УДК 159.9:371.134:622.276:331.102.34

Наталія Гуменюк

ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТІСНОЇ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ НАФТОГАЗОВОГО ПРОФІЛЮ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Нові зміни в суспільстві (економічні, політичні, культурні) зумовлюють докорінні перетворення в підходах до формування майбутнього фахівця такого рівня, який забезпечить високу ефективність професійної діяльності та орієнтованість його у всіх напрямах життєдіяльності. Інтеграція нашого суспільства в європейські структури (освітній напрям "Болонський процес") ставить перед вищою школою серйозні завдання, які передбачають підготовку молодого фахівця з нестандартним баченням проблем, що потребують оригінальних підходів у їх вирішенні.

Дослідженню проблеми сучасних умов і психолого-педагогічних технологій організації навчально-виховного процесу у вищій технічній освіті присвячені праці О. Дикої, Т. Бабичевої, І. Беха, І. Зязюна, С. Гончаренка, М. Кушнірюка, А. Колоницької, П. Коваля, Е. Помиткіна, Л. Товажнянського, М. Лемківського та ін. Однак, попри значні досягнення науковців, вирішення питання професійної готовності майбутніх фахівців у плані методичного забезпечення вищих технічних навчальних закладів залишається відкритим і вельми актуальним.

Мета статті – представити й обґрунтувати авторську програму процесу розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю.

Завдання програми: 1) підвищити рівень взаємозв'язку між теорією і практикою; 2) підвищити активність майбутніх фахівців до самоосвіти, самопізнання та саморозвитку.

Шляхи реалізації процесу формувального впливу на розвиток особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю складаються у певну навчально-виховну систему: інформаційно-психологічну (лекційні заняття – 18 год.); операційно-підготовчу (семінарсько-практичні – 18 год.); діяльнісно-творчу (самостійна робота – 18 год.).

Методологічною основою процесу програми формувального впливу на розвиток особистісної готовності майбутніх фахівців є структурно-системний; духовно орієнтований; ситуативний; діяльно-творчий підходи. У програмі також розкриваються морально-духовна, та мотиваційна сфери особистості (таблиця 1).

© Наталія Гуменюк, 2012

Lviv Polytechnic National University Institutional Repository http://ena.lp.edu.ua

Таблиця 1

Тематичний план лекційних занять програми спецкурсу "Розвиток особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю"

Шифри модулів	Назва модулів, змістових модулів	Обсяг годин лекційного курсу
М – 1	**Професійно-психологічні аспекти особистісної готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності**	
ЗМ – 1	Система психологічних знань – складова розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців. Психологія розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців	2
ЗМ – 2	Ціннісно-мотиваційні аспекти професійної діяльності.	2
ЗМ – 3	Потреби – об'єктивна сторона відображення мотиваційної спрямованості фахівця на професійну діяльність.	2
ЗМ – 4	Мотиви і діяльність. Вплив мотивів на ефективність професійної діяльності.	2
ЗМ – 5	Психологія професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю в системі "Людина – Машина".	2
ЗМ – 6	Активізація розвитку емоційно-вольової сфери особистості фахівця до професійної діяльності.	2
ЗМ – 7	Інформаційно-пізнавальна сторона відображення особистісної готовності.	2
ЗМ – 8	Пізнавальна активність і творча спрямованість особистості фахівця у професійній діяльності.	2
ЗМ – 9	Становлення особистості фахівця в структурі управлінської діяльності	2
ВСЬОГО		18

Зміст операційної підготовки майбутніх фахівців ґрунтується на ситуативному підході, в основі якого є методи "Ділова гра", "Дискусія", "моделювання проблемних ситуацій" та форми семінарсько-практичних занять: "Дуель", "Т'ютор" та інші, запропоновані П. Ковалем [3]. Головними завданнями на цьому етапі є формування професійно-особистісних якостей, навиків конструктивного вирішення професійних завдань; розвитку саморегуляції (таблиця 2).

Вправа 1 *"Потреба" (модифікований варіант вправи "мета" [4, с. 142])*

Інструкція. Подумайте про те, які потреби для Вас є важливими і складіть їх список. Визначте найважливіші серед них на даний час, перші, які прийдуть на думку, не задумуючись над кожним. Наприклад, це можуть бути потреба у самореалізації, потреба в визнанні іншими тощо. Із даного списку визначте ті потреби, які є для Вас в

Lviv Polytechnic National University Institutional Repository http://ena.lp.edu.ua

даний момент важливими. Закрийте очі та спробуйте уявити, що символізує цю потребу. Не відкриваючи очей, уявіть, що перед Вами лежить довгий шлях до осягнення вашої потреби і вдалечині на вершині пагорба спробуйте розрізнити образ, що символізує вашу "потребу".

Таблиця 2

Тематичний план семінарсько-практичних занять програми спецкурсу "Розвиток особистісної готовності майбутніх фахівців"

Шифри модулів	Назва модулів, змістових модулів	Обсяг годин семінарського заняття
М – 1	**Професійно-психологічні аспекти особистісної готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності**	
ЗМ – 1	Вступне заняття.	2
ЗМ – 2	Психологічні основи розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців.	2
ЗМ – 3	Ціннісно-мотиваційне забезпечення професійної діяльності.	2
ЗМ – 4	Потреби – джерело мотиваційної спрямованості особистості на професійну діяльність	2
ЗМ-5	Психологія професійної діяльності майбутніх фахівців нафтогазового профілю в системі "Людина – Машина".	2
ЗМ – 6	Емоційно-вольовий фон у структурі професійної діяльності фахівця нафтогазового профілю.	2
ЗМ – 7	Психологічні аспекти прийняття рішення у професійній діяльності фахівців нафтогазового профілю	2
ЗМ – 8	Вплив пізнавальної і творчої активності на ефективність професійної діяльності особистості.	2
ЗМ –9	Соціально-психологічні особливості професійної діяльності фахівця нафтогазового профілю.	2
ВСЬОГО		18

Тренінгові вправи семінарсько-практичних занять.

Вправа 2 *(модифікований варіант [1, с. 387])*

Мета – тренування передачі інформації невербальними засобами.

Ігрові ролі: Керівник. Підлеглий.

Процедура. Група ділиться 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 на сьогодні зробити підлеглий.

Lviv Polytechnic National University Institutional Repository http://ena.lp.edu.ua

Завдання підлеглого – після отримання інформації від керівника невербальними засобами розповісти, як він зрозумів поставлене завдання.

Принцип застосування цієї вправи полягає в тому, що за допомогою нього можна побачити важливість невербального спілкування у передачі різноманітної інформації: контакт очей, міміка, рухи тощо.

Вправа 3. *"Трудові конфлікти" (модифікований варіант [2])*

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

Ролі: Директор нафтогазової фірми. Інженер.

Ситуація. Ви – молодий успішний спеціаліст однієї престижної нафтогазової компанії. Доручаючи Вам чергове завдання, керівник підрозділу повідомляє, що попередня робота, зроблена Вами, його не задовольняє, було допущено багато помилок.

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

Вправа 4. *"Ваша реакція на стрес" (модифікований варіант [4, с. 110])*

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

Після цього учасникам гри пропонують із закритими очима уявити ситуацію, яка може виникнути в нафтогазовій сфері та викличе у них стрес. Якщо в учасників виникають труднощі в уявленні ситуації, можна запропонувати їм варіант. Наприклад: Уявіть, що підчас робіт на буровій платформі стається прорив труби під час буріння, внаслідок чого відбувається вибух і витік газу.

Надалі учасників просять описати на листку, які відчуття у такій ситуації відбуваються, як реагували на них, як організм повідомляє їм про стрес, наскільки високий їх рівень стресу.

Це важливий етап оволодіння мистецтвом управління стресом.

Вправа 5. *"Аварія на морській буровій платформі"*

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

Уявіть, що Ви після аварії на морській буровій платформі опинилися у морі. У Вас немає ніяких засобів для забезпечення своєї безпеки, а морські хвилі несуть вас за напрямком вітру. Зумійте опанувати себе і злитися з природною стихією, що дасть вам можливість виграти час для свого спасіння (відчути рух хвилі, тепло сонця, краплі до-

Lviv Polytechnic National University Institutional Repository http://ena.lp.edu.ua

щу). Спробуйте уявити, які ще відчуття з'являються у Вас під час перебування у морській стихії.

Вправа 6. *"Завдання інженера по попередженню екстремальних умов"*

Відомо, що у нафтогазовій промисловості часто виникають непередбачувані ситуації, які потребують швидкого їх вирішення. Відповідно до таких умов ефективність прийняття рішення забезпечується миттєвим процесом мислення, який сприяє розвитку активно діючої мисленнєвої сфери головного мозку особистості у їхньому творчому взаємозабезпеченні.

Мета – Розвиток творчого мислення у майбутніх фахівців

Група вибирає двох учасників у ролі *інженера-нафтовика*. Кожен із них отримує окреме завдання. Решта учасників діляться на дві групи експертів.

Завдання першому учаснику. Вам відомо, що професійна діяльність інженера-нафтовика відноситься до екстремальних видів діяльності, яка зумовлюється сукупністю як природних, так і технічних умов, що призводять до непередбачуваних наслідків. Така специфіка діяльності вимагає оперативної підготовки. Отже, перед Вами постає завдання забезпечити в найкоротший термін підготовку фахівців і розробити інструкції щодо попередження аварій і ускладнень.

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

Вправа 7. *"Вступ на посаду інженера-нафтовика"*

Процедура проведення тренінгу. Група, яка бере участь у грі, вибирає трьох учасників на посаду інженера, кожен із них отримує окреме завдання. Їм надається інструкція з інформацією про стан справ підприємства чи організації. Решту учасників гри ділять на три групи експертів.

Інструкція першому учаснику у ролі інженера: Уявіть, що Вас затвердили на посаду інженера з видобутку нафти і газу. Це для Вас несподівана пропозиція. Колектив про Вас нічого не знає. Перед Вами постає завдання підготуватися до нової посади.

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 інженера: У зв'язку з неуспішним виконанням професійних обов'язків попереднього інженера з проведення бурових робіт, внаслідок якої знизився рівень виробництва, керівництво вирішило Вас затвердити на цю посаду, і завтра Ви приступаєте до своїх професійних обов'язків.

Завдання – продумайте і запропонуйте план своєї роботи. Які першочергові питання Ви будете вирішувати. Пам'ятайте: якщо Ви не

Lviv Polytechnic National University Institutional Repository http://ena.lp.edu.ua

зможете у перший день заявити про себе як здібного організатора, то надалі Вам важко буде переконати підлеглих у своїй професійності.

Інструкція третьому учаснику в ролі інженера: Вас призначають керівником нафтогазової компанії. Наступного дня Ви приступаєте до своїх обов'язків. У Вашому підпорядкуванні – матеріально-технічні цінності. Але найбільш цінним є Ваш колектив, який забезпечуватиме виконання поставлених завдань на чолі з Вами. З перших кроків своєї діяльності Ви зустрічаєтеся з проблемами, які пов'язані з людськими і технічними потребами. Ви опиняєтеся перед дилемою: якій із проблем надати пріоритет.

Перед Вами постає вибір певного стилю керівництва, за допомогою якого Ви буде вирішувати проблеми. Прийняття перших рішень засвідчить Вашу готовність і здатність до вирішення як людських, так і виробничих питань. Першими кроками Ви зможете вселити в людей довіру до себе як керівника або навпаки.

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

Після виступу трьох учасників відбувається групове обговорення. Представники експертних груп повідомляють результати щодо претендентів на посаду інженера-нафтовика.

По завершенню загального обговорення ведучий підводить підсумки.

Таблиця 3

Тематичний план самостійної роботи спецкурсу

Шифри модулів	Назва модулів, змістових модулів	Обсяг годин
М – 1	**Професійно-психологічні аспекти професійної діяльності фахівців нафтогазового профілю**	
ЗМ – 1	Вікова періодизація професійного зростання особистості фахівця.	2
ЗМ – 2	Професійно-особистісне зростання та самореалізація особистості майбутнього фахівця в сучасних ринково-економічних умовах.	2
ЗМ – 3	Соціокультурні закономірності професійно-особистісного розвитку майбутніх фахівців.	2
ЗМ – 4	Психомоторні особливості професійної діяльності фахівців нафтогазового профілю.	2
ЗМ – 5	Розвиток і формування інформаційно-пізнавальної сфери фахівців.	2
ЗМ – 6	Проект. Сучасний образ фахівця нафтогазового профілю у структурі управлінської діяльності	2
ЗМ – 7	Розвиток і формування духовно-моральної спрямованості фахівця.	2
ЗМ – 8	Проект "Духовно-моральний зміст професійної діяльності сучасного фахівця нафтогазового профілю"	2
Загалом		18

Lviv Polytechnic National University Institutional Repository http://ena.lp.edu.ua

Таким чином, реалізація представленої програми в навчально-виховний процес дасть можливість певною мірою вирішити питання професійної підготовки майбутніх фахівців нафтогазового профілю. Особливість даної програми полягає в тому, що студенти мають можливість спроектувати і відчути реальний стан виробництва з усіма обставинами, що можуть виникнути таким чином вони заочно беруть участь у їх вирішенні.

1. *Баклицький І. О.* Психологія праці : підручник / *І. О. Баклицький*. — 2-ге вид., переробл. і доп. — К. : Знання, 2008. — 655 с.
2. *Беззубко Л. В.* Управління трудовими конфліктами : навч. посіб. / *Л. В. Беззубко, А. Г. Зюнькін, А. В. Калина*. — К. : МАУП, 2004. — 256 с.
3. *Коваль П. М.* Різноманітні форми проведення практично-семінарських занять у вищих навчальних закладах : колективна монографія / *Н. В. Абашкіна, Л. О. Базиль, О. А. Грищенко* [та інші] // Розвиток педагогічної майстерності. — Черкаси : Вид. від. ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2010. — С. 258-270.
4. *Розов В. І.* Адаптивні антистресові психотехнології : [навч. посібн.] / *В. І. Розов*. — К. : Кондор, 2005. — 278 с.

Стаття надійшла до редакції 05.09.2012

Н. Гуменюк

Формирование личностной готовности будущих специалистов нефтегазового профиля к профессиональной деятельности

В статье рассмотрено проблему методического обеспечения процессу развития личностной готовности будущих специалистов нефтегазового профиля к профессиональной деятельности. Представлено авторскую экспериментально-проверенную программу.

Ключевые слова: информационно-психологическая, операционная, деятельно-творческая подготовка, психологический тренинг, дискуссия, дуэль, тьютор, деловая игра.

N. Hutenyuk

Formation of Personal Readiness of Future Oil and Gas Experts to the Professional Activity

The author considers the problem of methodical support of the development of future oil and gas experts' personal readiness to the professional activity. The article presents the author's experimentally verified program.

Key words: information and psychological, operational, active and creative preparation; psychological training, discussion, duel, tutor, business game.

Рецензент – доктор педагогічних наук,
професор Л. Б. Лук'янова

Lviv Polytechnic National University Institutional Repository http://ena.lp.edu.ua