

человек-человек, либо человек - художественный образ [3]. С учетом полученных данных строится профконсультирование старшеклассников. Таким образом, изучение психо-физиологических особенностей позволяет обучающимся узнать свои возможности и избежать ошибок в профессиональном самоопределении.

Литература

1. Бурлачук Л. Ф., Духневич В. Н. Акцентуации личности: что диагностируем? // *Вопр. психол.* — 1998. — № 2. — С. 136-143.
2. Меттус Е.В., Турта О.С., Литвина А.В. Учимся выбирать профиль обучения. - СПб.:КАРО, 2006. -128с.
3. Столяренко Л.Д. Основы психологии: Практикум. - Ростов-на Дону, 2005. - 320с.
4. Черникова Т.В. Профориентация старшеклассников: Сборник учебно-методических материалов. - Волгоград: Учитель, 2006. -120с.

К ВОПРОСУ О ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ВАЖНЫХ КАЧЕСТВАХ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ СТУДЕНТА*

Н.С. Ткаченко,

г. Белгород, Россия,

ФГАОУ ВПО НИУ «БелГУ»

Профессионально значимые качества личности принято исследовать в русле определенной профессии, т.к. они зависят от той или иной сферы деятельности, каждая из которых предъявляет свои требования к личности специалиста. Однако имеются попытки определить качества, способствующие успешному профессиональному становлению в любом виде деятельности. Начиная с 1938 года, в Америке проводилось лонгитюдное исследование студентов младших курсов Гарвардского университета. Исследователи ожидали найти подтверждение связи между веселым, дружелюбным, альтруистичным юношей и преуспевающим, хорошо приспособленным к жизни мужчиной. Данные исследования не подтвердили эту гипотезу. Общительные, идеалистичные студенты преуспевали не больше, чем застенчивые, замкнутые молодые люди. Исследователи заключили, что естественное дружелюбие, - всего лишь отличительный признак юности, который необязательно проявляется у зрелой личности. Чертами юношей, наиболее ясно предсказавшими будущий успех, оказались практичность, организованность и цельность личности – свойства, которые обычно не ассоциируются с юностью [1].

Опросы менеджеров и предпринимателей, проведенные педагогами и психологами ФРГ в начале 1990-х г.г., показали, что наиболее востребованными и актуальными личностными характеристиками

* Статья выполнена при поддержке Федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» (2009-2013г.г.) Соглашение №14.А18.21.0042.

специалистов в любой области являются самостоятельность, адаптивность, специальные знания, коммуникативные умения, оперативность, пунктуальность, творческие способности. Основные ключевые квалификации, выделенные А. Schelten, сводятся к следующему перечню: общеобразовательные знания, умения и навыки, когнитивные способности, психомоторные способности, персональные качества (надежность, ответственность, самостоятельность, оптимизм, мотивация достижений, стремление к качеству в работе), социальные способности (сотрудничество, готовность к кооперации, коммуникативность, толерантность, корпоративность, справедливость) [2].

В наше время под профессионально важными качествами личности понимают психологические качества, определяющие продуктивность (производительность, качество, результативность) деятельности. Э.Ф. Зеер выделяет следующие качества личности, важные для любой профессиональной деятельности: наблюдательность, образная, двигательная и другие виды памяти, техническое мышление, пространственное воображение, внимательность, эмоциональная устойчивость, решительность, выносливость, пластичность, настойчивость, целеустремленность, дисциплинированность и др. [3].

А.Г. Аллахвердяном, Г.Ю. Мошковой и др., подчеркивается значимость таких качеств, как целеустремленность и настойчивость; энергичность и трудолюбие; потребность в достижении; честолюбие и терпение; вера в свои силы, смелость, независимость, открытость к восприятию впечатлений, умение работать в коллективе сотрудников [4]. Ю.П. Поваренков разделяет профессионально важные и профессионально значимые качества: «В роли первых могут выступать профессиональная одаренность и опыт, они определяют профессиональную компетентность субъекта и обеспечивают непосредственную реализацию цели, в роли вторых – характерологические качества, компоненты мотивационной сферы индивида, влияющие на эффективность косвенно, через отношение к содержанию и условиям профессиональной активности» [5,176].

А.В. Батаршев, определяя профессионально важные качества личности, важную роль отводит показателям внутреннего интернального локуса контроля. Это качество выражает ответственность личности за свои действия, уверенность в себе, настойчивость в достижении цели, склонность к самоанализу и самосовершенствованию [6]. З.А. Ахметовой по материалам исследования различных профессий были выделены общие профессионально-важные качества личности: направленность личности на дело и на общение, целеустремленность и ее показатель - потребность в достижении; ответственность, выраженная как уровень субъективного контроля и др. [7].

Можно предположить, что на начальной стадии профессиональной подготовки наиболее значимыми профессиональными качествами, которые могут определить успешное профессиональное становление студентов, являются: направленность личности: направленность на дело, на задачу; целеустремленность или потребность в достижении; ответственность или интернальность субъективного контроля. Эти качества достаточно выражены в

учебной самостоятельной работе студентов как будущих специалистов. Попытаемся уточнить поведенческие проявления профессионально значимых личностных качеств.

Понятие «направленность личности» ввел в научный обиход С.Л. Рубинштейн, он включает в направленность потребности, интересы, склонности, вкусы, возможные тенденции и установки. К.К. Платонов указывает на то, что направленность характеризуется системой ведущих мотивов, определяющих внутреннюю позицию субъекта, его отношение к деятельности. Возникновение этих мотивов обусловлено потребностями субъекта (личности, или группы). Направленность на себя создается преобладанием мотивов собственного благополучия, стремления к личному первенству, престижу. Деловая направленность отражает интенсивность, с которой человек выполняет задание, а также преобладание мотивов, порожаемых самой деятельностью, увлечение процессом деятельности, бескорыстное стремление к овладению новыми навыками и умениями. Направленность на общение, отражает интенсивность, с которой человек старается поддержать хорошие отношения с людьми, но лишь на поверхности, что часто препятствует выполнению конкретных заданий или оказанию настоящей, искренней помощи людям [5].

Целеустремленность и как ее показатель потребность в достижениях. Представление о потребности в достижениях берет свое начало из понятия Ф. Хоппе «Я-уровень», означающего стремление человека удерживать самосознание на возможно более высоком уровне с помощью высокого личного стандарта достижений (уровня притязаний) [8]. Впервые эта диспозиция (мотивационное свойство) была выделена в классификации Г. Мюрера, который понимал ее как устойчивую потребность в достижении результата в работе, как стремление сделать что-то быстро и хорошо, достичь уровня в каком-либо деле, эта потребность носит генерализованный характер и появляется в любой ситуации, независимо от конкретного ее содержания [8]. Адамс и Стоун указывают на то, что люди с высокой потребностью в достижениях даже свое свободное время часто посвящают деятельности, связанной с основной работой [11].

И.А. Зимняя показывает, что среди социогенных потребностей наибольшее влияние на эффективность деятельности оказывает потребность в достижении [2]. По мнению А.А. Реан, Н.В. Бордовской, С.И. Розума, у людей с высокой мотивацией достижения продуктивность деятельности и степень ее активности в меньшей степени зависят от внешнего контроля, они отличаются настойчивостью в достижении цели, склонны планировать свое будущее на большие промежутки времени; если они рискуют, то расчетливо [10]. Эти черты, несомненно, являются важным условием не только хорошей успеваемости, но и прогнозов на успешную профессиональную деятельность.

Ответственность может измеряться при помощи уровня субъективного контроля (УСК). Люди различаются между собой по тому, как и где они локализируют контроль над значительными для себя событиями. Возможны два полярных типа такой локализации: экстернальный и интернальный. Локус

контроля, характерный для индивида, универсален по отношению к любым типам событий и ситуаций, с которыми ему приходится сталкиваться. Локус контроля – это личностная переменная, являющаяся одним из центральных понятий теории социального научения Дж. Роттера, которая определяется им как обобщенные ожидания человека относительно того, в какой степени результаты зависят от его собственного поведения (интернальный локус), а в какой — контролируются силами извне (экстернальный локус контроля) [10]. Интерналы в большей степени уверены в своей способности решать проблемы, чем экстерналы, и поэтому менее зависимы от мнения других. Экстерналам присуще конформное и зависимое поведение. Все вышеизложенное говорит в пользу интернального локуса контроля, тем более что в некоторых исследованиях (Fry and Coe) продемонстрирована значимость роли локуса контроля для успеваемости студентов [12].

Таким образом, материалы исследований показывают, что именно деловая направленность личности, стремление к достижению успеха и интернальный локус контроля составляют основные характеристики человека как субъекта деятельности. Эти характеристики можно принять как личностные показатели профессионального становления студентов и проследить их проявления в учебно-профессиональной деятельности.

Литература

1. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности - 3-е изд. – СПб.: Питер, 2005. – 607 с.
2. Зимняя И.А. Педагогическая психология – М.: Логос, 2001 – 384 с.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования – М.: Издательство МПСИ; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2003. – 480 с.
4. Аллахвердян А.Г., Мошкова Г.Ю. Психология науки: учеб. пособие – М.: Моск. психолого-социальный институт; Флинта, 1998. – 312 с.
5. Кондаков И.М., Сухарев А.В. Методологические основания зарубежных теорий профессионального развития // Вопросы психологии. – 1989. – №5. – С. 158-164.
6. Батаршев А.В., Алексеева И.Ю. Диагностика профессиональных качеств – СПб: Питер, 2007 – 192 с.
7. Ахметова З.А. Академическая группа как фактор профессионально-личностного роста студентов: автореф. дисс... канд психол. наук – М., 2006. – 26 с.
8. Майерс Д. Социальная психология – С-Пб., 1998. – 688 с.
9. Реан А.А. Психология педагогической деятельности – Ижевск, 1994. – 194 с.
10. Практическая психодиагностика. Методики и тесты – Самара: Издательский дом «БАХРАХ», 1998. – 672с.
11. Adams A. J. Satisfaction of need for achievement in work and leisure time activities // Journal of Vocational Behavior. – 1997 № 1. – p. 174-181.
12. Fry P., Coe K. Achievement performance of internally and externally oriented black and white high-school students under conditions of competition and co-operation expectancies // British Journal of Educational Psychology. – 1998. p. 162-167.