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи : монографія / В. Г. Кремень / [за ред. І. А. Зязюна]. – К., 2000. – 613 с.

102. Кривоконь О. Г. Чинники соціального формування особистості в умовах розбудови інформаційного суспільства (соціально-філософський аналіз) : автореф. дис. ...канд. філос. наук : спец. 09.00.03 / Олександр Григорович Кривоконь. – Харків, 2007. – 21 с.
103. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці : навч. посіб. / Крушельницька Я. В. – К. : КНЕУ, 2000. – 232 с.
104. Крюкова Д. Ф. Психолого-педагогічні передумови організації політехнічного навчання в школі / Д.Ф. Крюкова // Педагогіка і психологія. – 1995. – №1. – С. 93-100.
105. Кузнєцова О. В. Індивідуально-психологічні чинники адаптивності особистості : автореф. дис. ...канд. психол. наук : спец. 19.00.01 / Оксана Володимирівна Кузнєцова. – Одеса, 2005. – 20 с.
106. Кульбіда Н. М. Особистісні детермінанти успішної професійної підготовки майбутніх підприємців : автореф. дис. ...канд. психол. наук. : спец. 19.00.07 / Н. М. Кульбіда. – К., 2005. – 20 с.
107. Кучеренко С. М. Определение психологической готовности к профессиональной деятельности : дис. ...канд. психол. наук : спец. 19.00.01 / Сергей Михайлович Кучеренко. – Х., 2000. – 172 с.
108. Кушнірюк М. В. Філософські та соціальні проблеми безперервної освіти / М. В. Кушнірюк // Нові технології навчання : [наук.-метод. зб. / ред. кол. В. О. Зайчук, О. Я. Савченко, М. Ф. Дмитриченко та ін.] – К. : ЗАТ «НІЧЛАВА», 2003. – 200 с.
109. Ксенофонтowa Е. Г. Уровни развития саморегуляции личности: критерии ее определения : автореф. дис. ...канд. психол. наук : спец. 19.00.01 / Е. Г. Ксенофонтowa. – М., 1988. – 15 с.
110. Лахоцький С. В. Сучасний соціум і індивід: оглядовий аналіз дії екстремальних факторів : зб. наук. праць / С. В. Лахоцький // Філософія, соціологія, психологія. – Івано-Франківськ : Плай, 1999. – Вип. 3. – Ч. 2. – С. 270-275.
111. Лебедев В. И. Личности в экстремальных условиях / В. И. Лебедев. – М. : Политиздат, 1989. – 303 с.
112. Левитов Н. Д. О психических состояниях человека / Н. Д. Левитов. – М. : Просвещение, 1996. – 221 с.
113. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – М. : Политиздат, 1977. – 304 с.
114. Лефтеров В. О. Особистісно-професійний розвиток фахівців екстремальних видів діяльності : дис. ...доктора психол. наук : спец. 19.00.09 / Василь Олександрович Лефтеров. – Донецьк, 2008. – 481 с.
115. Литвинова Н. Г. Гуманізація освіти та творчий розвиток майбутнього фахівця технічного профілю / Н. І. Литвинова // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : [зб. наук. праць / за ред. Л. Л. Тovaжнянського, О. Г. Романовського]. – Харків : НТУ «ХПУ», 2002. – Ч. 1. – 432 с.
116. Логачов М. Г. Психологічна підготовка особового складу спеціального підрозділу ОВС до дій в екстремальних ситуаціях : автор. дис.

...канд. психол. наук : спец. 19.00.06 / М. Г. Логачов. – Х., 2001. – 16 с.

117. Лозова В. І. Торетичні основи виховання і навчання : навч. посіб. / В. Лозова, Г. Троцько. – Харків, 2002. – С. 15.

118. Ломов Б. Ф. К проблеме деятельности в психологи / Б. Ф. Ломов // Психологический журнал. – М., 1981. – № 5. – С. 3-22.

119. Лопатина Н. Н. Психологическая готовность рабочих к действиям в опасной ситуации (на материале горнорудного производства) : дис. ...канд. психол. наук : спец. 19.00.03 / Наталья Николаевна Лопатина. – Москва, 2004. – 186 с.

120. Лукашевич Н. П. Психология труда : учеб. пособ. / [Н. П. Лукашевич ; за ред. И. В. Сингаевской, Е. И. Бондарчука]. – 2-е изд., доп. и перераб. – К. : МАУП, 2004. – 112 с.

121. Лукьянов В. С. Психология и эстетика труда / В. Лукьянов, А. Гепкин. – М. : Знание, 1973. – 64 с.

122. Макаренко О. М. Гострі психологічні реакції людини на стресогенні події / О. М. Макаренко, І. В. Феодосієва // Наукові записки: (Серія «Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота»). – К., 2004. – С. 45-48.

123. Максименко С. Д. Формування психофізіологічної стійкості, профілактика стресів розумових, емоційних та інших навантажень / С. Д. Максименко. – К. : Купріянова, 2004. – 142 с.

124. Маррей Г. Персонологія без особистості / Г. Маррей // Історія психології ХХ ст. : [навч. посіб. / за ред. В. А. Роменця, І. П. Маноха]. – К. : Либідь, 2003. – С. 345-551.

125. Маслоу А. Гуманистическая теория личности / А. Маслоу // Теории личности / [за ред. Л. Хьелл, Д. Зиглер]. – СПб. ; Издательство «Питер», 1999. – 608 с.

126. Маслоу А. Мотивация и личности / А. Маслоу. – Евразия, 1999. – 478 с.

127. Марищук В. Л. Поведение и саморегуляция человека в условиях стресса / В. Марищук, В. Евдокимов. – СПб. : Издательский дом «Сентябрь», 2001. – 260 с.

128. Мартынов А. И. Формирование психологической готовности к профессиональной деятельности в экстремальных условиях / А. И. Мартынов/ – К. : Международ. кадровая академия, 1998. – 19 с.

129. Марцева Л. А. Шляхи формування професійних компетенцій у студентів технічного коледжу / Л. А. Марцева // Електронне видання матеріалів Міжнародно-практичної конференції «Гуманізм та освіта». – Режим доступу : <http://conf.vstu.edu.ua/humed/2006/>.

130. Матійків І. М. Психологічні умови формування професійної компетентності учнів професійно-технічних навчальних закладів сфери обслуговування : автореф. дис. ...канд. психол. наук : спец. 19.00.07 / Ірина Миколаївна Матійків. – Івано-Франківськ, 2008. – 20 с.

131. Матохнюк Л. О. Формування психологічної готовності майбутніх інженерів-прикордонників до професійної діяльності : дис. ...канд. психол. наук : спец. 19.00.07 / Людмила Олександрівна Матохнюк. – Х., 2006. – 219 с.

132. Мислюк М. А. Буріння свердловин : довідник : у 5 т. [5 т.] : Ускладнення, Аварії. Екологія / Мислюк М. А., Рибич І. Й., Яремійчук Р. С. – К. : Інтерпрес ЛТД, 2004. – 376 с.
133. Мистецтво у розвитку особистості : монографія / [Ничкало Н. Г., Зязюн І. А., Рудницька О. П. ; за ред. Н. Г. Ничкало]. – Чернівці : Зелена Буковина, 2006. – 224 с.
134. Митина Л. М. Личностное и профессиональное развитие человека / Л. М. Митина // Вопросы психологии. – 1997. – № 4. – С. 28-39.
135. Моляко В. О. Психологічна готовність до творчої праці / В. О. Моляко. – К., 1989. – 48 с.
136. Моргун В. Ф. Концепція багатовимірного розвитку особистості та її застосування / В. Ф. Моргун // Філософська і соціологічна думка : респ. науково-теоретичний часопис. – Полтава, 1992. – № 2. – С. 27-40.
137. Морева Н. А. Педагогика среднего профессионального образования / Н. А. Морева. – М., 2001. – С. 58.
138. Мороз В. В. Формування гуманістичних орієнтацій майбутніх фахівців технічного профілю / В. В. Мороз // Електронне видання матеріалів Міжнародної-практичної конференції «Гуманізм та освіта». – Режим доступу : <http://conf.vstu.edu.ua/humed/2008/>.
139. Моторная С. Е. Педагогические условия формирования психологической готовности студентов технического вуза к профессиональной деятельности : дис. ...канд. пед. наук : спец. 13.00.01 / Светлана Евгеньевна Моторная. – Томск, 1997. – 204 с.
140. Муляр В. І. Проблема становлення особистості в системі «індивід-суспільство» (філософсько-культурологічний аналіз) : дис. ...д-ра філос. наук : спец. 09.00.03 / Володимир Ілліч Муляр. – Ж., 1999. – 362 с.
141. Новикова Л. И. Искусство и труд / Л. И. Новикова. – М., 1975. – 187 с.
142. Никифорова Л. А. Личность и формы ее самореализации : автореф. дис. ...канд. филос. наук : спец. 09.00.03 / Лилия Анатольевна Никифорова. – Д., 2007. – 20 с.
143. Ничкало Н. Г. Профтехосвіті України – наукове забезпечення / Н. Г. Ничкало // Професійно-технічна освіта. – 1998. – № 1. – С. 2-12
144. Овсянников М. Ф. Эстетика и производство / М. Ф. Овсянников. – МГУ, 1969. – 196 с.
145. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : [навч. посіб.] / Л. Е. Орбан-Лембрик. – Івано-Франківськ : Плай, 2001. – 695 с.
146. Орбан-Лембрик Л. Е. Становление личности: [монография] / Л. Е. Орбан-Лембрик. – М., 1992. – 408 с.
147. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія : підруч. для студентів вищих навчальних закладів [у 2-х т.] / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К. : Либідь, 2004. – Т. 1. – 450 с.
148. Пехота О. М. Освітні технології : [навч.-метод. посіб.] / Пехота О. М., Кіктенко А. З., Любарська О. М. та ін. ; за заг. ред. О. М. Пехоти. – К. : А. С. К., 2002. – 255 с.

149. Основи практичної психології : [підруч.] / В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелева та ін. – К. : Либідь, 2001. – 533 с.
150. Отич О. М. Мистецтво у системі розвитку індивідуальності майбутнього педагога професійного навчання : дис. д. пед. наук : спец. 13.00.04 / Олена Миолаївна Отич. – К., 2009. – 646 с.
151. Охременко О. Р. Психологічні закономірності адаптації особистості до особливих умов діяльності : автореф. дис. ...д-ра психол. наук : спец. 19.00.09 / О. Р. Охременко. – К., 2005. – 30 с.
152. Панченко В. І. Психофізіологічні основи професійного самовизначення та підготовки учнівської молоді / В. І. Панченко // Психологія праці та професійної підготовки особистості : [навч. посіб. / за ред. П. С. Перепилиці, В. В. Рибалки]. – Хмельницький : ТУП, 2001. – 330 с.
153. Перепилиця П. С. Особистісно орієнтовані підходи у підготовці учнівської молоді до управлінської діяльності / П. С. Перепилиця // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : [зб. наук. праць / за ред. Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКОГО та О. Г. РОМАНОВСЬКОГО] : у 4-х ч. – Х. : НТУ «ХПІ», 2002. – Ч. 1. – С. 377-380.
154. Петровский А. В. Личность. Деятельность. Коллектив / А. В. Петровский. – М. : Политиздат, 1982. – 255 с.
155. Піаже Ж. Операціональна теорія інтелекту / Ж. Піаже // Історія психології ХХ ст. / [за ред. В. А. Роменця, І. П. Маноха]. – К. : Либідь. – С. 274-280.
156. Платонов К. К. Структура и развитие личности / К. К. Платонов : [отв. ред. А. Д. Глоточкин]. – М., 1986. – 254 с.
157. Побірченко Н. А. Психологічні основи організації продуктивної професійної діяльності особистості в умовах ринкової економіки / Н. А. Побірченко // Психологія праці та професійної підготовки особистості : [навч. посіб. / за ред. П. С. Перепилиці, В. В. Рибалки]. – Хмельницький ТУП, 2001. – 330 с.
158. Побірченко Н. А. Формування особистісної готовності учнів загальноосвітньої школи до підприємницької діяльності : дис. ...док. психол. наук : спец. 19.00.07 / Неоніла Анатолівна Побірченко. – К., 2000. – 489 с.
159. Подмазін С. І. Особистісно-орієнтований освітній процес. Принципи технології / С. І. Подмазін // Педагогіка і психологія. – 1997. – № 2. – С. 37-43.
160. Полікевич Н. О. Соціально-психологічні особливості управління навчальним процесом в багатопрофільних технічних навчальних закладах : автореф. дис. ...канд. психол. наук : спец. 19.00.05 / Наталія Олексіївна Полікевич. – К., 2006. – 19 с.
161. Помиткін Е. О. Духовні засади трудової діяльності та професійної підготовки особистості / Е. О. Помиткін // Психологія праці та професійної підготовки особистості : [навч. посіб. / за ред. П. С. Перепилиці, В. В. Рибалки]. – Хмельницький ТПУ, 2001. – С. 68-80.
162. Помиткін Е. О. Психологія духовного розвитку особистості : монографія / Помиткін Е. О. – К. : Наш час, 2007. – 280 с.

163. Помиткін Е. О. Психологічні закономірності та механізми духовного розвитку дітей і молоді : автореф. дис. ...док. психол. наук : спец. 19.00.07 / Едуард Олександрович Помиткін. – К., 2009. – 44 с.

164. Помиткін Е. О. Психологічні механізми духовного розвитку професіонала: сутність та діагностика : польсько-український-українсько-польський щорічник / Е. О. Помиткін // Професійна освіта педагогіка і психологія / [за ред. Тадеуша Левовицького, Іоланти Вільш, Івана Зязюна, Нелі Ничкало]. – Честохова-Київ, 2008. – С. 281.

165. Пономаренко В. А. Психологія духовності професіонала / В. А. Пономаренко. – М., 1997. – 197 с.

166. Пономарьов О. С. Філософія спілкування в контексті культури соціального управління / О. С. Пономарьов // Теорія і практика управління соціальними системами : філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – Харків, 2011. – № 1. – 93 с.

167. Психологія : підруч. / [Трофімов Ю. Л., Рибалка В. В., Гончарук П. А. та ін.]; за ред. Ю. Л. Трофімова. – П., 1999. – 320 с.

168. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика: методики и тесты : [учеб. пособ.] / Д. Я. Райгородский. – Самара : БАХРАХ. – М., 2008. – 672 с.

169. Рибалка В. В. Особистісний підхід як психологічна передумова організації профільної та професійної підготовки учнівської молоді / В. В. Рибалка // Кримські пед. читання : матеріали Міжнар. наук. конф., Алушта, 12–17 вересень, 2001 / [за ред. С. О. Сисоєвої, О. Р. Романовського]. – Х., 2001. – С. 282-288.

170. Рибалка В. В. Особистість фахівця як суб'єкт творчої трудової діяльності та професійного становлення / В. В. Рибалка // Психологія праці та професійної підготовки особистості : [навч. посіб.] / за ред. П. С. Перепилиці, В. В. Рибалки. – Хмельницький ТУП, 2001. – 330 с.

171. Рибалка В. В. Теорії особистості у вітчизняній психології : [навч. посіб.] / В. В. Рибалка. – К., 2006. – 529 с.

172. Римкявичене В. В. Формирование профессиональных интересов учащихся ПТУ : дис. ...канд. психол. наук : спец. 19.00.07 / Виолета Викторовна Римкявичене. – Вільнюс, 1993. – 206 с.

173. Розов В. І. Адаптивні антистресові психотехнології : навч. посіб. / В. І. Розов. – К. : Кондор, 2005. – 278 с.

174. Розов В. І. Психологічне забезпечення діяльності в екстремальних ситуаціях / В. І. Розов [Електронний ресурс]. – Режим доступу : HYPERLINK "http://www.politik.org.ua/.../magcontent.php" www.politik.org.ua/.../magcontent.php 3

175. Розов В. І. Психологічна підготовка до діяльності в умовах професійного стресу : зб. праць / В. Розов // Психопрофілактична робота з професіоналом: теоретичні та організаційно-практичні питання. – К. : КНУВС, 2007. – С. 124.

176. Роль та місце естетики в системі професійної підготовки інженерів [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.uderreferat.com/index.php?referat

177. Романенко О. В. Філософська освіта в полікультурі: філософсько-антропологічний аналіз : дис. ...канд. філос. наук : спец. 09.00.04 / Олена Вікторівна Романенко. – Х., 2001. – 201 с.

178. Романовський О. Г. Теоретичні і методичні основи підготовки інженера у вищому навчальному закладі до майбутньої управлінської діяльності : дис. ...д-ра пед. наук : спец. 13.00.04 / Олександр Георгійович Романовський. – К., 2001. – 490 с.

179. Романовский А. Г. Эстетический компонент культуры инженера-руководителя : учеб. пособ. по курсу «Основы теории управления социальными системами» для студ., специализирующихся в сфере управ. деятельности / А. Г. Романовский. – К., 2001. – 63 с.

180. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн; [сост. А. В. Брушлинский, К. А. Абульханова-Славская]. – СПб. : Питер Ком, 1999. – 720 с.

181. Руденко В. М. Математичні методи в психології : [підруч.] / В. Руденко, Н. Руденко. – Київ : Академвидав, 2009. – 383 с.

182. Саврук О. К Сучасна школа професійної підготовки молоді / О. К. Саврук // Професійно-технічна освіта. – 1999. – № 2. – С. 13-14.

183. Сахневич І.А. Педагогічні умови застосування медіа освітніх технологій у професійній підготовці майбутніх фахівців нафтогазового профілю: автореф. дис.. канд. пед. наук : спец. 13.00.04 / Інна Андріївна Сахневич . – К, 2012. – 22 с.

184. Сиверенко Ж. С. Виховання гуманізму в студентів вищих технічних навчальних закладів у процесі вивчення предметів гуманітарного циклу : автореф. дис. 13.00.07. канд. пед. наук : спец. / Жанна Сергіївна Сиверенко. – Луганськ, 2009. – 22 с.

185. Сысоева С. А. Непрерывное профессиональное образование и технологические средства его поддержки / С. А. Сысоева // Проблемы та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти: [зб. наук. праць / за ред. Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКОГО, О. Г. РОМАНОВСЬКОГО]. – Харків : НТУ «ХПІ», 2004. – Вип. 5 (9). – 484 с.

186. Селевко Г. К. Личностный подход (концепция отношений «учитель-ученик») / Г. К. Селевко // Школьные технологии. – М. : РАО, 1999. – № 6. – С. 108-133.

187. Селезньов О. В. Методика професійної підготовки студентів – штурманів до дій в екстремальних умовах : автореф. дис. ...пед. наук : спец. 13.00.02. / О. В. Селезньов. – Х., 2004. – 18 с.

188. Сетов О. О. Філософія освіти і суперечності сцієнтичного і творчого мислення / О. О. Сетов // Філософія освіти в сучасній Україні : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Філософія сучасної освіти та стан її розробки в Україні», 1-3 лютого 1996 р. – К. : ІЗМН, 1997. – С. 128-129.

189. Слободянюк О. М. Моральні виміри спеціаліста / О. М. Слободянюк // Гуманізм та освіта : Міжнародна науково-практична конференція [Електронне видання]. – Режим доступу : [conf. ntu.edu.ua/humed/2006/txt/06gommvs.php](http://conf.ntu.edu.ua/humed/2006/txt/06gommvs.php)

190. Словник іншомовних слів / [за ред. член-кор. АН УРСР О. С. Мельничука]. – Київ, 1977. – 775 с.
191. Смирнов Б. А. Психология деятельности в экстремальных ситуациях / Б. Смирнов, В. Долгополова. – К. : Гуманитарный центр, 2007. – 276 с.
192. Суслова Е. А. О некоторых психолого-педагогических и психолого-акмеологических проблемах непрерывного образования / Е. А. Суслова // Мир психологи. – 2007. – № 3 (51). – С. 91-98.
193. Третьяченко В. В. Інноваційні технології в процесі формування професійних якостей у студентів вищої школи / В. Третьяченко, О. Скляр // Тенденції та сучасні психолого-педагогічні проблеми фахівців у вищій школі : [зб. наук. праць / ред. кол. Щедрова Г. П., Кіяшко О. О., Левченко О. О., Третьяченко В. В. та ін.] : – Луганськ, 2002. – 200 с.
194. Тропотяга П. А. Психологические детерминанты профессиональной успешности будущего специалиста : дисс. ...канд. психол. наук : спец. 19.00.03 / Павел Александрович Тропотяга. – Иркутск, 2009. – 211 с.
195. Трофімов Ю. Л. Інженерна психологія : підруч. / Ю. Л. Трофімов. – К. : Либідь, 2002. – 264 с.
196. Тугай Н. О. Формування духовної культури майбутніх інженерних кадрів : дис. ...канд. філос. наук : спец. 09.00.10 / Наталія Олександрівна Тугай. – К., 2009. – 198 с.
197. Узнадзе Н. Д. Психологические исследования / Н. Д. Узнадзе. – М. : Наука, 1966. – 451 с.
198. Узнадзе Д. М. Психология установки / Д. М. Узнадзе. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 416 с.
199. Ушенко М. А. Формирование духовности в системе инженерного образования / М. А. Ушенко // Проблемы та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : [зб. наук. праць / за ред. Л. Л. Товажнянського, О. Г. Романовського]. – Харків : НТУ «ХПІ», 2011. – Вип. 28 (32). – С. 163-169.
200. Фалева Е. Е. Психологические особенности личностного развития студентов разных специальностей в учебном процессе высшего учебного заведения : дис. ...канд. психол. наук : спец. 19.00.07 / Елена Евгеньевна Фалева. – Х, 2006. – 289 с.
201. Федоришин Б. О. Психолого-педагогічні основи професійної орієнтації : дис. ...док. психол. наук : спец. 19.00.07 / Борис Олексійович Федоришин. – К., 1996. – 389 с.
202. Філософія. Курс лекцій : навч. посіб. / [Бичко І. В., Табачковський В. Г., Горак Г. І. та ін.]. – К. : Либідь, 1993. – 576 с.
203. Філософський енциклопедичний словник / П. Йолон ; [гол. ред. В. І. Шинкарук]. – К. : Абрис, 2002. – 611 с.
204. Фонарев А. Р. Формы становления личности в процессе ее профессионализации / А. Р. Фонарев // [Електронний ресурс]. – Режим доступа : www.voppsy.ru/journals_all/.../972088.htm
205. Формування соціальної відповідальності сучасних інженерів / О. М. Лапузіна. – Режим доступу : librari.uipa.kharkov.ua/.../Лапузіна.doc

206. Фромм Е. Гуманистическая теория личности / Е. Фромм // Теории личности / [за ред. Л. Хьелл, Д. Зиглер]. – СПб. : Питер, 1999. – 608 с.
207. Харламов И. Ф. Педагогика : учеб. пособ. / И. Ф. Харламов. – М. : Высш. шк., 1990. – 576 с.
208. Хуртенко О. В. Формування у майбутніх організаторів-тренерів психологічної готовності до прийняття рішень у екстремальних ситуаціях : дис. ...канд. психол. наук : спец. 19.00.09 / Оксана Вікторівна Хуртенко. – Вінниця, 2008. – 202 с.
209. Хьелл Л. Теории личности : [3-е издание] / Хьелл Л. – СПб. : Питер, 2008. – 607 с.
210. Чумазов В. П. Гуманизация инженерного образования в социокультурных условиях работы вуза / В. П. Чумазов [Электронный ресурс]. – Режим доступа : ostu.ru/filial/livny/ntunpk07/ntunpk07sd.pdf
211. Чумазов В. П. К вопросу оптимизации культурно-образовательной среды технического вуза / В. П. Чумазов [Электронный ресурс]. – Режим доступа : ostu.ru/filial/livny/ntunpk07/ntunpk07sd.Pdf
212. Чернецькі К. Психологія професійного розвитку особистості : автореф. дис. ...на док. психол. наук : спец. 19.00.07 / К. Чернецькі. – К., 1999. – 32 с.
213. Шахов В. І. Психолого-педагогічні основи активних методів навчання / В. І. Шахов [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.nbuu.gov.ua/.../psuxologo-pedagogic...
214. Швидкий В. О. Особливості формування Я-концепції в професійному становленні особистості : автореф. дис. ...канд. психол. наук : спец. 19.00.07 / Владислав Олегович Швидкий. – К., 2007. – 18 с.
215. Юзвак Ж. М. Духовність : психологічні аспекти / Ж. М. Юзвак // Матеріали 4-х Костюківських читань (Київ, 25 вересня 1996 р.) – К. : Док-К, 1996. – Т 3 // У кн.: Управ. Психологія: сучасний потенціал. – С. 373-378.
216. Юхименко Н. Ф. Гуманістичні параметри самореалізації особистості: потреби, інтереси, цінності : автореф. дис. ...канд. філос. наук: спец. 09.00.03 / Наталія Федорівна Юхименко. – К., 2003. – 18 с.
217. Якиманская И. С. Личностно-ориентированное обучение в современной школе / И. С. Якиманская. – М., 1996. – 96 с.
218. Allport G.W. Personality : A psuchological interpretation. New Jork : Henry Holt. – 1937.
219. Allport G. W. The person in psychology : Selected essays by Gordjon W. Allport. Boston, MA : Beacon Press. – 1968.
220. Eysenck H. J. The structure of human personality (3rd ed.) London : Methuen.
221. Spector, J. Michael-de la Teja, Ileana. ERIC Clearinghouse on Information and Technology Syracuse NY/ Competencies for Online Teaching. ERIC Digest. Competence, Competencies and Certification. – С. 1.
222. Super D. Occupational Psychology / Super D., Bahn M.Y. – London : Tavistock. 1971. – 574 p.

223. Rogers C.R (1959) A theory of therapy, personality and interpersonal relationships, as developed in the client-centered framework. In S. Koch (Ed.). Psychology: A study of a science (Vol. 3, pp. 184-256). New York: McGraw-Hill.
Rogers C.R. (1980) / A way of being Boston: Houghton Mifflin.

224. Wojnar Irena Estetyczna Samowiedza człowieka. – Warszawa: Państw. Wydaw. Naukowe, 1982. – 241, [3] s; Sztuka jako 'podręcznik życia'. – Warszawa: 'Nasza Księgarnia', 1984. – 236, [4] s.; Humanistyczne intencje edukacji.

ДОДАТКИ

Додаток А
Додаток А. 1

Експертна оцінка професійно значущих особистісних якостей особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю

Інструкція. Із запропонованого Вам списку критеріїв, будь ласка, виберіть «необхідні», «бажані» і «незначущі». Необхідні позначте знаком «!», бажані – знаком «+», незначущі – «-».

Назва кафедри _____

1. Висока морально-етична поведінка фахівця.
2. Безкорисливе ставлення до професійної діяльності.
3. Здатність співчувати та сприймати внутрішній стан підлеглих.
4. Ретельність та старанність у виконанні своїх професійних обов'язків.
5. Високий рівень моральної свідомості та відповідальності.
6. Готовність приймати допомогу й допомагати іншим у вирішенні важливих завдань.
7. Позитивне ставлення до професійної діяльності та задоволення нею.
8. Мотиваційна спрямованість на успіх.
9. Уміння визнавати власні помилки та прислухатись до думок інших.
10. Прагнення до високих показників у професійній діяльності.
11. Схильність до самооцінки особистісної готовності.
12. Здатність визнавати інтереси й потреби інших.
13. Внутрішня гармонія, свобода від внутрішніх суперечностей, сумнівів.
14. Постійне прагнення до культурного та духовного самовдосконалення.
15. Рішучість до дій в екстремальних ситуаціях.
16. Здатність до самоволодіння та самоконтролю над поведінкою в непередбачуваних ситуаціях.
17. Ініціативність та наполегливість у прийнятті рішень.
18. Нервово-психічна стійкість до ситуацій.
19. Здатність прогнозувати можливість виникнення ситуації та хід її вирішення
- .
20. Здатність аналізувати технічну документацію.
21. Високий рівень розвитку інтелекту.
22. Зосередженість на професійних завданнях, обов'язках.
23. Схильність до узагальнення інформації.
24. Творчий підхід у вирішенні професійних завдань.
25. Толерантність і тактовність у комунікативній взаємодії з іншими.
26. Рівень володіння вербальними і невербальними засобами спілкування.
27. Уміння встановлювати та підтримувати психологічний контакт із підлеглими.
28. Уміння організувати професійну діяльність підлеглих та управляти нею.

**Дослідження духовно-морального компонента за допомогою
інтегративної тестової методики
«Духовний потенціал особистості»
(Е. О. Помиткін)**

Інструкція: Виберіть найбільш прийнятні для Вас відповіді серед запропонованих варіантів (а, б, в чи г) і окресліть відповідну літературу в таблиці на аркуші для відповідей. Якщо жоден варіант відповіді Вас не задовольняє, пропустіть запитання. Намагайтеся відповідати вдумливо та об'єктивно, пригадуючи свої вчинки та поведінку.

1. Свій особистий час я із задоволенням присвячую:

- а) участі в захопливих іграх, змаганнях;
- б) подорожам та екскурсіям;
- в) спілкуванню з людьми, які потребують моєї підтримки, допомоги;
- г) придбанню необхідних речей, предметів.

2. Справжнє задоволення я отримую від спілкування на теми:

- а) фінанси й економіка;
- б) політичні події;
- в) прекрасне та досконале в природі, мистецтві, людях;
- г) сучасна техніка.

3. Люди, які часто спілкуються з природою, рослинами чи птахами, як правило:

- а) дивні;
- б) мають багато вільного часу;
- в) близькі мені за духом;
- г) мають труднощі у спілкуванні з людьми.

4. Для успішного створення родини насамперед необхідно:

- а) мати достатній досвід;

Додаток А.2 (продовження)

- б) знати себе;
- в) мати план;
- г) виховуватися в порядній родині.

5. Коли в книгах, фільмах чи реальному житті я зустрічаю людей, які досягли високого ступеня мудрості й досконалості:

- а) я дивлюся на них об'єктивно, зважаючи як на переваги, так і недоліки;
- б) я усвідомлю внутрішню єдність з ними;
- в) я розумію, що в нашому світі практичність важливіша від ідеалізму;
- г) такі люди мені не траплялися.

6. У ході спілкування в колективі я намагаюся підтримувати атмосферу доброзичливості, порозуміння та взаємодопомоги:

- а) швидше так;
- б) важко сказати;
- в) це не про мене;

г) такого досвіду не маю.

7. Мої близькі та знайомі знають, що свої обіцянки я не виконую:

- а) у край рідко;
- б) тільки у випадках, коли виконати обіцяне важко;
- в) досить часто;
- г) постійно.

8. Обираючи собі друзів, я розмірковую насамперед про таке:

- а) чи вони надійні;
- б) чи вони веселі;
- в) чи вони розумні;
- г) чи вони добре забезпечені.

9. Я точно знаю, у яких професіях можу краще реалізувати свої здібності й таланти:

- а) так;

Додаток А.2 (продовження)

- б) поки що не знаю;
- в) не думав про це;
- г) вважаю, це неможливо передбачити.

10. У книгах і фільмах про життя видатних особистостей мені цікавіше за все довідатися про життєвий шлях:

- а) успішних бізнесменів, фінансистів;
- б) філософів і мудреців, які досягли високого рівня досконалості;
- в) видатних полководців і політиків;
- г) відомих артистів кіно, театру.

11. У вільний час я надаю перевагу читанню:

- а) гостросюжетних детективів;
- б) книг, що допомагають у самопізнанні;
- в) романів про кохання;
- г) книгами не цікавлюся.

12. Коли поблизу немає смітника, я можу тривалий час носити із собою непотрібні папірці:

- а) ні;
- б) так;
- в) я завжди заздалегідь планую, куди їх викину;
- г) важко пригадати.

13. Одним із найважливіших завдань свого життя вважаю:

- а) зберігати й створювати прекрасне;
- б) досягати успіху в кар'єрі;
- в) домагатися матеріального добробуту для себе й близьких;
- г) отримувати незабутні враження від подій.

14. Найбільше задоволення я одержую від:

- а) зустрічі з людиною, яка потребує моєї уваги, турботи;
- б) подорожей цікавими місцями;

- в) участі в розважальних заходах;
- г) придбання дійсно корисних речей.

15. У повсякденному житті я намагаюся не порушувати загальнолюдських принципів співіснування (не вбий, не кради, не кажи неправди, не заздри, не зраджуй і т. д.):

- а) це занадто складно;
- б) хочеться як краще, а виходить як завжди;
- в) ніколи не порушував;
- г) намагаюся, і мені це вдається.

16. Прагнення до гармонії є однією з важливих якостей моєї особистості:

- а) вважаю, є інші, більш ціннісні якості;
- б) я себе погано знаю;
- в) ця якість виявляється епізодично;
- г) так, і це не тільки моя думка.

17. Коли ми з компанією вирушаємо з лісу після пікніка:

- а) намагаюся, щоб після нас у лісі було чисто;
- б) надаю роль «охоронця природи» іншим;
- в) після нас ніколи не залишається сміття;
- г) вважаю, що природа повинна сама себе очищувати.

18. Щодня я намагаюся докладати хоча б невеликі зусилля, щоб дізнатися нове про себе, про природу людини:

- а) це так;
- б) не маю відповідної літератури;
- в) мої інтереси належать іншій галузі;
- г) на це бракує часу.

19. У повсякденній поведінці мені властиво дотримуватися основних загальнолюдських принципів:

- а) швидше так;
- б) швидше ні;

Додаток А.2 (продовження)

- в) залежить від ситуації;
- г) часто бажання розходяться з дійсністю.

20. Розпочаті коли-небудь справи я найчастіше:

- а) відкладаю, щоб зібрати більш повну інформацію й усе обміркувати;
- б) завершую самостійно;
- в) замінюю більш цікавими й актуальними;
- г) передоручаю іншим.

21. Важко не помітити, що відповідальність є однією з важливих рис мого характеру:

- а) швидше, важко це помітити;
- б) так, і це не тільки моя думка;
- в) є інші якості, більш ціннісні та яскравіше виражені;
- г) я себе занадто погано знаю.

22. На мій погляд, люди повинні усвідомлювати відповідальність:

- а) тільки за себе;
- б) за вчинки своїх дітей;
- в) за коханих і близьких;
- г) за людство в цілому.

23. Вважаю, що мені вдалося реалізувати себе насамперед як:

- а) жінці чи чоловіку;
- б) матері або батьку;
- в) громадянину;
- г) духовній особистості.

24. Небажані властивості моєї особистості мені вдається перетворити:

- а) значною мірою;
- б) поки що не вдається;
- в) важко відповісти;
- г) таких властивостей не існує.

25. Для набуття мудрості головне:

Додаток А. 2 (продовження)

- а) уміння бачити помилки інших;
- б) усвідомленість у житті;
- в) велика кількість пережитих подій;
- г) довголіття.

26. Відчуття єдності з усім живим для мене:

- а) незрозуміле;
- б) природне;
- в) невідоме;
- г) підозріле.

27. Намагаюся навіть серед метушні помічати й цінувати прекрасне блакитне небо, посмішку дитини:

- а) так, і це надає життєвих сил;
- б) ні, естетика мене не надихає;
- в) згадую про це рідко;
- г) краще не відповідати.

28. На своєму життєвому шляху я намагаюся:

- а) допомагати людям, які мені симпатичні;
- б) допомагати всім, хто дійсно потребує моєї допомоги;
- в) допомагати своїм рідним і близьким;
- г) допомагати самому собі.

29. Трапляється, що люди дякують мені за вчинки і справи, яких я не можу не робити:

- а) так, часто;
- б) іноді;
- в) не можу пригадати;
- г) такого не буває.

30. У колі моїх друзів і знайомих переважають люди, які вміють цінувати насамперед:

- а) гармонію, красу, мистецтво;

Додаток А.2 (продовження)

- б) можливість добре попрацювати і добре відпочити;
- в) корисні зв'язки;
- г) фінансові досягнення.

31. Я відчуваю внутрішній дискомфорт, коли бачу, що хтось завдає шкоди природі, забруднює довкілля:

- а) так, дійсно;
- б) подібних відчуттів не маю;
- в) таке бувало тільки в дитинстві;
- г) подібних фактів не спостерігав.

32. Щоб найбільш ціннісні думки не були втрачені, я викладаю їх у письмовій формі (замітки в блокноті, щоденнику, вірші, листи тощо):

- а) більше покладаюся на пам'ять;
- б) роблю це досить часто;
- в) пишу у випадку крайньої необхідності;
- г) вважаю, на це немає часу.

33. У результаті роботи над собою мені вдалося зменшити частину своїх негативних якостей:

- а) так, дійсно;
- б) не вдалося;
- в) не знаю;
- г) таких якостей не було.

34. Свій особистісний потенціал я застосовую в житті:

- а) незначною мірою;
- б) досить рідко;
- в) значною мірою;
- г) важко оцінити.

35. Не можу бути байдужим, коли з кимось поводяться несправедливо:

- а) так, коли несправедливість стосується й мене особисто;
- б) коли несправедливо поводяться з близькими мені людьми;

Додаток А.2 (продовження)

- в) коли спостерігаю будь-яку несправедливість;
- г) вважаю, що спокій на душі важливіший.

36. Відповідальність людини виявляється насамперед в:

- а) умінні зрозуміти й правильно викласти сутність виконуваної роботи;
- б) її бажанні виконувати необхідні завдання;
- в) умінні виконувати роботу якнайкраще;
- г) умінні достойно відзвітуватися про виконану роботу.

37. Близькі люди помічають, що багато подій я передбачаю заздалегідь:

- а) так;
- б) ні;
- в) може, і помічають, але мені про це невідомо;
- г) важко відповісти.

38. Щоб краще запам'ятати складну та значущу інформацію, я зазвичай:

- а) співвідношу її із певними принципами і законами буття;

- б) повторюю її якнайчастіше;
- в) згадую події, пов'язані з її отриманням;
- г) пригадую людей, які мені повідомили про неї.

39. У багатьох подіях і явищах мені подобається знаходити й розкривати внутрішній зміст, справжні причини, що не лежать на поверхні:

- а) так;
- б) рідко;
- в) ні;
- г) не симпатизую занадто допитливим людям.

40. Пізнання себе спонукає людину до:

- а) виникнення почуття своєї віддаленості від інших;
- б) нав'язливих думок про свою недосконалість;
- в) усвідомлення своєї єдності з іншими;

Додаток А.2 (продовження)

- г) виникнення почуття безпорадності.

41. Упродовж дня я намагаюся, щоб мої думки були піднесеними та корисними:

- а) так, і мені це вдається;
- б) слідкувати за думками не встигаю;
- в) залежно від ситуації;
- г) упродовж дня мені не до думок.

42. Коли я виявляюся свідком суперечки, мені легко зрозуміти:

- а) того, хто правий більшою мірою;
- б) у чому кожен не правий;
- в) точку зору кожної із сторін;
- г) те, у чому обидві сторони недостатньо поінформовані.

43. Щоб не нашкодити собі та людям, бажання й емоції, що можуть бути недоречні, я частіше:

- а) приховую;
- б) задовольняю;
- в) ігнорую;
- г) спрямовую в прийнятне русло.

44. Щоб підтримати у формі своє тіло, я використовую природні методи самооздоровлення:

- а) так, використовую;
- б) ні, я більше довіряю медицині;
- в) на це не завжди є час і можливість;
- г) моє тіло і так завжди у формі.

45. У харчуванні я дотримуюся принципів:

- а) часткового або повного вегетаріанства;
- б) «смачного багато не буває»;
- в) «Корисно все, чого хочеться»;

Методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребнісній сфері» О. Ф. Потьомкіна

Інструкція. До Вашої уваги пропонуємо перелік питань, на які Вам необхідно дати відповіді та відмітити біля кожного з них знаком «плюс», якщо погоджуєтесь, і «мінус» – коли не погоджуєтесь.

Запитання:

1. Сам процес виконуваної роботи захоплює Вас більше, ніж етап її завершення?
2. Для досягнення мети Ви зазвичай не шкодуєте сил?
3. Вам часто говорять, що Ви більше думаєте про інших, ніж про себе?
4. Ви зазвичай багато часу приділяєте власній особі?
5. Ви здебільшого довго не зважуєтесь розпочинати робити те, що Вам не цікаво, навіть якщо це необхідно?
6. Ви впевнені, що наполегливості у Вас більше, ніж здібностей?
7. Вам легше просити за інших, ніж за себе?
8. Ви вважаєте, що людина спочатку повинна думати про себе, а потім уже про інших?
9. Закінчуючи цікаву справу, Ви часто жалкуєте про те, що цікава робота вже закінчена і з нею жаль розлучатися?
10. Вам більше подобаються діяльні люди, здатні досягати результату, ніж просто добрі й чуйні?
11. Вам важко відмовити людям, коли вони Вас про щось прохають?
12. Для себе Ви робите що-небудь з більшою насолодою, ніж для інших?
13. Ви зазнаєте насолоди від гри, у котрій не потрібно думати про виграш?
14. Ви вважаєте, що успіхів у Вашому житті більше, ніж невдач?
15. Ви часто намагаєтесь зробити людям послугу, якщо в них трапляються лихо чи неприємності?
16. Ви переконані, що не потрібно задля когось сильно напружуватися?

Додаток А.4 (продовження)

17. Ви найбільше поважаєте людей, здатних захопитися справою по-справжньому?
18. Ви часто завершуєте роботу всупереч несприятливим обставинам, нестачі часу або ж перешкодам ззовні?
19. Для себе у Вас зазвичай не вистачає ні часу, ні сил?
20. Вам важко змусити себе зробити щось для інших?
21. Ви часто починаєте водночас багато справ і не встигаєте довести їх до кінця?
22. Ви вважаєте, що маєте досить сил, щоб розраховувати на успіх у житті?
23. Ви прагнете якнайбільше зробити для інших людей?
24. Ви переконані, що турбота про інших часто йде Вам на шкоду?
25. Чи можете Ви захопитися справою настільки, що забуваєте про час і про себе?
26. Вам часто вдається довести розпочату справу до кінця?

27. Ви переконані, що найбільша цінність у житті – жити інтересами інших людей?
28. Ви можете назвати себе егоїстом?
29. Чи буває так, що Ви, захоплюючись деталями, заглиблюючись у них, не можете закінчити розпочату справу?
30. Ви уникаєте зустрічей з людьми, які не проявляють ділових якостей?
31. Ваша відмінна риса – безкорисливість?
32. Вільний час Ви використовуєте для своїх захоплень?
33. Ви часто завантажуєте свою відпустку чи вихідні дні роботою через те, що комусь обіцяли що-небудь зробити?
34. Ви засуджуєте людей, що не вміють подбати про себе?
35. Вам важко зважитися на використання зусиль іншої людини у своїх інтересах?
36. Ви часто просите людей зробити що-небудь з корисливих почуттів?

Додаток А.4 (продовження)

37. Погоджуючись на яку-небудь справу, Ви більше думаєте про те, наскільки вона Вам цікава?
 38. Досягнення результату в будь-якій справі – Ваша відмінна риса?
 39. Ваша відмінна риса – уміння допомогти іншим людям?
 40. Ви здатні докладати максимальних зусиль лише за хорошу винагороду?
- Методика виявлення соціально-психологічних установок, спрямованих на «волю – владу», «працю – гроші»*

Мета методики і процедура проведення такі ж, як і попередньої.

Запитання:

1. Ви згодні, що найголовніше в житті – бути майстром своєї справи?
2. Ви найбільше цінуєте можливості самостійного вибору рішення?
3. Ваші знайомі вважають Вас владною людиною?
4. Ви згодні, що люди, які не вміють заробляти гроші, не варті поваги?
5. Творча праця для Вас є головною насолодою в житті?
6. Основне прагнення у Вашому житті – воля, а не влада і гроші?
7. Ви згодні, що мати владу над людьми – найбільш важлива цінність?
8. Ваші друзі – заможні люди?
9. Ви хотіли б, щоб усі оточуючі Вас люди займалися захопливою справою?
10. Вам завжди вдається дотримуватися своїх переконань навіть усупереч вимогам інших?
11. Чи вважаєте Ви, що найважливіша якість влади – це її сила?
12. Ви впевнені, що всіх і все можна купити за гроші?
13. Ви обираєте друзів за діловими якостями?
14. Ви намагаєтеся не брати на себе різні зобов'язання перед іншими людьми?
15. Ви відчуваєте почуття обурення, якщо хтось не підкоряється Вашим вимогам?
16. Гроші набагато надійніші, ніж влада і воля?
17. Вам буває нестерпно нудно без улюбленої роботи?

Додаток А.4 (продовження)

18. Ви переконані, що кожен повинен мати волю в межах закону?
19. Вам легко змусити людей робити те, що Ви хочете?
20. Ви згодні, що краще мати високу зарплату, ніж високий інтелект?
21. У житті Вас тішить тільки чудовий результат у роботі?
22. Чи найважливіше у Вашому житті бути вільною людиною?
23. Чи вважаєте Ви себе здатним керувати великим колективом?
24. Чи є для Вас заробіток основним прагненням у житті?
25. Улюблена справа для Вас цінніша, ніж влада і гроші?
26. Вам здебільшого вдається відстоювати право на свободу?
27. Чи відчуваєте Ви бажання влади у прагненні керувати?
28. Ви згодні, що гроші «не пахнуть», то і не є важливо, як вони зароблені?
29. Навіть буваючи на відпочинку, Ви не можете не працювати?
30. Ви готові багато чим пожертувати, щоб бути вільною людиною?
31. Ви відчуваєте себе господарем у своїй родині?
32. Вам важко обмежити себе в коштах?
33. Ваші друзі і знайомі цінують Вас як фахівця?
34. Люди, які обмежують вашу свободу, викликають у Вас сильне обурення?
35. Чи може влада замінити Вам багато інших цінностей?
36. Вам зазвичай вдається зібрати потрібну суму грошей?
37. Праця – найбільша цінність для Вас?
38. Ви впевнено почуваетесь серед незнайомих людей?
39. Ви згодні поступитися власною свободою, щоб мати владу?
40. Найбільш сильне потрясіння для Вас – відсутність грошей?

**Багаторівневий особовий запитальник «Адаптивність»
А.Г. Маклакового і С.В. Чермяніна**

Інструкція. Зараз Вам буде запропоновано відповісти на ряд запитань за допомогою «так» (+) чи «ні» (-). Питання торкаються безпосередньо Вашого самопочуття, поведінки або характеру. «Правильних» або «неправильних» відповідей тут бути не може, тому не старайтеся довго їх обдумувати або радитися з друзями. Відповідайте, виходячи з того, що ближче Вашому стану або уявленню про себе. Якщо в кого-небудь виникнуть питання, підніміть руку.

1. Буває, що я злюся.
2. Звичайно, вранці я прокидаюся бадьорим.
3. Зараз я приблизно такий же працездатний, як і завжди.
4. Доля, безумовно, несправедлива до мене.
5. Закрепи в мене бувають дуже рідко.
6. Часом мені дуже хотілося покинути свій будинок.
7. Інколи в мене бувають напади сміху або плачу, з якими я ніяк не можу справитися.
8. Мені здається, що мене ніхто не розуміє.
9. Вважаю, що якщо хтось заподіяв мені зло, я повинен йому відповісти тим самим.
10. Іноді мені в голову приходять такі нехороші думки, що краще про них нікому не розповідати.
11. Мені важко зосередитися на якому-небудь завданні або роботі.
12. У мене бувають дуже дивні та незвичайні переживання.
13. У мене не було неприємностей через мою поведінку.
14. У дитинстві я скоював дрібні крадіжки.
15. Буває, у мене з'являється бажання ламати або руйнувати все навколо.

Додаток А.5 (продовження)

16. Бувало, що я цілими днями або навіть тижнями нічого не міг робити, тому що ніяк не міг примусити себе взятися за роботу.
17. Сон у мене переривчастий і неспокійний.
18. Моя сім'я не схвалює тієї професії, яку я обрав.
19. Бували випадки, що я не дотримувався обіцянок.
20. Голова в мене болить часто.
21. Раз на тиждень або частіше я без жодної причини раптово відчуваю жар у всьому тілі.
22. Було б добре, якби майже всі закони відмінили.
23. Стан мого здоров'я майже такий самий, як у більшості моїх знайомих (не гірший).
24. Зустрічаючи на вулиці своїх знайомих або шкільних друзів, з якими я давно не бачився, я вважаю за краще проходити повз, якщо вони зі мною не заговорять першими.

25. Більшості людей, які мене знають, я подобаюся.
26. Я товариська людина.
27. Іноді я так наполягаю на своєму, що люди втрачають терпіння.
28. Переважно настрій у мене пригнічений.
29. Тепер мені важко сподіватися на те, що я чого-небудь досягну в житті.
30. У мене мало впевненості в собі.
31. Іноді я говорю неправду.
32. Звичайно, я вважаю, що життя – вартісна річ.
33. Я вважаю, що більшість людей здатні збрехати, щоб просунути по службі.
34. Я охоче беру участь у зборах та інших суспільних заходах.
35. Я сварюся з членами моєї сім'ї дуже рідко.
36. Іноді я відчуваю сильне бажання порушити правила пристойності або кому-небудь нашкодити.
37. Найважча боротьба для мене – це боротьба з самим собою.

Додаток А.5 (продовження)

38. М'язових судом або сіпань у мене майже не буває.
39. Я досить байдужий до того, що зі мною буде.
40. Іноді, коли я погано почуваюся, я буваю дратівливим.
41. Велику частину часу в мене таке відчуття, що я зробив щось не те або навіть щось погане.
42. Деякі люди настільки люблять командувати, що мене так і тягне робити все наперекір, навіть якщо я знаю, що вони мають рацію.
43. Я часто вважаю себе зобов'язаним відстоювати те, що є справедливим.
44. Моя мова зараз така сама, як завжди (не швидка і не повільніша, немає ні хрипоти, ні невиразності).
45. Я вважаю, що моє сімейне життя таке ж хороше, як у більшості моїх знайомих.
46. Мене дуже дратує, коли мене критикують або сварять.
47. Іноді в мене буває таке відчуття, що я просто повинен завдати шкоди собі або кому-небудь іншому.
48. Моя поведінка значною мірою визначається звичками тих, хто мене оточує.
49. У дитинстві в мене була компанія, де всі намагалися захистити один одного.
50. Іноді мене так і тягне з ким-небудь почати бійку.
51. Бувало, що я говорив про речі, від яких далекий.
52. Звичайно, я засинаю спокійно, і мене не турбують ніякі думки.
53. Останні декілька років я почуваюся добре.
54. У мене ніколи не було ні приступів, ні судом.
55. Зараз моя вага постійна (я не худну і не повнію).
56. Я вважаю, що мене часто карали незаслужено.
57. Я легко плачу.
58. Я мало втомлююся.

Додаток А.5 (продовження)

59. Я був би досить спокійним, якби в кого-небудь із моєї сім'ї були неприємності через порушення закону.
60. З моїм розумом твориться щось недобре.
61. Щоб приховати свою соромливість, мені доводиться докласти великих зусиль.
62. Напади запаморочення в мене бувають дуже рідко (або майже не бувають).
63. Мене турбують сексуальні (статеві) питання.
64. Мені важко підтримувати розмову з людьми, з якими я щойно познайомився.
65. Коли я намагаюся щось зробити, то часто помічаю, що в мене тремтять руки.
66. Руки в мене такі ж спритні та моторні, як і раніше.
67. Часто я відчуваю загальну слабкість.
68. Іноді, коли я збентежений, сильно пітнію, і мене це дратує.
69. Буває, що я відкладаю на завтра те, що повинен зробити сьогодні.
70. Думаю, що я людина приречена.
71. Бували випадки, що мені було важко втриматися від того, щоб що-небудь не вкрасти: у кого-небудь або де-небудь, наприклад, у магазині.
72. Я зловживав спритними напоями.
73. Я часто про що-небудь турбуюся.
74. Мені хотілося б бути членом декількох гуртків або товариств.
75. Я рідко задихаюся, і в мене не буває сильного серцебиття.
76. Усе своє життя я дотримуюся принципів, заснованих на почутті обов'язку.
77. Траплялося, що я перешкоджав або робив наперекір людям просто з принципу, а не тому, що справа була дійсно важливою.
78. Якщо мені не загрожує штраф і машин поблизу немає, я можу перейти вулицю там, де мені хочеться, а не там, де потрібно.
79. Я завжди був незалежним і вільним від контролю з боку сім'ї.

Додаток А.5 (продовження)

80. У мене бували періоди такої сильної турботи, що я навіть не міг усидіти на місці.
81. Часто мої вчинки неправильно тлумачаться.
82. Мої батьки (чи інші члени моєї сім'ї) прискіплюються до мене більше, ніж треба.
83. Хтось керує моїми думками.
84. Люди байдужі до того, що з тобою трапиться.
85. Мені подобається бути в компанії, де всі жартують один над одним.
86. У школі я засвоював матеріал повільніше, ніж інші.
87. Я цілком упевнений у собі.
88. Нікому не довіряти – найбезпечніше.
89. Раз на тиждень або частіше я буваю дуже збудженим, схвильованим.
90. Коли я знаходжуся в компанії, мені важко знайти відповідну тему для розмови.

91. Мені легко примусити інших людей боятися мене, й іноді я це роблю заради забави.
92. У грі, вважаю, за краще вигравати.
93. Безглуздо засуджувати людину, що обдурила того, хто сам дозволяє себе обдурювати.
94. Хтось намагається впливати на мої думки.
95. Я щодня випиваю багато води.
96. Найщасливішим я буваю, коли залишаюсь наодинці.
97. Я обурююся кожного разу, коли дізнаюсь, що злочинець з якоїсь причини залишився безкарним.
98. У моєму житті був один або декілька випадків, коли я відчував, що хтось за допомогою гіпнозу примушує мене скоювати ті або інші вчинки.
99. Я дуже рідко починаю розмову з людьми першим.
100. У мене ніколи не було проблем із законом.

Додаток А.5 (продовження)

101. Мені приємно мати серед своїх знайомих поважних людей, це ніби додає мені впевненості.
102. Іноді без жодної причини в мене раптом наступають періоди незвичайної веселості.
103. Життя для мене майже завжди було пов'язане з напругою.
104. У школі мені було дуже важко говорити перед класом.
105. Люди виявляють до мене стільки співчуття і симпатії, скільки я заслуговую.
106. Я відмовляюся грати в деякі ігри, тому що це в мене погано виходить.
107. Мені здається, що я заводжу друзів з такою ж легкістю, як і інші.
108. Мені неприємно, коли навколо мене люди.
109. Як правило, мені не щастить.
110. Мене легко ввести в стан розгубленості.
111. Деякі з членів моєї сім'ї здійснювали вчинки, які мене лякали.
112. Іноді в мене бувають напади сміху або плачу, з якими я ніяк не можу справитися.
113. Мені важко приступити до виконання нового завдання або почати нову справу.
114. Якби люди не були налаштовані проти мене, я досяг би в житті набагато більшого.
115. Мені здається, що мене ніхто не розуміє.
116. Серед моїх знайомих є люди, які мені не подобаються.
117. Я легко втрачаю терпіння з людьми.
118. Часто в новій обстановці я відчуваю тривогу.
119. Часто мені хочеться померти.
120. Іноді я такий збуджений, що мені важко заснути.
121. Часто я переходжу на іншу сторону вулиці, щоб уникнути зустрічі з тим, кого побачив.

Додаток А.5 (продовження)

122. Бувало, що я кидав почату справу, оскільки боявся, що не справлюся з нею.
123. Майже щодня трапляється що-небудь, що лякає мене.
124. Навіть серед людей я відчуваю себе самотнім.
125. Я був переконаний, що існує лише єдине правильне розуміння значення життя.
126. У гостях я частіше сиджу де-небудь осторонь або розмовляю з ким-небудь одним, ніж беру участь у загальних розвагах.
127. Мені часто говорять, що я запальний.
128. Буває, що я з ким-небудь попліткую.
129. Часто мені неприємно, коли я намагаюся застерегти кого-небудь від помилок, а мене розуміють неправильно.
130. Я часто звертаюся до людей за порадою.
131. Часто, навіть тоді, коли для мене складається все добре, я відчуваю, що мені все байдуже.
132. Мене досить важко вивести з себе.
133. Коли я намагаюся вказати людям на їхні помилки або допомогти, вони часто розуміють мене неправильно.
134. Зазвичай, я спокійний, і мене нелегко вивести з душевної рівноваги.
135. Я заслуговую суворого покарання за свою провину.
136. Мені властиво так сильно переживати за свої розчарування, що я не можу примусити себе не думати про них.
137. Часом мені здається, що я ні на що не здатен.
138. Бувало, що при обговоренні деяких питань я, особливо не замислюючись, погоджувався з думкою інших.
139. Мене вельми турбують усілякі нещастя.
140. Мої переконання і погляди непохитні.
141. Я думаю, що можна, не порушуючи закон, спробувати знайти в ньому лазівку.

Додаток А.5 (продовження)

142. Є люди, які мені настільки неприємні, що я в глибині душі радію, коли вони одержують прочухана за що-небудь.
143. У мене бували періоди, коли через хвилювання я втрачав сон.
144. Я відвідую всілякі суспільні заходи, тому що це дозволяє мені побувати серед людей.
145. Можна пробачити людям порушення тих правил, які вони вважають нерозумними.
146. У мене є погані звички, які настільки сильні, що боротися з ними просто марно.
147. Я охоче знайомлюся з новими людьми.
148. Буває, що непристойний жарт викликає у мене сміх.
149. Якщо справа йде в мене погано, то мені відразу хочеться все залишити.
150. Я вважаю, що краще діяти згідно з власними планами, а не відповідно до вказівок інших.

151. Люблю, щоб оточуючі знали мою думку.
 152. Якщо я поганої думки про людину або навіть зневажаю її, я не прагну приховати це від неї.
 153. Я людина нервова та легко збудлива.
 154. Все в мене виходить погано, не так, як треба.
 155. Майбутнє здається мені безнадійним.
 156. Люди досить легко можуть змінити мою думку, навіть якщо до цього вона здавалася мені остаточною.
 157. Кілька разів на тиждень у мене буває таке відчуття, що повинно трапитися щось страшне.
 158. Часто я відчуваю себе втомленим.
 159. Я люблю бувати на вечірках і просто в компаніях.
 160. Я прагну відхилитися від конфліктів і скрутних становищ.
 161. Мене дуже дратує те, що я забуваю, куди кладу речі.

Додаток А.5 (продовження)

162. Пригодницькі розповіді мені подобаються більше, ніж розповіді про любов.
 163. Якщо я схочу зробити щось, але оточуючі вважають, що цього робити не варто, я можу легко відмовитися від своїх намірів.
 164. Безглуздо засуджувати людей, які прагнуть взяти від життя все, що можуть.
 165. Мені байдуже, що про мене думають інші.

Обробка результатів «Ключі»

| Шкала | Так | Ні |
|---|---|--|
| Достовірність | | 1, 10, 19, 31, 51, 69, 78, 92, 101, 116, 128, 138, 148 |
| Поведінкова регуляція (ПР) і нервово-психічна стійкість (НПС) | 4, 6, 7, 8, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 28, 29, 30, 37, 39, 40, 41, 47, 57, 60, 63, 65, 67, 68, 70, 71, 73, 80, 82, 83, 84, 86, 89, 94, 95, 96, 98, 102, 103, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 115, 117, 118, 119, 120, 122, 123, 124, 127, 129, 131, 135, 136, 137, 139, 143, 146, 149, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 161, 162. | 2, 3, 5, 23, 25, 32, 38, 44, 45, 49, 52, 53, 54, 55, 58, 62, 66, 75, 87, 105, 132, 134, 140. |
| Комунікативний потенціал (КП) | 9, 24, 27, 33, 43, 46, 61, 64, 81, 88, 90, 99, 104, 106, 114, 121, 126, 133, | 26, 34, 35, 48, 74, 85, 107, 130, 144, 147, 159. |

| | | |
|----------------------------------|---|----------------------------|
| | 142, 151, 152 | |
| Морально-етична нормативність | 14, 22, 36, 42, 50, 56, 59, 72, 77, 79, 91, 93, 125, 141, 145, 150, 164, 165. | 13, 76, 97, 100, 160, 163. |

**Визначення інтелектуальних загальних здібностей за методикою
В.Н. Бузіна, Е.Ф. Вандерліка
Короткий орієнтувальний тест**

Мета – дослідження загальних розумових здібностей.

Пропонуємо декілька простих завдань. Прочитайте уважно цю сторінку і без команди не перегортайте її.

Нижче наведено взірці завдань і правильні відповіді на них: швидкий є протилежний за змістом слову: 1) тяжкий; 2) пружний; 3) скорий; 4) легкий; 5) повільний.

Бензин коштує 44 коп. за літр. Скільки коштує 2,5 літра? Правильна відповідь – 110 коп., або 1 грн 10 коп. Напишіть його над ризикою.

Мінер – Мінор. Ці два слова є: 1) схожими; 2) протилежними; 3) і не схожі, і не протилежні. Правильна відповідь (3).

Тест, який Вам буде запропоновано, має 50 запитань. На його виконання відводиться 15 хв. Дайте відповідь на стільки питань, на скільки зможете, і не витрачайте багато часу на одне питання.

Завдання

1. Одинадцятий місяць року це: 1- жовтень, 2 – травень, 3 – листопад, 4 – лютий _____
2. Слово «суворий» є протилежним за значенням до слова: 1 – різкий, 2 – суворий, 3 – м'який, 4 – жорстокий, 5 – негідний _____
3. Яке з наведених нижче слів відмінне від інших? 1- визначений, 2 – сумлінний, 3 – упевнений, 4 – довіра, 5 – вірний _____
4. Дайте відповідь «так» або «ні». Скорочення «н. е.» означає: 1 – «нашої ери» (нової ери) _____
5. Яке з наступних слів відрізняється від інших: 1 – співати, 2 – дзвонити, 3 – теревенити, 4 – слухати, 5 – говорити _____

Додаток А.6 (продовження)

6. Слово «бездоганний» є протилежним за своїм значенням до слова: 1 – незаплямований, 2 – непристойний, 3 – невідкупний, 4 – невинний, 5 – класичний _____
7. Яке з наведених нижче слів належить до слова «жувати» як «нюх» до «носа»? 1 – солодкий, 2 – язик, 3 – запах, 4 – зуби, 5 – чистий _____
8. Скільки з наведених нижче пар слів є повністю ідентичними?

| | |
|------------------|-------------------------|
| Sharp, M. G. | Sharp, M.G. |
| Felder, E. H. | Filder, E.N. |
| Connor, M.G. | Conner, M.G. |
| Woesner, O.W. | Woerner, O.W. |
| Soderguist, P.E. | Soderguist, B. R. _____ |
9. «Ясний» є протилежним за змістом до слова: 1 – очевидний, 2 – явний, 3 – недвозначний, 4 – чіткий, 5 – темний _____

10. Підприємець купив декілька використаних автомобілів за 500 у. о., а продав їх за 5 500 у. о., заробивши на цьому 50 у. о. за автомобіль. Скільки автомобілів він перепродав? _____

11. Слова «стук» і «стік» мають: 1 – схоже значення, 2 – протилежне, 3 – несхоже і не протилежне

12. Три лимони коштують 45 коп. Скільки коштує 1,5 дюжини? _____

13. Скільки із цих пар чисел є повністю однаковими?

| | |
|------------|------------|
| 5 296 | 5 296 |
| 66 986 | 69 686 |
| 834 426 | 834 426 |
| 7 354 256 | 7 354 256 |
| 61 197 172 | 61 197 172 |
| 83 238 324 | 83 238 234 |

Додаток А.6 (продовження)

14. «Близький» є протилежним за змістом до слова: 1 – дружній, 2 – приятний, 3 – чужий, 4 – рідний, 5 – інший _____

15. Яке число є найменшим: 6; 0,7; 9; 36; 0,31; 5 _____

16. Розставте запропоновані слова в такому порядку, щоб можна було отримати правильне речення. Як відповідь запишіть дві останні букви останнього слова: Є СІЛЬ ЛЮБОВ ЖИТТЯ _____

17. Які з наведених нижче малюнків відрізняються від інших:

18. Два рибалки впіймали 36 рибин. Перший впіймав у 8 разів більше, ніж другий. Скільки впіймав другий? _____

19. «Возносити» і «возродити» мають значення: 1 – схоже, 2 – протилежне, 3 – несхоже і не протилежне _____

20. Розташуйте запропоновані нижче слова так, щоб утворилось судження. Якщо воно правильне, то відповідь буде – В, якщо неправильне – то Н.
МОХОМ ОБЕРТИ КАМІНЬ НАБИРАЄ ЗАРОСЛИЙ _____

21. Дві з наведених нижче фраз мають однаковий смисл:

Тримати ніс за вітром.

Порожній мішок не стоїть.

Три лікарі не кращі за одного.

Не все те золото, що блищить.

У семи няньок дитина без ока.

22. Яке число повинно стояти під знаком питання:

73 66 59 52 45 38 ? _____

23. Довготривалість дня і ночі у вересні майже така ж, як і в: 1 – червні, 2 – березні, 3 – травні, 4 – листопаді _____

24. Припустимо, що перші два судження правильні. Тоді підсумкове буде: 1 – правильне, 2 – неправильне, 3 – невизначене.

«Всі передові люди – члени партії, всі передові люди займають великі посади, деякі члени партії – великі посади» _____

25. Поїзд проходить 75 см за 0,25 секунди. Якщо він буде їхати з такою ж швидкістю, то яку він проїде відстань за 5 секунд? _____

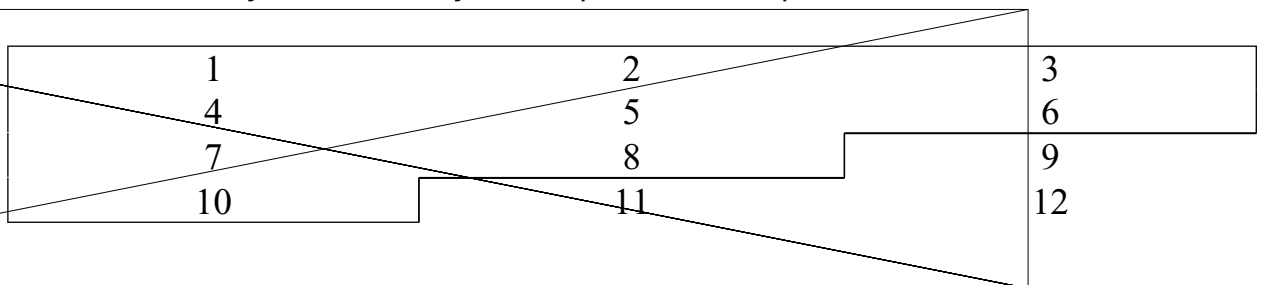
26. Якщо допустити, що два перші судження правильні, то останнє: 1 – правильне, 2 – неправильне, 3 – невизначене.

Ігореві стільки ж років, скільки Марії; Марія є молодша за Миколу; Ігор є молодший за Миколу _____

27. П'ять півкілограмових пачок м'ясного фаршу коштують 2 гривні. Скільки кілограмів фаршу можна купити за 80 копійок? _____

28. «Розселяти» і «розтягнути». Ці слова за змістом: 1 – схожі, 2 – протилежні, 3 – і несхожі і непротилежні _____

29. Розділіть цю геометричну фігуру прямою лінією на дві частини так, щоб, склавши їх до купи, можна було б отримати квадрат:

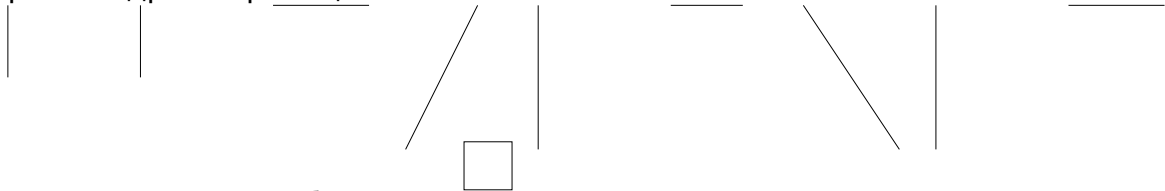


30. Перші два судження правильні. Тоді останнє буде: 1 – правильне, 2 – неправильне, 3 – невизначене _____

Олександр привітався з Оксаною. Оксана привіталася з Наталкою. Олександр не привітався з Наталкою.

31. Автомобіль «Жигулі» вартістю 2 тис. 400 у.о. був переоцінений під час сезонного розпродажу на $33\frac{1}{3}\%$. Скільки коштував автомобіль під час розпродажу? _____

32. Три з п'яти фігур треба об'єднати таким чином, щоб утворилась рівнобедрена трапеція.



33. На сукню потрібно $2\frac{1}{3}$ метра тканини. Скільки суконь можна пошити з 42 метрів тканини? _____

34. Значення наступних двох речень: 1 – подібні, 2 – протилежні, 3 – несхожі і непротилежні.

Три лікарі не кращі за одного. Чим більше лікарів, тим більше хвороб.

35. «Збільшувати» і «розширювати». Ці слова за значенням: 1 – схожі, 2 – протилежні, 3 – несхожі і непротилежні _____

36. Смісл двох англійських приказок: 1 – схожий, 2 – протилежний, 3 – несхожий і непротилежний.

Швартуватися краще двома якорями. Не клади всі яйця в один кошик. _____

37. Бакалійник купив ящик з апельсинами за 3,6 дол. У ящику було дванадцять дюжин апельсинів. Він знає, що дві дюжини зіпсуються ще до того, як він продасть усі апельсини. За яку ціну за дюжину йому потрібно продавати апельсини, щоб отримати прибуток $\frac{1}{3}$ закупівельної ціни.

38. «Претензія» і «претензійний». Ці слова за своїм значенням: 1 – схожі, 2 – протилежні, 3 – і несхожі, і непротилежні _____

39. Якщо 0,5 кг картоплі коштувало б 0,0125 грн, то скільки б кілограмів картоплі можна було купити за 50 копійок? _____

40. Одне число ряду чисел не підходить до інших. Яким числом ви його замінили б:

$\frac{1}{4}$ $\frac{1}{8}$ $\frac{1}{8}$ $\frac{1}{4}$ $\frac{1}{8}$ $\frac{1}{8}$ $\frac{1}{4}$ $\frac{1}{8}$ $\frac{1}{6}$ _____

41. «Відображувальний» і «уявлювальний». Ці слова є: 1 – схожі, 2 – протилежні, 3 – несхожі і непротилежні _____

42. Скільки соток займає ділянка розміром 70 x 20 м? _____

43. Наступні фрази за значенням: 1 – схожі, 2 – протилежні, 3 – несхожі і непротилежні.

Хороші речі – дешеві, погані – дорогі. Хороша якість забезпечується простотою, погана – складністю. _____

44. Солдат влучив у ціль у 12,5% випадків. Скільки разів він повинен вистрілити, щоб влучити 100 разів? _____

45. Одне число ряду чисел не підходить до інших. Яке число ви поставили б на його місце?

$\frac{1}{4}$ $\frac{1}{6}$ $\frac{1}{8}$ $\frac{1}{9}$ $\frac{1}{12}$ $\frac{1}{14}$ _____

46. Три партнери по акціонерному товариству «Інтенсивник» вирішили поділити прибуток порівну. Ткаченко вклав у справу 4 500 грн, Кожедуб – 3 500 грн, Павлів – 2 000 грн.

Якщо прибуток складає 2 400 грн, то на скільки менший прибуток отримає Ткаченко порівняно з тим, якщо прибуток був би розділений пропорційно до вкладів? _____

47. Які з наведених нижче приказок мають схожий смисл?

1. Куй залізо, поки гаряче.

2. Один у полі не воїн.

3. Ліс рубають – тріски летять.

4. Не все те золото, що блищить.

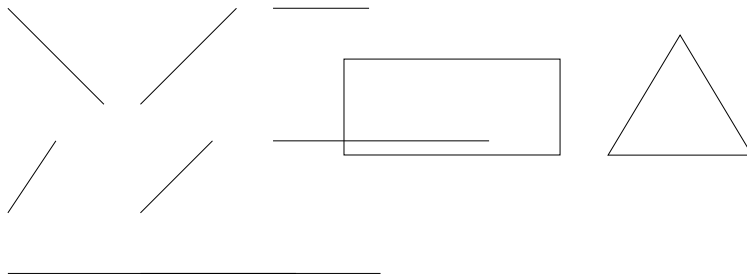
5. Не суди по одежі, суди по розуму. _____

48. Значення наступних фраз: 1 – схожі, 2 – протилежні, 3 – не схожі і не протилежні.

Ліс рубають – тріски летять. Велика справа не буває без втрат. _____

49. Яка з цих фігур найбільше відрізняється від інших:





50. У статті, яка має 24 тис. слів, редактор вирішив використати шрифт двох розмірів. При використанні шрифту більшого розміру на сторінці поміщається 900 слів, меншого – 1 200 слів. Стаття повинна зайняти 21 сторінку в журналі. Скільки сторінок буде надруковано меншим шрифтом? _____

Таблиця А.1

**Ключ до методики В.Н. Бузіна, Е.Ф. Вандерліка
«Короткий орієнтувальний тест»**

| Номер завдання | Ключ | Номер завдання | Ключ |
|----------------|------|----------------|-------|
| 1 | 3 | 26 | 1 |
| 2 | 3 | 27 | 1 |
| 3 | 2 | 28 | 1 |
| 4 | Так | 29 | 2–13 |
| 5 | 4 | 30 | 3 |
| 6 | 2 | 31 | 1600 |
| 7 | 4 | 32 | 1,2,4 |
| 8 | 1 | 33 | 18 |
| 9 | 5 | 34 | 3 |
| 10 | 40 | 3 | 1 |

| | | | |
|----|----------------|----|---------------|
| 11 | 3 | 36 | 1 |
| 12 | 2,7 м (270 мм) | 37 | 48 |
| 13 | 4 | 38 | 1 |
| 14 | 3 | 39 | 20 |
| 15 | 0,31 | 40 | $\frac{1}{8}$ |
| 16 | ТЯ | 41 | 3 |
| 17 | 4 | 42 | 14 |
| 18 | 4 | 43 | 1 |
| 19 | 3 | 44 | 800 |
| 20 | Н | 45 | 1/10 |
| 21 | 3,5 | 46 | 280 |
| 22 | 31 | 47 | 4, 5 |
| 23 | 2 | 48 | 3 |
| 24 | 1 | 49 | 3 |
| 25 | 1500 (15) | 50 | 17 |

**Дослідження показників особистісної готовності до професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю за допомогою інтегративного опитувальника
« Особистісна готовність до професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю»**

Інструкція: Зметою виявлення особистісно-професійної спрямованості фахівця до професійної діяльності просимо Вас дати відповіді на визначені питання. Оцініть їх за такою шкалою: 0 – балів – якщо непогоджуєтесь із даним твердженням; 1- бал – частково погоджуєтесь і 2 – бали – повністю погоджуєтесь.

1. Я обрав професію тому, що завжди захоплювався технікою.
2. Я отримую задоволення від читання та перегляду фільмів про науково-технічні досягнення.
3. Професійна діяльність для мене є головною насолодою у житті.
4. Від практичних занять з виробничо-технічного процесу я завжди отримую задоволення
5. Мені подобається вивчати будову бурової установки
6. Мене техніка любить.
7. Для мене улюбленим уроком в школі завжди було трудове навчання.
8. Коли в наслідок виникнення непередбачуваної ситуації постраждає людина і її життя залежатиме від того, наскільки їй оперативно буде надана допомога, я без вагань надам їй першу допомогу.
9. Мені не важко прийняти рішення в непередбачуваних ситуаціях
10. Я не втрачаю свідомості у будь-яких ситуаціях
11. Я завжди почуваю себе бадьорим
12. Зазвичай із стресового стану я виходжу швидко
13. Виконання поставленого завдання в короткий термін тільки мобілізує мої вольові зусилля

Продовження додатку А.7

14. Родинні проблеми не впливають на моє самопочуття, і я спокійно берусь за свої справи.
15. Вважаю, що у професійній діяльності необхідно намагатись дотримувати загальнолюдських принципів взаємодії.
16. У наслідок виникнення суперечки, завжди необхідно намагатись зрозуміти точку зору інших сторін.
17. Коли відчуваю що мої емоції можуть бути недоречними і нашкодять, я намагаюсь спрямовувати їх в прийнятне русло.
18. Я вважаю що ефективність професійної діяльності зростає там де панує дух колективної взаємодії.
19. Я вважаю, що головний принцип у колективній роботі не принизити гідність і честь іншої людини.
20. Я отримую задоволення від дружньої спільної колективної праці.

21. У будь-якій справі чи діяльності головне - підтримувати атмосферу доброзичливості, порозуміння та взаємодопомоги.
22. Відповідальність фахівця виявляється насамперед у виконанні своїх професійних обов'язків.
23. У житті і в професійній діяльності, необхідно завжди намагатися допомагати у сім хто потребує.
24. Я із задоволенням присвячу свій час на роботі тим, хто потребує моєї підтримки та допомоги.
25. У розробці технічних установок важливо не порушити а зберегти природну красу
26. Ставлення до природного довкілля свідчить рівень морального відношення фахівця до людей.
27. У мене виникає внутрішній дискомфорт, коли хтось завдає шкоди навколишньому середовищу.
28. У будь-якій справі головне не порушити гармонію і красу в природі.

Продовження додатку А.7

29. Мені цікаво у діяльності постійно освоювати та відкривати для себе все більше нового.
30. Для мене важливим є пізнання свого внутрішнього світу.
31. Постійне прагнення до пізнання, нового - запорука професійної майстерності.
32. Я вважаю що тільки та людина справжній фахівець своєї справи, що працює щоденно над удосконаленням свого «Я».
33. Я намагаюся щодня дізнаватися нове про екологічну безпеку виробничого процесу.
34. За певних умов праці, я зможу цілеспрямовано усунути технічні неполадки та запобігти подальшому їх негативному впливу на процес виробничої діяльності.
35. Я без зайвих зусиль можу скласти і розібратись в технічному кресленні.

Таблиця відповідей

| | | | | | | | | |
|-----------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|------------------------|
| Мотиваційно-рефлексивний | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | $\Sigma_1=$ |
| Само регулятивний | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | $\Sigma_2=$ |
| Комунікативно-рефлексивний | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | $\Sigma_3=$ |
| Морально-рефлексивний | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | $\Sigma_4=$ |
| Діяльнісно-рефлексивне відношення | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | $\Sigma_5=$ |
| | | | | | | | | $\Sigma_{\text{заг.}}$ |

**Дослідження операційного компонента у структурі особистісної
готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю
«Опитувальник операційної готовності майбутніх фахівців
нафтогазового профілю до професійної діяльності»**

Інструкція. Серед основних показників особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю є операційні, технічні знання, практичні навички. До Вашої уваги пропонуються питання, відповідь на які треба дати в письмовому варіанті.

Операційно-процесуальна складова готовності

Опишіть Ваші дії якщо...

1. У процесі проведення робіт відбувся розрив труби, в результаті чого бригада почала панікувати
2. Несподівано вийшла із ладу комп'ютерна система, як наслідок у вас відбулася втрата послідовності дій.
3. Стався витік газу і старх опанував Вами.
4. Вийшов із ладу пульт управління технічним процесом і Ви втратили контроль над собою.
5. Вам за допомогою комп'ютера потрібно зробити розрахунки щодо безпеки технологічного виробу, однак Ви немає уяви як це зробити.
6. Потрібно розрахувати за допомогою комп'ютера ймовірність зовнішнього впливу на технологічний процес, але одна згадка про комп'ютер Вас виводить з рівноваги.
7. Потрібно встановити бурову платформу, але психологічна атмосфера в колективі є напруженою.
8. Сталася аварія, виникла необхідність усунути неполадки, а колектив психологічно до цього неготовий.
9. Вам за допомогою комп'ютера потрібно розробити технологічну карту виробничого процесу, але після виконання частини завдання комп'ютер вийшов з ладу.

Додаток А.8 (продовження)

10. Вам необхідно забезпечити виконання виробничих завдань з ремонту свердловин, що для цього потрібно з психологічної точки зору?

Операційно-психологічна складова готовності

1. Охарактеризуйте психологічні особливості професійної діяльності фахівців нафтогазового профілю.
2. Які складові психіки задіяні в діяльності фахівців нафтогазового профілю?
3. Що таке стрес? Які методи боротьби зі стресом Вам відомі?
4. До яких психологічних деформацій може призвести тривале перебування особистості в екстремальних ситуаціях?
5. Чи можна стверджувати за характеристиками технічних здібностей про особистісну готовність до професійної діяльності?
6. Якими є основні компоненти діяльності фахівців нафтогазового профілю?

7. Опишіть психологічну складову прийняття рішення.
8. Чи відповідає наведена послідовність компонентів діяльності реальній логіці її розгортання: актуалізація потреби, усвідомлення мети, формування програми дій, визначення способу дій, реальне виконання дій, коригування дій, результат?
9. Що таке інтелектуальні здібності? Яка їх роль у професійній діяльності фахівця нафтогазового профілю?
10. Опишіть структуру управлінської діяльності фахівців нафтогазового профілю.

Додаток А.9

**Шкала експертної оцінки
«Схильність до професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю» (модифікований варіант)**

| № п/п | ПОКАЗНИКИ | Бали |
|----------|---|-------|
| | | 0 – 7 |
| 1. | Фахові знання, практичні вміння, навички (з основи нафтогазової справи) | |
| 2. | Здатність до прийняття рішення | |
| 3. | Усвідомлення моральної відповідальності у прийнятті рішення | |
| 4. | Спрямованість на самореалізацію та самовдосконалення особистісного потенціалу за набутою професією. | |
| 5. | Вмотиваційна спрямованість на працю та результат за обраною професією. | |
| 6. | Вміння здійснювати контроль над виконанням робіт з підвищеною небезпекою і роботами щодо запобігання аварій | |
| 7. | Організаторські здібності (вміння забезпечувати виконання виробничих завдань підлеглими) | |
| 8. | Здатність до командотворення та встановлення ділових відносин | |
| 9. | Інтелектуальні здібності (швидкість мисленнєвих процесів, переключення уваги) | |

| | | |
|-----|---|--|
| 10. | Здатність до самоаналізу особистісних якостей, здібностей, | |
| 11. | Цінісне ставлення до оточуючого середовища та оточуючих | |
| 12. | Поведінкова саморегуляція, емоційна стійкість до будь-яких проблемних ситуацій професійної діяльності | |

Інтерпретація балів. Проявлення показників, де: 1 – дуже низький рівень; 2 – низький рівень; 3 – нижче середній рівень; 4 – середній рівень; 5 – вище середній рівень; 6 – високий рівень; 7 – дуже високий рівень.

Інтерпретація рівня схильності до трудової діяльності:

65-84 – високий; 45-64 – середній; 25-44 – низький.

Додаток А.10

Опитувальник

«Самооцінка навчально-професійних досягнень майбутніх фахівців нафтогазового профілю за напрямом підготовки 6.050304 – Нафтогазова справа» (модифікований варіант)

Інструкція: уважно прочитайте вимоги до професійних знань та умінь, які визначають особистісну готовність майбутніх фахівців до професійної діяльності. За п'ятибальною шкалою об'єктивно оцініть свої вміння та знання і напроти кожного питання поставте відповідну оцінку.

| № | ВИМОГИ | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|---|
| | ВМІУ | | | | | | |
| 1 | Забезпечувати виконання виробничих завдань з ремонту свердловин задля попередження ускладнень та аварій | | | | | | |
| 2. | Аналізувати причини ускладнень і аварій | | | | | | |
| 3. | Вживати заходи щодо ліквідації технічних неполадок | | | | | | |
| 4. | Контролювати виконання виробничого процесу з підвищеною небезпекою і роботами щодо запобігання їх аварій | | | | | | |
| 5. | Вести встановлену технічну документацію | | | | | | |
| 6. | Здійснювати контроль над своєю поведінкою, брати участь у ліквідації аварій | | | | | | |
| 7. | Розробляти технологічну карту виробничого процесу | | | | | | |
| № | ЗАНІУ | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Психологічні особливості професійної діяльності в нафтогазовій сфері | | | | | | |
| 2. | Причини виникнення аварійних ситуацій | | | | | | |
| 3. | Когнітивну складову професійної діяльності фахівців нафтогазового профілю | | | | | | |
| 4. | Вплив кліматичних умов на безпеку виробничого процесу | | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|--|
| 5 | Психологічну дію ергономічних, фізичних, технічних факторів та емоційний стан особистості та виробничий процес | | | | | | |
| 6. | Процес надання першої допомоги в екстремальних ситуаціях | | | | | | |
| 7. | Психологічну складову прийняття рішень | | | | | | |
| 8. | Психологічні стани в яких може перебувати особистість в наслідок тривалих дій зовнішніх факторів професійної діяльності | | | | | | |

Обробка результатів

Вміння: 0- зовсім не вмю; 1- майже не вмю; 2 –сумніваюсь, що вмю; 3 – можливо вмю; 4- добре вмю; 5 – дуже добре вмю.

Знання; 0 – зовсім не знаю; 1 – майже не знаю; 2 – сумніваюсь, що знаю; 3 – можливо знаю; 4 – добре знаю; 5 – дуже добре знаю.

| В м і н н я | | З н а н н я | |
|--------------|---------------|--------------|---------------|
| сумарний бал | Рівень | сумарний бал | Рівень |
| 30 – 35 | Високий | 36 – 40 | Високий |
| 22 – 29 | вище середній | 26 – 35 | Вище середній |
| 15 – 21 | Середній | 17 – 25 | Середній |
| 8 – 14 | Низький | 9 – 16 | Низький |
| до 7 | дуже низький | до 16 | дуже низький |

Підраховується сума балів окремо набутих вмінь та знань. Сумарний бал відображає рівень набутих професійних знань та практичних умінь.

**Дослідження організаційних здібностей майбутніх фахівців
нафтогазового профілю за методикою
КОЗ-2**

Інструкція. Перед Вами 40 запитань, на кожне з яких треба дати відповідь «так» або «ні». Час виконання методики – 10–15 хв.

1. Чи є у Вас потяг до спілкування і знайомства з різними людьми?
2. Чи подобається Вам займатися громадською роботою?
3. Чи довго турбує Вас почуття образи на своїх товаришів?
4. Чи завжди Вам важко орієнтуватися в критичній ситуації, що склалася?
5. Чи багато у Вас друзів, з якими постійно спілкуєтесь?
6. Чи часто вдається Вам схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними Вашої думки?
7. Чи правда, що Вам приємніше і простіше проводити час за книгами або за яким-небудь іншим заняттям, ніж з людьми?
8. Якщо виникли певні перешкоди у здійсненні Ваших намірів, чи легко Вам відмовитися від своїх намірів?
9. Чи легко Ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старші за Вас?
10. Чи любите Ви придумувати й організовувати зі своїми товаришами різноманітні ігри та розваги?
11. Чи важко Вам включатися в нові для Вас компанії (колективи)?
12. Чи часто Ви відкладаєте на інші дні справи, які слід було б виконати сьогодні?
13. Чи легко Вам вдається встановлювати контакти та спілкуватися з незнайомими людьми?
14. Чи прагнете, щоб Ваші товариші діяли відповідно до Вашої думки?
15. Чи важко Вам освоюватися в новому колективі?
16. Правда, що у Вас не буває конфліктів з товаришами через невиконання ними своїх обіцянок, зобов'язань, обов'язків?
17. Чи прагнете Ви, якщо обставини сприяють цьому, познайомитися і поспілкуватися з незнайомою людиною?
18. Чи часто Ви у вирішенні важливих справ берете ініціативу на себе?
19. Чи дратують Вас оточуючі, чи виникає у Вас бажання бути наодинці?
20. Чи правда, що Ви, як правило, погано орієнтуєтесь в невідомій для Вас обстановці?
21. Чи подобається Вам постійно бути серед людей?
22. Чи виникає у Вас відчуття дискомфорту, якщо Вам не вдається завершити розпочату справу?
23. Чи важко Вам виявити ініціативу, щоб познайомитися з іншою людиною?
24. Чи правда, що Ви втомлюєтесь від постійного спілкування з друзями?
25. Чи подобається Вам брати участь у колективних іграх?
26. Чи часто Ви виявляєте ініціативу під час вирішення проблем, які зачіпають інтереси Ваших друзів?

27. Чи правда, що Ви відчуваєте себе невпевнено серед незнайомих людей?
28. Чи правда, що Ви прагнете того, щоб довести правильність своїх дій?
29. Чи вважаєте, що Вам неважко внести пожвавлення в незнайоме товариство ?
30. Чи брали Ви участь у громадському житті школи (підприємства)?
31. Чи прагнете Ви обмежити коло своїх знайомих?
32. Чи правда, що Ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо його не відразу прийняли друзі?
33. Чи відчуваєте Ви себе комфортно в незнайомій компанії?
34. Чи охоче Ви організуєте вечірку для своїх друзів?
35. Чи правда, що Ви губитеся, коли треба говорити перед великою кількістю людей?
36. Чи часто Ви спізнюєтеся на ділові зустрічі, побачення?
37. У Вас багато друзів?
38. Чи часто Ви буваєте в центрі уваги своїх друзів?
39. Чи відчуваєте Ви дискомфорт під час спілкування з малознайомими людьми?
40. Чи правда, що Ви не дуже впевнено відчуваєтеся в оточенні великої групи своїх друзів?

Додаток Б

ІВАНО-ФРАНКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ НАФТИ І ГАЗУ

Інститут гуманітарної підготовки

Кафедра філософії

ЗАТВЕРДЖУЮ

Декан

інженерно-екологічного
факультету

_____ О. М. МАНДРИК

«___» _____ 2009 р.

ПСИХОЛОГІЯ

Робоча програма дисципліни

| | |
|---------------------------------|---|
| Напрямок підготовки | 0801- геодезія, картографія та землеустрій |
| Спеціальність | геодезія і землеустрій |
| Освітньо-кваліфікаційний рівень | 6.080101 - бакалавр |

1. МЕТА І ЗАВДАННЯ ДИСЦИПЛІНИ

Навчальним планом підготовки бакалаврів за всіма професійними спрямуваннями передбачено вивчення нормативної дисципліни «Психологія», засвоєння якої має забезпечити:

- оволодіння основними термінами та поняттями психології на рівні відтворення, тлумачення та використання їх у повсякденному житті;
- отримання знань про закономірності психосоціального розвитку людини як індивідуальності й особистості;
- формування знань про умови і шляхи розкриття та реалізації потенційних можливостей особистості на основі самопізнання й самовдосконалення в процесі життя, навчання, діяльності та спілкування;
- оволодіння знаннями про психологічні закономірності формування професійних умінь і навичок підвищення ефективності власної професійної

діяльності.

Після засвоєння дисципліни «Психологія» студент повинен:

- володіти понятійно-термінологічним апаратом психології;
- уміти застосовувати методи психології для вивчення психічних властивостей;
- уміти використовувати набуті знання для особистісного та професійного самоаналізу;
- уміти вирішувати складні практичні ситуації взаємодії в групі, колективі та соціумі взагалі;
- уміти використовувати засвоєні знання для подальшої оцінки та вирішення проблемних ситуацій;
- володіти навичками аналізу широкого спектра практичних ситуацій з професійної діяльності тощо.

2. ЗМІСТ ДИСЦИПЛІНИ

2.1. Структура модулів дисципліни «Психологія»

Таблиця 1

Структура модулів дисципліни «Психологія»

| Шифри модулів (НС), змістовних модулів (ЗМ) та навчальних елементів | Модулі, змістовні модулі, навчальні елементи | Обсяг лекційних годин | ЛІТЕРАТУРА | |
|--|---|-----------------------|-----------------------------|----------------------------|
| | | | порядковий номер | Розділ, підрозділ |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| С Е М Е С Т Р 8 | | | | |
| М-1 | ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОЦЕСИ І СТАНИ | 8 | | |
| ЗМ-1 НЕ-1.1 НЕ-1.2 НЕ-1.3 | Психологія як наука Предмет психології Етапи розвитку психології. Основні психологічні напрями XIX–XX ст. | 2 | 1,2 | 2,3 |
| ЗМ-2 НЕ-2.1 НЕ-2.2 НЕ-2.3 НЕ-2.4 НЕ-2.5 | Когнітивна сфера дійсності. Мислення. Природа мислення. Допонятійні і понятійні етапи мислення. Види мислення. Форми мислення. Мислення та інтелект. Індивідуальні особливості мислення | 4 | 1.7 11 | 4,5 4 |

| | | | | |
|--------|--|----|----|---|
| ЗМ-3 | Раціональне. Сфера пізнання дійсності. | 2 | 2 | 5 |
| НЕ-3.1 | Пам'ять. Структура пам'яті. | | 7 | 6 |
| НЕ-3.2 | Види і форми пам'яті. | | 8 | 3 |
| НЕ-3.3 | Методи запам'ятовування. | | | |
| НЕ-3.4 | Індивідуальні особливості пам'яті | | | |
| ЗМ-4 | Афективна та інструментальна сторони психіки. | 2 | 1 | 7 |
| НЕ-4.1 | Емоції та темперамент. | | | |
| НЕ-4.2 | Природа і функції емоційних явищ. | | | |
| НЕ-4.3 | Структура емоцій. | | 6 | 8 |
| НЕ-4.4 | Властивості темпераменту. | | 8 | 6 |
| НЕ-4.5 | Типи темпераменту | | | |
| М-2 | Психологічні якості особистості | 10 | | |
| ЗМ-5 | Психологія особистості. | 4 | 1 | 2 |
| НЕ-5.1 | Людина, індивід, особистість. | | | |
| НЕ-5.2 | Психологічні теорії особистості. | | 2 | 3 |
| НЕ-5.3 | Психодинамічна, соціодинамічна, інтеракціоністська теорії особистості. | | 7 | |
| НЕ-5.4 | Соціально-психологічна сфера особистості | | 3 | 3 |
| ЗМ-6 | Спілкування особистості. | 2 | 2 | 4 |
| НЕ-6.1 | Функції спілкування. | | | |
| НЕ-6.2 | Структура спілкування. | | 8 | 6 |
| НЕ-6.3 | Комунікативна сторона спілкування. | | | |
| НЕ-6.4 | Вербальна комунікація, невербальна комунікація. | | 10 | 5 |
| НЕ-6.5 | Перцептивна сторона спілкування. | | | |
| НЕ-6.6 | Інтерактивна сторона спілкування | | | |
| ЗМ-7 | Особистість у групі. | 2 | 7 | 6 |
| НЕ-7.1 | Основні параметри малих груп. | | 11 | |
| НЕ-7.2 | Класифікація малих груп. | | 3 | 8 |
| НЕ-7.3 | Динаміка групових процесів. | | | |
| НЕ-7.4 | Лідерство та стилі керівництва в групі | | | |
| ЗМ-8 | Діяльність і особистість. | 2 | 1 | 6 |
| НЕ-8.1 | Діяльність як зв'язок суб'єкта з об'єктом. | | | |
| НЕ-8.2 | Будова, форми та види діяльності. | | 2 | 4 |
| НЕ-8.3 | Особистість як суб'єкт діяльності | | | |

2.2. Зміст практичних занять

Перелік практичних занять наведений у таблиці 2.

Таблиця 2

Зміст практичних (П) занять

| Шифри модулів (П), занять | Назви модулів та теми занять | Обсяг Годин | ЛІТЕРАТУРА | |
|---------------------------------|---|----------------|------------|---|
| | | | 4 | 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| М-1 | Психологічні процеси і стани | 8 | | |
| ЗМ-1 | Психологія як наука. | 2 | 1 | 2 |
| П-1.1 | Предмет психології як науки. Етапи розвитку психології. Основні психологічні напрями XIX–XX ст. | | 2 | 3 |
| ЗМ-2 | Когнітивна сфера психіки. Мислення. Природа мислення. | 2 | 1 | 4 |
| П-2.1 | Види і форми мислення. Мислення та інтелект. Індивідуальні особливості Мислення | | 7 | 5 |
| | | | 11 | 4 |
| ЗМ-3 | Раціональна сфера психіки. Пам'ять. Структура пам'яті. Види і форми пам'яті. | 2 | 2 | 5 |
| | Методи управління пам'яттю | | 7 | 6 |
| | | | 5 | 3 |
| ЗМ-4 | Пізнавальна функція психіки. Відчуття. Природа відчуття. | 2 | 2 | 5 |
| П-4.1 | Закономірності відчуттів, види відчуттів. Особливості слухових, зорових відчуттів | | 8 | 7 |
| М-2 | ПСИХОЛОГІЧНІ ЯКОСТІ ОСОБИСТОСТІ | 10 | | |
| ЗМ-5 | Психологія особистості. Людина, індивід, особистість, індивідуальність. Психологічні теорії особистості: психодинамічна, соціодинамічна, інтераціоналістська теорії особистості | 2 | 1 | 2 |
| | | | 2 | 3 |
| | | | 7 | |
| ЗМ-6 | Спілкування. | 4 | | |

| | | | | |
|-----------------------|--|----------|-----------------------|----------------------|
| | Функції та структура спілкування. Спілкування як обмін інформацією. Спілкування як міжособистісна взаємодія. Перцептивна сторона спілкування | | 2 8 10 | 4 6 5 |
| ЗМ-7 П-7.1 | Міжособистісні стосунки в групах. Класифікація груп. Динаміка групових процесів. Лідерство та стилі керівництва в групах. Прийняття групових рішень | 2 | 7 3 11 | 6 8 |
| ЗМ-8 П-8.1 | Особистість та діяльність. Психологічні основи діяльності людини. Сутність діяльності. Психологічна структура діяльності. Основні види діяльності | 2 | 1 2 | 6 4 |

2.3. Зміст самостійної роботи студента

Перелік матеріалу, який студент зобов'язаний вивчити самостійно, наведений у таблиці № 3.

Таблиця 3

Матеріал, що виносить на самостійне вивчення

| Шифри модулів (НС), змістовних модулів (ЗМ) та навчальних елементів | Модулі, змістовні модулі, навчальні елементи | Обсяг лекційних годин | ЛІТЕРАТУРА | |
|---|--|-----------------------|------------------|-------------------|
| | | | Порядковий номер | Розділ, Підрозділ |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | ПСИХОЛОГІЯ | | | |
| М-1 | Психічні процеси і стани | | | |
| ЗМ-1 НЕ-1.4 НЕ-1.2 НЕ-1.3 НЕ-1.4 | Сприймання. Взаємозв'язок аналізаторів у процесі сприймання. Виділення об'єкта в сприйманні. Види сприймання. Сприймання часу, простору, руху | 2 | 2 8 | 6 7 |
| ЗМ-2 НЕ-2.1 НЕ-2.2 | Уява. Процес створення образів уяви. Мимовільна і довільна уява. | 2 | 2 11 | 4 6 |

| | | | | |
|--------------------------|--|---|-----------|----|
| HE-2.3 | Види уяви за характером діяльності. Види уяви за змістом. | | | |
| HE-2.4 | Мрія | | | |
| ЗМ-3 | Увага. Природа уваги. Види уваги. Форми уваги | 2 | 1 | 5 |
| ЗМ-4 HE-4.1 HE-4.2 | Воля. Мимовільні і довільні дії. Власні вольові дії людини. Свобода волі. Вольові якості особистості | | 10 5,7 | 8 |
| М-2 | Психологічні якості особистості | | | |
| ЗМ-1 | Спрямованість особистості. Роль потреб у спрямованості особистості. Звички та їх значення в діяльності особистості. Інтереси. Види інтересів. Життєві цілі та ідеали особистості | 2 | 11 | 3 |
| ЗМ-2 | Здібності. Здібності та знання. Види здібностей. Умови формування здібностей . Індивідуальні відмінності у здібностях людей | 2 | 10 | 8 |
| ЗМ-3 HE-3.1 HE-3.2 | Характер. Структура характеру. Типове та індивідуальне в характері людини | 2 | 8 | 11 |

2.3.1. ЗМІСТ ІНДИВІДУАЛЬНОЇ РОБОТИ

На індивідуальну роботу робочим навчальним планом передбачено 2 години. Завдання, що ставиться перед студентами, передбачає індивідуальне виконання тесту «Самооцінка особистості».

2.4. Структура залікових кредитів дисципліни

Структура залікових кредитів подана в таблиці № 4.

Таблиця 4

Структура залікових кредитів дисципліни «Психологія»

| Шифр модуля | Назва модуля | Обсяг (у годинах) форми навчальної діяльності студента |
|-------------|--------------|--|
|-------------|--------------|--|

| | | Лекції | Практичні заняття | Самостійна робота | Індивід. Робота |
|---------------------------|--|-----------|-------------------|-------------------|-----------------|
| Заліковий кредит 1 | | | | | |
| М.1 | Психічні процеси і стани | 8 | 8 | 8 | 1 |
| М.2 | Психологічні якості особистості | 10 | 10 | 8 | 1 |

Усього – 54/1,5 кредитів у заліковому кредиті – 1.

Мета вивчення і засвоєння змістовних модулів зазначена в таблиці 5.

Таблиця 5

| Шифри модулів | Мета діяльності і зміст навичок | Примітка |
|---------------------------|---|----------|
| Заліковий кредит 1 | | |
| М-1 | Психологія | |
| | Головна мета модуля – ознайомити студентів з основними категоріями й актуальними методологічними прийомами сучасної психології, проаналізувати психологічні особливості пізнавальної діяльності емоційно-вольової сфери особистості та функцію спілкування, охарактеризувати темперамент, характер, здібності індивідуальності | |

3. НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ

3.1. Основна література

1. Макарова Л. Л. Загальна психологія: навч. посіб. / Л. Л. Макарова, В. М. Синельников. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 200 с.
2. Максименко С. Д. Загальна психологія : навч. посіб. / С. Д. Максименко. – 2-ге видання, перероб. та доп. – К. : ЦУЛ, 2004. – 272 с.
3. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія особистості і спілкування / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К. : Либідь, 2004. – 576 с.
4. Савчин М. В. Вікова психологія : навч. посіб. / М. В. Савчин, Л. П. Василенко. – К. : Академвидав, 2006. – 360 с.
5. Трофімов Ю. Л. Інженерна психологія : підруч. / Ю. Л. Трофімов. – К. : Либідь, – 2002. – 264 с.
6. Цимбалюк І. М. Психологія : навч. посіб. / І. М. Цимбалюк. – К. : ЦУЛ, 2004. – 216 с.
7. Психологія : навч. посіб. / О. В. Винославська, ред. – К. : ІНКОС, 2005. – 352 с.
8. Загальна психологія. Практикум : навч. посіб. / Волошина В. В., Долинська Л. В., Ставицька С. О., Темрук О. В. – К. : Каравела, 2005. – 280 с.
9. Загальна психологія : навч. посіб. / Максименко С. Д., Зайчук В. О., Клименко В. В. та ін. ; Максименко С. Д., ред. – 2-ге вид., перероб. та доп. –

Вінниця : «Нова книга», 2004. – 704 с.

10. Загальна психологія : підруч. / Скрипченко О. В., Долинська Л. В., Огоднійчук З. В. та ін. – К. : Либідь, 2005. – 464 с.

11. Трофімов Ю. Л. Психологія : підруч., ред. – 3-є вид., стереотип. – К. : Либідь, 2001. – 560 с.

3.2. Додаткова література

1. Баклицький І. О. Психологія праці : підруч. / І. О. Баклицький. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – К. : Знання, 2008. – 655 с.

2 Власова О. І. Педагогічна психологія : навч. посіб. / О. І. Власова. – К. : Либідь, 2005. – 400 с.

3. Дзвінчук Д. І. Психологія управління : практикум / Д. І. Дзвінчук, В. І. Малімон. – Івано-Франківськ : Місто НВ, 2007. – 244 с.

4. Джалалі О. В. Психологія вирішення конфліктів : навч. посіб. / О. В. Джалалі. – Х. : Р. И. Ф., 2006. – 320 с.

5. Занюк С. С. Психологія мотивації : навч. посіб. / С. С. Занюк. – К. : Либідь, 2002. – 304 с.

6. Кириленко Т. С. Психологія: емоційна сфера особистості : навч. посіб. / Т. С. Кириленко. – К. : Либідь, 2007. – 256 с.

7. Кулініч І. О. Психологія управління : навч. посіб. / І. О. Кулініч. – К. : Знання, 2008. – 292 с.

8. Ліфарєва Н. В. Психологія особистості : навч. посіб. / Н. В. Ліфарєва. – К. : ЦУЛ, 2003. – 240 с.

9. Ложкін Г. В. Економічна психологія : навч. посіб. / Ложкін Г. В., Спасенніков В. В., Комаровська В. Л. – К. : ВД «Профкесіонал», 2004. – 304 с.

10. Лозниця В. С. Психологія менеджменту : Навч. посіб. / В. С. Лозниця. – К. : ЕксОб, 2000. – 512 с.

11. Москаленко В. В. Соціальна психологія : Підруч. / В. В. Москаленко. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 624 с.

12. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: посіб. / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К. : Академвидав, 2003. – 568 с.

13. Пачковський Ю. Ф. Психологія підприємництва : навч. посіб. / Ю. Ф. Пачковський. – К. : Каравела, 2006. – 408 с.

14. Цигульська Т. Ф. Загальна та прикладна психологія. Як допомогти собі та іншим. (Курс лекцій) : навч. посіб. / Т. Ф. Цигульська. – К. : Наукова думка, 2000. – 190 с.

4. СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ СТУДЕНТІВ

Оцінювання знань студентів проводиться за результатами модульних контролів та результатів виконання аудиторних контрольних робіт на практичних заняттях.

Система оцінювання знань студентів з дисципліни наведена в таблиці № 6.

Оцінювання знань студентів з дисципліни «Психологія»

| Види робіт, що контролюються | Максимальна кількість балів |
|-------------------------------------|-----------------------------|
| 1 | 2 |
| Засвоєння модуля М.1: | 45 |
| П -1.1 | 5 |
| П-2.1 | 5 |
| П-3.1 | 5 |
| П-4.1 | 5 |
| Колоквіум М.1 | 25 |
| Засвоєння модуля М.2 | 55 |
| П-5.1 | 6 |
| П-6.1 | 6 |
| П-6.2 | 6 |
| П-7.1 | 6 |
| П-8.1 | 6 |
| Колоквіум М.2 | 25 |
| Усього: | 100 |
| Підсумковий контроль – залік | |

Оцінювання знань студентів у рамках заявного кредиту проводимо за такою шкалою: 90–100 балів – відмінно (А);

75–89 балів – добре (В);

60–74 бали – задовільно (Д, Е);

35–59 балів – незадовільно, з можливістю повторного складання (F, X);

1–34 – незадовільно, з обов'язковим повторним вивченням (F).

Приймання заліку проводиться відповідно до чисельних нормативних документів Міністерства освіти і науки України та положення «Про систему поточного і підсумкового контролю оцінювання знань студентів та визначення рейтингу студентів».

Додаток В

Рис. В.1. Структура групової діяльності фахівців нафтогазового профілю

Додаток Г
Показники експертної оцінки фахівців

Таблиця Г.1

| П/н | Особистісні якості фахівців | Ваговий коефіцієнт | | Частота вибору | | | |
|-----|---|--------------------|-------|----------------|------|-------|------|
| | | Необхідні бажані | | Н у % | | Б у % | |
| 1 | Демократичний стиль поведінки | 0,085 | 0,004 | 35 | 94,5 | 2 | 5,4 |
| 2 | Високий рівень моральної свідомості і відповідальності | 0,061 | 0,027 | 25 | 67,5 | 12 | 32,4 |
| 3 | Ретельність та старанність | 0,046 | 0,040 | 19 | 51,3 | 18 | 48,6 |
| 4 | Згладжування розбіжностей і конфліктів | 0,048 | 0,038 | 20 | 54 | 17 | 45,9 |
| 5 | Толерантність і тактовність, спрямованість на успіх | 0,044 | 0,042 | 18 | 48,6 | 19 | 51,3 |
| 6 | Позитивне ставлення до проф. діяльності та задоволення нею, прагнення до високих показників, саморозвитку та самореалізації | 0,041 | 0,045 | 17 | 45,9 | 20 | 54 |
| 7 | Прагнення до культурного та духовного самовдосконалення | 0,039 | 0,047 | 16 | 43,2 | 21 | 56,7 |
| 8 | Приймати допомогу і допомагати іншим, вміння визнавати власні помилки і прислухатись до інших | 0,036 | 0,049 | 15 | 40,5 | 22 | 59,4 |
| 9 | Визнання інтересів і потреб інших, встановлення та підтримання психологічного контакту | 0,029 | 0,056 | 12 | 32,4 | 25 | 62,5 |
| 10 | Самооцінка особистісної готовності, внутрішня гармонія, свобода від внутрішніх суперечностей, сумнівів | 0,026 | 0,058 | 11 | 29,7 | 26 | 65 |

| | | | | | | | |
|----|---|-------|-------|----|------|----|------|
| 11 | Уміння володіти вербальними і невербальними засобами спілкування, організувати професійну діяльність та управляти нею | 0,024 | 0,061 | 10 | 27 | 27 | 72,9 |
| 12 | Безкорисливе ставлення до проф. діяльності | 0,022 | 0,063 | 9 | 24,3 | 28 | 75,6 |
| 13 | Співчуття та сприймання стану інших | 0,017 | 0,068 | 7 | 18,9 | 30 | 81 |
| 14 | Самоволодіння та самоконтроль | 0,058 | 0,029 | 24 | 64,8 | 13 | 35,1 |
| 15 | Рішучість до дій | 0,056 | 0,031 | 23 | 62,1 | 14 | 37,8 |
| 16 | Нервово-психічна стійкість | 0,046 | 0,040 | 19 | 51,3 | 18 | 48,6 |
| 17 | Ініціативність та наполегливість у прийнятті рішень | 0,041 | 0,045 | 17 | 45,9 | 20 | 54 |
| 18 | Схильність до пізнання та самопізнання | 0,058 | 0,029 | 24 | 64,8 | 13 | 35,1 |
| 19 | Високий рівень розвитку інтелекту | 0,053 | 0,033 | 22 | 59,4 | 15 | 40,5 |
| 20 | Зосередження на професійних завданнях | 0,046 | 0,040 | 19 | 51,3 | 18 | 48,6 |
| 21 | Прогнозування можливості виникнення ситуації, творчий підхід у вирішенні професійних завдань | 0,041 | 0,045 | 17 | 45,9 | 20 | 54 |
| 22 | Уміння аналізувати документацію | 0,039 | 0,047 | 16 | 43,2 | 21 | 56,7 |
| 23 | Уміння узагальнювати інформацію | 0,034 | 0,052 | 14 | 37,8 | 23 | 62,1 |

Таблиця Д.1

Оцінка взаємозв'язку рівнів виразності та психологічних механізмів особистісної готовності у респондентів за коефіцієнтом Чупрова К

| Параметри Y | Параметри X | | | | | |
|------------------|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Високий стійкий | 5,9 | 5,78 | 6,45 | 6,55 | 7,8 | 32,48 |
| Середній стійкий | 4,56 | 4,56 | 4,56 | 4,56 | 4,56 | 22,8 |
| Низький | 8,87 | 8,89 | 8,88 | 8,88 | 8,88 | 44,4 |
| Всього | 19,33 | 19,23 | 19,89 | 19,99 | 21,24 | 99,68 |
| K1= | 3 | | | | | |
| K2= | 5 | | | | | |
| A1= | 0,24356 | | | | | |
| A2= | 0,229019 | | | | | |
| A3= | 2,13837 | | | | | |
| F= | 1,610949 | | | | | |
| K= | 0,75469 | | | | | |

Таблиця Д. 2.

Середньостатистичні показники розвитку ціннісних орієнтацій духовно-морального компонента у майбутніх фахівців нафтогазового профілю

| Критерії духовно-морального компонента | Середня | Дисперсія | Стандартне відхилення |
|--|----------|-----------|-----------------------|
| Гуманістичний | 1,775862 | 2,140223 | 1,462950 |
| Естетичний | 1,534483 | 1,810943 | 1,345713 |

| | | | |
|---|-----------------|-----------------|-----------------|
| Екологічний | 2,143678 | 2,297156 | 1,515637 |
| Пізнання та самопізнання | 1,971264 | 2,108996 | 1,452238 |
| Самовдосконалення | 1,827586 | 1,796691 | 1,340407 |
| Самореалізація | 2,132184 | 1,733872 | 1,316766 |
| Відповідальність | 2,333333 | 2,547206 | 1,595997 |
| Загальний показник розвитку духовного потенціалу | 15,18391 | 75,08737 | 8,665297 |

Додаток Е
Програма розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців
нафтогазового профілю до професійної діяльності

Тематичний план лекційних занять програми спецкурсу «Розвиток особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності»

Таблиця Е. 1

| Шифри модулів, змістових модулів | Назва модулів, змістових модулів | Обсяг годин лекційного курсу |
|----------------------------------|--|------------------------------|
| М-I | ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ОСОБИСТІСНОЇ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ | |
| ЗМ-I | Система психологічних знань – складова розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців. Психологія розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців | 2 |
| ЗМ-II | Духовно-моральні аспекти професійної діяльності | 2 |
| ЗМ-III | Потреби – об’єктивна сторона відображення мотиваційної спрямованості фахівця на професійну діяльність | 2 |
| ЗМ-IV | Мотиви і діяльність. Вплив мотивів на ефективність професійної діяльності | 2 |
| ЗМ-V | Психологія професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю в системі «людина-техніка» | 2 |
| ЗМ-VI | Активізація розвитку емоційно-вольової сфери особистості фахівця до професійної діяльності. | 2 |
| ЗМ-VII | Інформаційно-пізнавальна сторона відображення особистісної готовності | 2 |
| ЗМ-VIII | Пізнавальна активність і творча спрямованість особистості фахівця у професійній діяльності | 2 |
| ЗМ-IX | Становлення особистості фахівця в структурі управлінської діяльності | 2 |
| УСЬОГО | 18 | |

Тематичний план семінарсько-практичних занять програми «Розвиток особистісної готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності»

Таблиця Е. 2

| Шифри модулів, змістових модулів | Назва модулів, змістових модулів | Обсяг годин семінарського заняття |
|----------------------------------|---|-----------------------------------|
| М-I | ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ОСОБИСТІСНОЇ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ | |
| ЗМ-I | Вступне заняття | 2 |

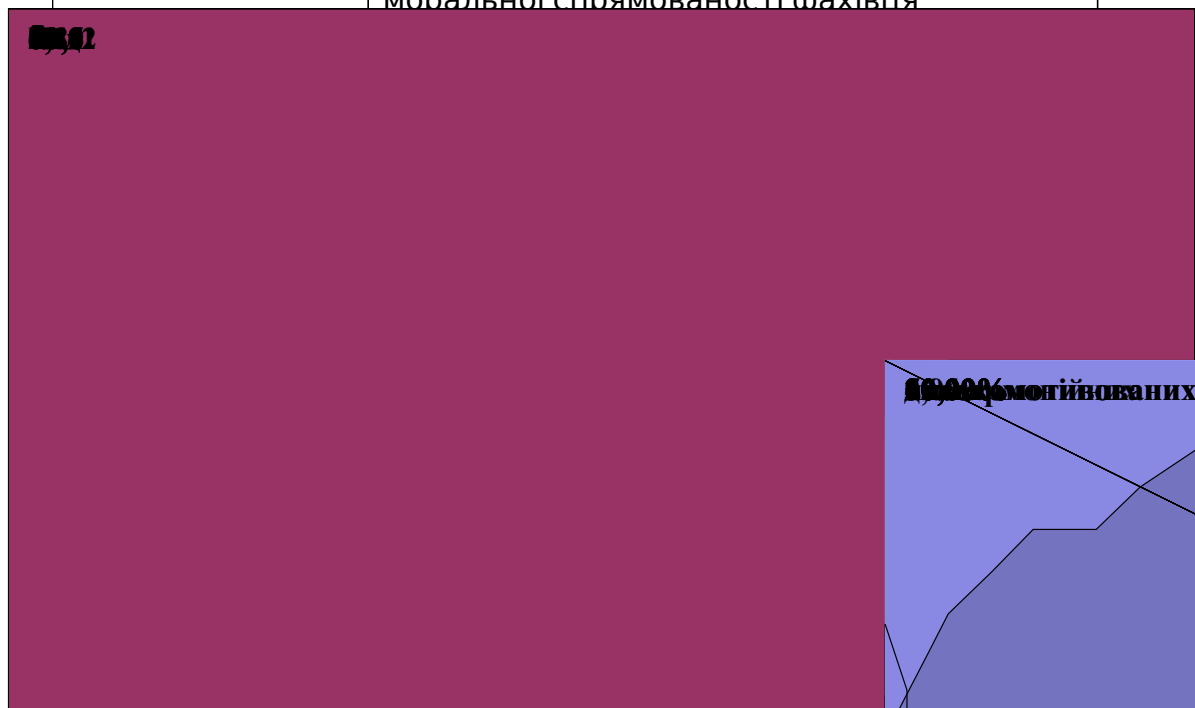
| | | |
|----------------|---|---|
| ЗМ-II | Психологічні основи розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців | 2 |
| ЗМ-III | Ціннісно-мотиваційне забезпечення професійної діяльності | 2 |
| ЗМ-IV | Потреби – джерело мотиваційної спрямованості особистості на професійну діяльність | 2 |
| ЗМ-V | Психологія професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю в системі «людина-техніка» | 2 |
| ЗМ-VI | Емоційно-вольовий фон у структурі професійної діяльності фахівця нафтогазового профілю | 2 |
| ЗМ-VII | Психологічні аспекти прийняття рішення в професійній діяльності фахівців нафтогазового профілю | 2 |
| ЗМ-VIII | Вплив пізнавальної та творчої активності на ефективність професійної діяльності особистості | 2 |
| ЗМ-IX | Соціально-психологічні особливості професійної діяльності фахівця нафтогазового профілю | 2 |
| УСЬОГО | 18 | |

Тематичний план самостійної роботи із спецкурсу «Розвиток особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності»

Таблиця Е.3

| Шифри модулів, змістових модулів | Назва модулів, змістових модулів | Обсяг годин |
|---|--|--------------------|
| М-I | ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ НАФТОГАЗОВОГО ПРОФІЛЮ | |
| ЗМ-I | Вікова періодизація професійного зростання особистості фахівця | 2 |
| ЗМ-II | Професійно-особистісне зростання та самореалізація особистості майбутнього фахівця в сучасних ринково-економічних умовах | 2 |

| | | |
|---------------|---|---|
| ЗМ-III | Соціокультурні закономірності професійно-особистісного розвитку майбутніх фахівців | 2 |
| ЗМ-IV | Психомоторні особливості професійної діяльності фахівців нафтогазового профілю | 2 |
| ЗМ-V | Розвиток та формування інформаційно-пізнавальної сфери фахівців | 2 |
| ЗМ-VI | Проект. «Сучасний образ фахівця нафтогазового профілю в структурі управлінської діяльності» | 2 |
| ЗМ-VII | Розвиток та формування духовно-моральної спрямованості фахівця | 2 |



Ряд 1 – дисперсія; Ряд 2 – середнє значення

Рис. Ж.1. Дисперсійна залежність між показниками механізмів особистісної готовності



SHAPE * MERGEFORMAT

Рис. Ж.2. Показники соціально-психологічних установок у мотиваційно-потребнісній сфері

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|-------|------|-------|-------|------|------|------|------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| ПЗ | 0,02 | -0,05 | 0,36 | 0,03 | 0,06 | 0,00 | 0,06 | 0,38 | 0,39 | 0,41 | 0,13 | -0,11 | -0,17 | 0,18 | 0,10 | 0,12 | 0,63 | 1,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Опс | -0,05 | -0,02 | -0,31 | -0,03 | -0,11 | -0,23 | -0,3 | -0,61 | 0,45 | 0,21 | -0,47 | -0,15 | -0,09 | -0,17 | -0,07 | 0,13 | 0,66 | 0,39 | 1,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ПрНПС | 0,87 | -0,06 | -0,01 | -0,03 | 0,10 | -0,07 | -0,16 | 0,08 | 0,08 | 0,12 | 0,15 | 0,38 | 0,18 | 0,14 | 0,13 | -0,12 | 0,54 | 0,02 | 0,07 | 1,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Евс | 0,65 | -0,01 | -0,03 | -0,02 | -0,04 | -0,12 | -0,11 | 0,09 | 0,09 | 0,12 | 0,16 | 0,39 | 0,13 | 0,02 | 0,11 | 0,01 | 0,44 | 0,03 | 0,77 | 0,89 | 1,00 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| КП | 0,99 | -0,19 | -0,19 | -0,21 | -0,11 | -0,17 | -0,26 | -0,11 | -0,04 | -0,05 | -0,08 | -0,08 | 0,05 | 0,07 | 0,21 | 0,08 | 0,00 | 0,00 | 0,01 | 0,63 | 0,68 | 1,00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| ОЗ | 0,03 | 0,10 | 0,01 | 0,09 | 0,09 | -0,13 | 0,12 | 0,45 | 0,99 | 0,65 | 0,09 | 0,02 | 0,03 | -0,66 | 0,09 | -0,11 | 0,08 | 0,01 | 0,08 | -0,04 | 0,12 | 0,21 | 1,00 | | | | | | | | | | | | | | |
| МН | 0,73 | -0,18 | -0,01 | 0,08 | 0,34 | -0,07 | -0,19 | 0,50 | 0,48 | -0,09 | 0,01 | 0,51 | 0,01 | 0,01 | 0,77 | -0,13 | 0,06 | 0,006 | 0,10 | 0,59 | 0,38 | 0,65 | 0,02 | 1,00 | | | | | | | | | | | | | |
| ІР | 0,13 | 0,06 | 0,04 | 0,70 | 0,86 | 0,50 | 0,03 | 0,02 | 0,03 | 0,03 | 0,05 | 0,23 | 0,07 | 0,04 | 0,04 | -0,04 | 0,04 | 0,04 | 0,01 | 0,59 | -0,11 | 0,20 | 0,19 | 0,03 | 1,00 | | | | | | | | | | | | |

Гм – гуманістичний; Ес – естетичний; Ек – екологічний; ПСП – пізнання та самопізнання; См – самовдосконалення; Ср – самореалізація; Вд – відповідальність; Пр – процес; Пц – праця; Рт – результат; Вя – воля; Вл – влада; Ег – егоїзм; Гр – гроші; А – альтруїзм; ПРНПС – поведінкова регуляція і нервово-психічна стійкість; КП – комунікативний потенціал; МН – моральна нормативність; Ір – інтелектуальний розвиток; ПЗ – психологічні знання; ОПГ – операційно-процесуальна складова готовності; ОПс – операційно-психологічна готовність; ОЗ – організаційні здібності.