

УДК 159.9

Садковий В.П., к. психол. н., професор, ректор НУЦЗУ

ПІДГОТОВКА ФАХІВЦІВ ЕКСТРЕМАЛЬНОГО ПРОФІЛЮ В КОНТЕКСТІ МОДЕРНІЗАЦІЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ

У статті представлено теоретичні основи інноваційної системи підготовки фахівців екстремального профілю. Практичні результати впровадження цієї системи представлено на прикладі підготовки фахівців ДСНС у Національному університеті цивільного захисту України.

Ключові слова: професійна підготовка, фахівці екстремального профілю, інноваційна система навчання.

В статті представлені теоретичні основи інноваційної системи підготовки фахівців екстремального профілю. Практичні результати впровадження цієї системи представлено на прикладі підготовки фахівців ДСНС в Національному університеті цивільного захисту України.

Ключевые слова: профессиональная подготовка, специалисты экстремального профиля, инновационная система обучения.

Проблема якості й надійності професійної діяльності фахівців екстремального профілю є хоча й відносно новою, але надзвичайно затребуваною і тому інтенсивно розроблюваною проблемою психологічної науки та практики. Накопичений за останні роки досвід у цій сфері дозволяє ставити завдання розробки ефективних методів професійної підготовки фахівців екстремального профілю й навіть робити прогноз їх професійної надійності. І хоча проблема професійної освіти й професійної підготовки таких фахівців має досить пророблені теоретичні основи й практичні застосування, її не можна вважати повністю вирішеною, тому що в цей час сучасні інформаційні технології й технічні засоби діяльності активно удосконалюються, що розширює проблемне поле психологічного аналізу професійної діяльності фахівців екстремального профілю. Це обумовлює необхідність постійного урахування людського компонента в системі професійної підготовки.

Проблемам соціалізації, професіоналізації, самовизначення й мобільності особистості в суспільстві присвячено чимало праць учених. Наприклад, за П. Сорокіним, соціальна мобільність є природним і нормальним станом суспільства. Вона має на увазі не тільки соціальні переміщення індивідів, груп, але й соціальних об'єктів (цінностей), тобто всього того, що створене або модифіковане в процесі людської діяльності [8]. Т. Парсонс, обґрунтовуючи процес соціалізації особистості, писав: «...Оскільки особистість – це певним чином організований у процесі навчання індивід, процес соціалізації має вирішальне значення для її формування й функціонування. Успіх соціалізації можливий, коли соціальне й культурне навчання сильно мотивоване завдяки механізму задоволення на рівні організму» [6].

Сучасні вчені пропонують свої бачення розгляду проблеми особистісного і професійного становлення фахівця. Так, А. Фонарьов, пропонуючи свій погляд на процес особистісного становлення професіонала, визначає, що «...

професіоналізм особистості не є функцією від цих параметрів (від віку і стажу роботи), а визначається етапом професіоналізації, на якому перебуває індивід.» [10]. Досліджуючи професійне самовизначення в умовах ранньої спеціалізації, В. Лукіна розглядає професійне самовизначення «... як процес розвитку внутрішньої позиції професіонала, тобто мотивації професійної діяльності, ставлення людини до своєї майбутньої професії й до самої себе як потенційного суб'єкта професійної діяльності. Внутрішня позиція стає тією внутрішньою умовою, через яку, за С. Рубінштейном, переломлюються зовнішні впливи (у цьому випадку – професійне навчання) і відзначає: «Професійна діяльність є найважливішою стороною життєдіяльності людини, яка забезпечує повну самореалізацію особистості, актуалізацію всіх її можливостей. Користуючись поняттям внутрішньої позиції особистості, уведеним Л.І. Божович, можна затверджувати, що розвиток внутрішньої позиції дорослої людини в значній мірі визначається розвитком особистості як професіонала. Внутрішня позиція дорослої людини знаходить своє об'єктивне відбиття в професійному становленні особистості» [4].

На сучасному етапі соціально-економічного, освітнього, інформаційного розвитку суспільства формується новий соціально-професійний тип особистості фахівця. Фактично в цих умовах завдання вищої професійної освіти полягає в задоволенні потреб не тільки національного, але й міжнародного ринку в професійних кадрах [2]. А якість фахівця обумовлює можливість його використання, що задовольняє певним вимогам споживача. Для українського суспільства це завдання має першорядне, важливе державне значення. Тут є своєчасними визначення й зауваження академіка Д. Львова: «...увесь досвід останнього п'ятдесятиліття підтверджує, що на роль лідерів у соціально-економічному розвитку завжди претендували країни, що мають найбільш високий рівень освіти, науки, охорони здоров'я й культури та, звичайно ж, духовності. Без цього (потенціалу) не може бути інноваційного суспільства, незалежної держави, здатної до швидкого саморозвитку в сучасній досить складній геополітичній і економічній обстановці. Мова йде про фундаментальну науку, систему загальної та професійної освіти, у цілому про систему відтворення інтелектуальної еліти й висококваліфікованих кадрів, про їхній соціальний статус» [5].

Соціалізація особистості нами розуміється як триваючий все життя процес адаптації особистості до нових умов суспільства; як «процес засвоєння й подальшого розвитку індивідом соціально-культурного досвіду»; як «процес становлення особистості, навчання й засвоєння індивідом цінностей, норм, установок, зразків поведінки, властивих даному суспільству»; як «складний, багатогранний процес включення людини в соціальну практику, набуття нею соціальних якостей, засвоєння суспільного досвіду й реалізації власної сутності за допомогою виконання певної ролі у практичній діяльності», який має неоднозначну структуру й відбувається не одноманітно [4].

Для досягнення якісно нового, високого рівня підготовки майбутніх фахівців необхідно розв'язати першорядну проблему – забезпечити можливість одержання слухачами глибоких фундаментальних знань і змінити підхід до організації їх практичної діяльності, для того щоб підвищити якість навчання,

розбудувати у них творчі здібності, інтелект і мобільність, урахувати пріоритетність інтересів слухачів у самовизначенні й самореалізації [1; 6; 9].

Особливим і в той же час характерним для певних головних підсумків реформ на Україні стало народження нового середнього класу – класу керівників, державних виконавців, чиновників, інтелігенції, службовців, дрібних власників і підприємців. Поява й активний ріст цього особливого середнього класу – цілком самодостатніх, не багатих, але й не бідних, не активних, але й не пасивних людей, що спираються тільки на власні знання, уміння, працьовитість, законослухняність й цілеспрямованість, зажадали нових підходів у набутті глибоких фундаментальних знань, нових способів у забезпеченні професійної підготовки та професійної соціалізації.

Потреби сучасного українського суспільства визначають і вдосконалювання формування нового соціально-професійного типу працівників – кадрів спеціальних видів державної служби. З появою в ході реформування й активної інформатизації українського суспільства і функціонуванням нових, специфічних для країни інститутів: Державної служби України з надзвичайних ситуацій (ДСНС), Державної служби України з контролю над наркотиками, Митної служби України, Внутрішніх військ МВС України – потрібен був особливий підхід до процесу соціалізації особистості працівників у цих відомствах. Цей підхід припускає, що процес професійної соціалізації працівників у ході їх професійної освіти (підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації) повинен починатися, в першу чергу із процесу засвоєння кожним працівником насамперед усіх соціальних норм і цінностей суспільства. Потреби суспільства припускають виховання в них деяких особливих соціально-професійних якостей, у тому числі й таких, як:

- *цивільні якості:*

- вірність Конституції України, патріотизм, політична лояльність;
- цивільного світу, єдності й безпеки держави;
- стійкість до будь-яких проявів політичного екстремізму;

- *моральні якості:*

• чесність, скромність, справедливість, повага гідності, прав і свобод громадян;

- глибоке неприйняття будь-яких порушень професійної етики;
- непримиренне ставлення до корупції, до осіб, що порушили професійний обов'язок;

- *професійні якості:*

- професійна компетентність, законослухняність;
- здатність до інноваційної професійної діяльності;
- сумлінність, здатність підкорити особисті інтереси, що базуються на глибокому усвідомленні вимог професійного обов'язку, службовим інтересам;
- здатність самостійно ухвалювати рішення в нетипових ситуаціях;
- постійна готовність до виконання професійних обов'язків у складних і екстремальних ситуаціях;

• емоційно-вольова стійкість у боротьбі зі злочинами проти держави й безпеки громадян;

• почуття професійної гордості за приналежність до корпусу працівників спеціальних видів державної служби;

- висока професійна комунікабельність;
- професійний такт;
- розвинена професійна спостережливність;
- здатність правильно оцінювати результати своєї професійної діяльності;
- прагнення до постійного професійного вдосконалювання;
- професійна впевненість та ініціативність, цілеспрямованість;
- досить висока психологічна сумісність у колективі працівників.

Виходячи із вказаних, можуть бути сформульовані й інші специфічні вимоги до підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації кадрів. При цьому освітня система підготовки професійних кадрів для спеціальних видів державної служби як інноваційна модель повинна відповідати вимогам:

- орієнтуватися на кадрове замовлення органів державної влади й управління всіх рівнів, бути сполученою із системою державної атестації;
- реалізовувати широкий спектр освітньо-професійних програм залежно від базової освіти, досвіду роботи й результатів вхідного тестування з метою індивідуальної підготовки для різних рівнів управління (керівники й фахівці різних рангів і технічні виконавці) і сфер професійної діяльності на всіх рівнях;
- мати у своєму розпорядженні розвинену мережу освітніх установ з урахуванням потреб територіальних органів і організацій, а також необхідну інфраструктуру, що забезпечує інтеграцію науково – педагогічного потенціалу в масштабах відомства і країни;

- мати внутрішній науковий потенціал, що забезпечує необхідний рівень наукових, методичних і соціологічних досліджень в сфері становлення державності, розвитку сучасної економіки, політології й соціології, технології, психології й етики професійної діяльності, методів оцінки ефективності освітнього процесу та особистісних якостей тих осіб, яких навчають.

Таким чином, сучасна професійна освіта фахівця повинна характеризуватися не тільки високою якістю професійної освіти, але й новою філософією освіти як фундаменту інформаційного суспільства, і повинна мотивувати вирішення проблем соціалізації особистості у процесі освіти.

У рамках поставленої проблеми нами було розглянуто основні цінності об'єктно-суб'єктних відносин на прикладі безперервної професійної освіти кадрів ДСНС України. Для слухачів – працівників ДСНС цінність професійної освіти має складну багаторівневу структуру. Так, міжсуб'єктні (соціалізаційні) відносини опосередковані на відповідних рівнях професійної освіти (об'єктом - носієм), його значущістю, нормою й ідеалом і тісно взаємозалежні один з одним. Цінності на рівні ідеалу в рамках соціалізації особистості пронизують усі рівні та сфери людських зв'язків і відносин. Сформовані загальнолюдські цінності, якими б вони не були, утворюють у структурі соціального суб'єкта (особистості слухача) той ціннісний стрижень, який дає слухачеві здатність швидше адаптуватися в суспільстві, обраній професії й спеціальності, створюють умови у професійній соціалізації особистості, близькі до ідеальних. Якщо цього стрижня немає, то й людина – фахівець, і цілий колектив професіоналів перестають бути самими собою.

Сучасна система безперервної професійної освіти в рамках міжсуб'єктних відносин повинна здійснювати формування загальнолюдських

цінностей особистості фахівців у процесі їх безперервної професійної підготовки. Процес професійної соціалізації може йти в рамках реалізації наступних основних програм державного освітнього стандарту: підвищення кваліфікації; професійна перепідготовка; професійна підготовка; стажування.

У ході професійної освіти процес перетворення соціального досвіду в особистісні установки професійної орієнтації, у цінності – інтеріорізації накопиченого досвіду професійної діяльності, у тому числі в рамках виконання службових завдань і людської суспільної культури визначається динамікою і якістю соціалізації особистості.

У цьому зв'язку професійні й кваліфікаційні вимоги до особистих якостей професійних кадрів ДСНС повинні бути тісно пов'язані не тільки із цінностями сучасного соціального суспільства, але й з основними напрямками професійної діяльності працівників.

Модернізація процесу професійної освіти кадрів екстремальних видів державної служби – це, по своїй суті, процес ітераційного добору програм, форм його наближення до споживача для одержання прийняттого результату у вигляді нових або оновлених знань, умінь, які можна впровадити у практичну діяльність, оскільки інноваційні рішення є завжди компромісом між інтересами споживача й постачальника. Процес подачі інформації слухачеві, методик технологічних операцій завжди є неповторним для професіонала-викладача, тому що кожна особа, що навчається, є індивідуальною і унікальною за своєю природою.

Приміром, за основу розвитку й удосконалення інноваційного освітнього процесу та розгортання якісної й повномасштабної підготовки кадрів для органів і підрозділів ДСНС України в Національному університеті цивільного захисту України були прийняті:

- постановка питань управління інноваційними процесами;
- приведення нормативної бази освітньої діяльності університету у відповідність до нових вимог й відомчих нормативно-правових актів;
- робота з оптимізації організаційно-штатної структури;
- перепідготовка й підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів;
- доукомплектування навчальних підрозділів науково-педагогічними кадрами, що мають досвід практичної діяльності;
- уведення в навчальний процес нових інформаційних (Інтернет, відеолекції, програмні тренажери) і освітніх (семінар-нарада, круглий стіл, соціально-психологічний тренінг, науково-практична конференція) технологій;
- доукомплектування фондів навчальною, методичною й науково-педагогічною літературою;
- реконструкція, удосконалення й доукомплектування навчально-матеріальної бази сучасним устаткуванням;
- організація взаємодії з науковими й навчальними закладами тощо.

У колективі університету взято за правило: всебічну підтримку й концептуальне психолого-педагогічне забезпечення інноваційної діяльності викладацького складу, удосконалення умов праці й підвищення педагогічної майстерності науково-педагогічних кадрів, уведення в навчальний процес сучасних інформаційних технологій, інформаційно-технологічне та психолого-педагогічне супроводження навчального процесу.

При проведенні інновацій у рамках методики викладання дисциплін слухач, як і викладач, ставав активним учасником цього процесу. Навчання слухачів розглядалося як дуалістична єдність навчальної й інноваційної діяльності. Організація інноваційного освітнього процесу, організація співробітництва викладача зі слухачами в період як об'єктивних, так і суб'єктивних нововведень визначали необхідність урахувувати: певні закономірності сприйняття інноваційних процесів; соціально-психологічні закономірності професійної й інноваційної діяльності; розвиток навчальної діяльності слухачів і можливості реалізації професійно-особистісного потенціалу науково-педагогічних кадрів освітнього закладу; розвиток і активізацію освітньої, навчально-виховної роботи, а також інформаційно-аналітичного супроводу навчальної діяльності, з метою реалізації внутрішнього потенціалу й саморозвитку особистості слухачів.

Виділення об'єктивно-суб'єктивної відносності інноваційного процесу створює сприятливі умови для оптимізації формування психологічної готовності активних учасників освітньої взаємодії. Основою підвищення якості підготовки слухачів в університеті стало підвищення ефективності функціонування й подальший розвиток навчально-виховного процесу, що формує основу для переходу до особистісно-орієнтованої парадигми освіти, що припускає реалізацію й самореалізацію потенціалу особистості кожного працівника відповідно до його освітніх запитів. В основу всього освітнього процесу підготовки кадрів був покладений процес саморегульовального забезпечення саморозвитку й самореалізації особистості слухачів.

Створені в університеті умови забезпечення самовизначення й саморозвитку особистості являють собою замкнений комплекс заходів, у якому зосереджені умови, що стимулюють мотивацію й активізацію саморозвитку та самореалізації особистості слухачів. Наближення навчального процесу до реальності, конкретність при визначенні навчальних завдань, врахування суб'єктивності, звертання до цінності і творчості слухачів, створення педагогічних умов і рефлексивний супровід у ході відпрацьовування навчально-практичних завдань стали тими додатковими нововведеннями, які дозволили професорсько-викладацькому складу університету орієнтувати слухачів у ході їх професійного навчання на осмислене сприйняття професійних знань, орієнтованих на безпосереднє виконання службових обов'язків.

Принципова оцінка ефективності інноваційних процесів в освітній діяльності навчального закладу, якості професійної підготовки слухачів, у тому числі за результатами службової діяльності, їх безпосередніми керівниками на місцях дозволяє рекомендувати та заохочувати орієнтований розвиток особистості фахівця на самоосвіту. Взаємозумовленість особистісних факторів і факторів зовнішнього й внутрішнього середовища, що визначають рівень функціонування системи особистісних змістів і дій, припускає більш детальне вивчення характеру діяльності, що виражає весь спектр значеннєвої активності працівника в умовах певної життєвої ситуації. При цьому процес формування ціннісно-значеннєвих орієнтацій і виконувана діяльність є взаємодетермінованими.

Так, у контексті професійної підготовки, з одного боку, ставлення до професійного або навчального середовища формується на основі системи особистісних змістів працівника, обумовлених його минулим досвідом (усвідомлювана частина цієї системи існує у вигляді ціннісних орієнтацій), з іншого боку – сама діяльність впливає на систему ціннісно-значеннєвих орієнтацій особистості, орієнтуючи її на професійне бачення світу майбутньої спеціальності.

Розглядаючи саморозвиток як творчість – самостійну дослідницьку й освітню діяльність, спрямовану на одержання додаткових соціально-професійних знань слухачів, а їх активність як властивість цієї діяльності, можна сказати, що активізація саморозвитку є управлінням активністю, тобто її мотивація, доведення до нормативно-професійного рівня знань і підтримка на цьому рівні. При цьому все основне навантаження з організації цієї діяльності лягає на навчально-виховний процес, в якому однаково важливими є зміст програми, і розвиток активності й мотивації до саморозвитку в майбутніх фахівців.

Саморозвиток як спосіб соціалізації припускає, з одного боку, уміння звільнитися з-під влади повсякденних уявлень і заборон, шукати нові асоціації й непроторенні шляхи, а з іншого – розвинений самоконтроль, організованість і здатність до інновацій. Її прояв буде можливий в тому випадку, якщо виховання слухачів здійснюється через змістовні й процесуальні характеристики дисциплін, що викладаються, які відповідають не тільки вимогам освітніх програм, але й потребам тих, хто навчається, а способи передачі впливають на соціалізацію та зміну їх особистості. Інноваційна складова соціалізації в саморозвитку й самореалізації слухачів у період їх професійної освіти досягається:

- підвищенням науково-педагогічної майстерності кадрів професорсько-викладацького складу;
- підвищенням рівня й якості навчально-виховного процесу шляхом перегляду програм і його організації так, щоб зміст теоретично і практично розвивав активність слухачів і відповідав проблемам майбутньої професійної діяльності;
- наданням процесу навчання проблемного характеру, що стимулює розумовий пошук й дозволяє керувати навчально-пізнавальною діяльністю й опанувати способи активізації освітньої діяльності слухачів;
- використанням сучасних з методологічної й інструментальної точки зору інноваційних освітніх технологій і методів навчання;
- задоволенням пізнавально-творчих потреб майбутніх фахівців у період навчання, створюючи сприятливі умови для активної участі їх у процесі підготовки до професійної діяльності й суспільного життя.

Практика показує, що при побудові системи професійної освіти кадрів екстремального профілю діяльності необхідно враховувати соціальну напруженість і зростаюче психологічне навантаження на працівників у процесі їх службової діяльності. Саме введення в освітній процес заходів щодо підтримки професійної соціалізації працівників екстремального профілю, реалізацію яких повинні проводити професійні психологи, дозволить підвищити ефективність і якість процесу соціалізації. Це обумовлює єдність діяльності, взаємну й персональну відповідальність за її результати. Сюди входять і специфічні

дії, що забезпечують виконання освітньою установою функцій соціалізації: профілактичних, корекційних, реабілітаційних, надання допомоги тощо.

Підводячи підсумок усьому вище сказаного, необхідно підкреслити, що в сучасній освітній інноваційній системі професійної підготовки фахівців екстремального профілю одним із провідних компонентів повинна бути організація взаємодії всіх суб'єктів освітнього процесу. Особливо важливими тут є загальний організаційно-управлінський і методичний супровід у силу того, що власне освітня діяльність реалізується у всіх компонентах процесу підготовки фахівців екстремального профілю.

ЛІТЕРАТУРА

1. Андрущенко В. П. Теоретико-методологічні засади модернізації вищої освіти в Україні на рубежі століть (за матеріалами доповіді, виголошеної на засіданні загальних зборів АПН України 23 листопада 2000 р.) / В.П. Андрущенко // Вища освіта України. – 2001. – №2. – С. 5–13.

2. Бабич Л. М. Роль європейського простору вищої освіти в підвищенні конкурентоспроможності українських вищих навчальних закладів / Л.М. Бабич, Л. А. Рибчинська // Матеріали науково-практичної конференції «Прикладна соціальна політика : проблеми використання та розповсюдження». – Донецьк, 2002. – Т. 1. – С. 127–133.

3. Воронкова В. Г. Глобалізація образования в ХХ веке / В.Г. Воронкова // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. – Запоріжжя : ЗДІА, 2002. – Вип. 9. – С. 6–17.

4. Лукина В. С. Исследование мотивации профессионального развития / В.С. Лукина // Вопросы психологии. – 2004. – № 5. – С. 56–68.

5. Львов Д. Экономика и жизненный мир человека / Д. Львов // Российская газета. – 2006. – 19 мая.

6. Парсонс Т. Теория и история экономических и социальных институтов и систем / Парсонс Т. – Т. 1. – Вып. 2. – 1993. – С. 34–37.

7. Піддубний В. А. Освіта в Україні : тенденції розвитку / В.А. Піддубний // Українське суспільство : десять років незалежності (соціальний моніторинг та коментар науковців) / за ред. В. М. Ворони, М. О. Шульги. – К. : Інститут соціології НАН України, 2001. – С. 475–479.

8. Сорокин П. А. Социальная мобильность / Сорокин П. А. ; [пер. с англ. М. В. Соколовой; под общ. ред. В. В. Сапова]. – XX. – М. : Академия, 2005. – 365 с.

9. Стратегія реформування освіти в Україні : рекомендації з освітньої політики. – К. : «К.І.С.», 2003. – 296 с.

10. Фонарев А. Р. Развитие личности в процессе профессионализации / А. Р. Фонарев // Вопросы психологии. – 2004. – № 6. – С. 67–78.