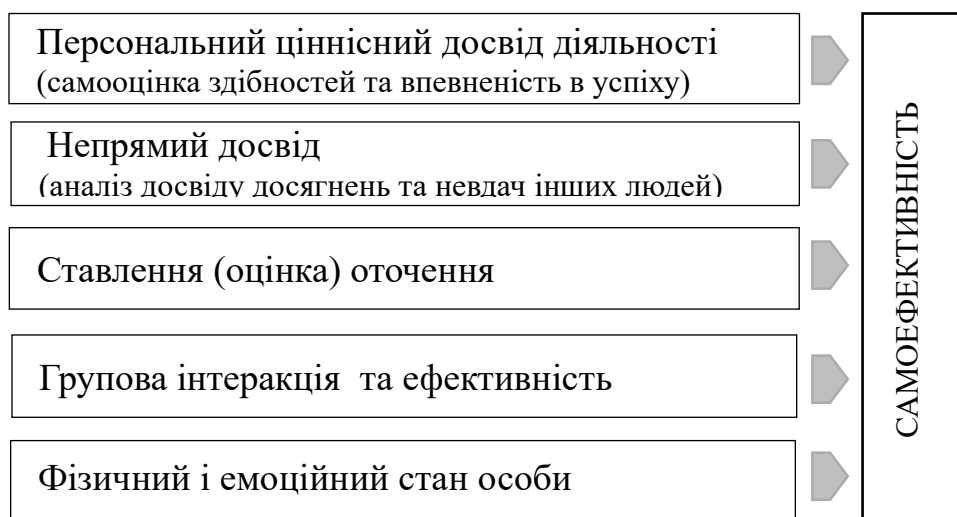


ЦІННІСНИЙ ДОСВІД ДОСЯГНЕНЬ І РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ САМОЕФЕКТИВНОСТІ СТУДЕНТІВ

Професіоналізація – це тривалий процес становлення фахівців-професіоналів, що починається із вибору майбутньої професії з подальшим розвитком спрямованості на її освоєння та виконання професійної діяльності. Особливе місце в ході професіоналізації належить студентському періоду, оскільки саме в цей час студенти накопичують ціннісний досвід досягнень, а особистісно значимі перспективи розвитку власних здібностей чіткіше окреслюються та реалізуються у навчально-професійній діяльності.

Аналізуючи проблеми якості професійної підготовки майбутніх фахівців, на наш погляд, важливо звернути увагу на таку ключову ланку, від якої залежить ефективність професіоналізації в довготривалій перспективі, як самоефективність. Загальні вимоги до розвитку самоефективності були сформульовані А. Бандурою. Схематично джерела самоефективності показані на малюнку 1.



Малюнок 1. Джерела самоефективності (за А. Бандурою, 2000)

Розвиток самоефективності значною мірою визначається персональним ціннісним досвідом успіхів та невдач діяльності. Від нього залежить самооцінка здібностей та впевненість в успіху. Самоефективність підвищується за умов власного вибору та успішного самостійного виконання складних завдань і

знижується за невдач в ситуації докладання максимуму зусиль.

Самоефективність може зростати чи знижуватися під впливом спостережень особи за успіхами чи невдачами інших. Це відбувається лише у тому випадку, коли ці інші люди сприймаються особою як такі, що схожі на неї, відтак, і здібності, і домагання, і досягнення та невдачі можуть порівнюватися.

Важливою умовою розвитку самоефективності є ставлення (оцінка) референтного оточення. Схвальна оцінка оточення підвищує самоефективність суб'єкта в ситуації успішного виконання завдання. На самоефективність більше впливають похвала чи критика, коли вони стосуються дій, що знаходяться в межах реальних можливостей (здібностей) суб'єкта.

Самоефективність підвищується тоді, коли люди впевнені в тому, що їхні спільні зусилля можуть спричинити позитивні зміни у соціальних спільнотах і сприяти доланню глобальних проблем людства (війн, голоду, злочинності, жорстокості, природних і техногенних катастроф тощо).

Погане самопочуття і надмірне емоційне напруження знижують самоефективність, а хороший фізичний стан, почуття психологічного благополуччя й помірне емоційне напруження – підвищують.

Отже, самоефективність пов'язана з низкою таких когнітивних процесів, як самооцінка власного і аналіз непрямого досвіду, рефлексією результатів діяльності та емоційних підкріплень, які виникають при цьому. Розвиток самоефективності пов'язаний з самооцінкою людиною власних здібностей та постановкою життєвих цілей. Особи з низьким рівнем самоефективності легко відмовляються від поставлених цілей після однієї чи кількох невдач. Тих, що мають високий рівень самоефективності, невдачі не спиняють, навпаки, підвищують їхню мотивацію, спрямовану на досягнення успіху. Самоефективність як сформована особистісна властивість дозволяє протидіяти негативним впливам й опосередковано впливати на мотивацію досягнення, постановку цілей та успішність діяльності.

Результати проведених нами емпіричних досліджень підтверджують

припущення про провідну роль самоефективності в процесі професіоналізації. Так, на основі опитування студентів за методикою самоефективності (Schwarzer & Jerusalem (1995)) було встановлено, що показники самоефективності студентів, які мають досягнення, вищі, ніж показники студентів, які досягнень не мають.

У зв'язку з тим, що згадана методика не орієнтована безпосередньо на студентську вибірку, нами на основі дискурс-аналізу висловлювань студентів щодо самоефективності було розроблено методику «Профіль професійної самоефективності студентів (ППСС)» (Музика, 2020), наближену до цінностей і семантики студентів та реальних навчально-професійних завдань, які вони мають виконувати. Методика ППСС дозволяє визначати загальний показник професійної самоефективності студентів, а також кількісні показники за кожною окремою субшкалою. Методика адаптована для використання на е-платформі LPOtest. Розроблено конструктор індивідуальних інтерпретацій емпіричних результатів ППСС. Вони конструюються для шести субшкал (лідерство, цілі та мотиви професійної діяльності; здібності й упевненість; рефлексія й особисті стандарти; стійкість до невдач, долання і воля; самоосвіта і саморозвиток; ціннісний досвід) і для загального показника професійної самоефективності на основі поділу отриманих результатів на високі, середні та низькі. Для кожного досліджуваного відповідно до його результатів програмно компілюється текст індивідуальної інтерпретації. Діагностика здійснюється з допомогою персональних гаджетів, що забезпечує можливість оперативно і конфіденційно знайомити студентів із результатами дослідження та рекомендаціями з саморозвитку, які вони отримують на смартфони. Процедура проведення дослідження на е-платформі LPOtest особливо актуальна під час карантинних заходів, пов'язаних із COVID-19.

За допомогою ППСС встановлено, що існує пряма залежність між показниками професійної самоефективності і ціннісним досвідом досягнень. Студенти, які мають досягнення, демонструють вищі показники за всіма шкалами методики ППСС.

Найбільша різниця в показниках студентів залежно від досягнень виявилася за

шкалами «Здібності й упевненість» та «Самоосвіта і саморозвиток», що спрямовує пошук ресурсів для розвитку професійної самоефективності саме в цих темах.

Глибше проаналізувати відмінності в самоефективності студентів дозволило факторно-семантичне моделювання суб'єктивної картини її розвитку (малюнок 2).



Малюнок 2. Факторні структури розвитку професійної самоефективності студентів залежно від досягнень

Встановлено, що студенти, які мають досягнення, вирізняються більшою диференційованістю факторної структури, що свідчить про їхню більшу семантичну гнучкість і вищий ресурсний потенціал розвитку самоефективності.

Провідними факторами є «лідерство, цілі та мотиви професійної діяльності» і «стійкість до невдач, долання і воля». Перший розкриває суб'єктивну активність і послідовність студентів у досягненні проміжних навчальних цілей на шляху до головних – професійних і життєвих цілей. У другому факторі відображається готовність студентів долати труднощі.

Важливим є конструкт «розвиток здібностей», який корелює з обома факторами, і постає у свідомості студентів, що мають досягнення, як універсальний засіб досягнення цілей і ресурс досягнень.

У факторно-семантичній моделі студентів, які не мають досягнень, домінує фактор «освіта», який охоплює більше половини дисперсії, і з яким пов'язується розвиток самоефективності. Ці студенти більше орієнтовані на вимоги освітнього середовища, ніж на власну активність, їхні цілі ситуаційні, вони застосовують

утилітарне самопідкріплення, що сукупно свідчить про те, що процеси професійного самовизначення ще продовжуються, а відтак доцільно застосовувати методи розвитку самоефективності як ресурсу професіоналізації.

Для становлення професійного досвіду та розвитку професійних здібностей в освітній процес, окрім навчання, природним чином мають бути вмонтовані чи змодельовані елементи професійної діяльності. Щодо непрямого досвіду, то розвивальний ефект має навчання, що організоване так, щоб студенти вчилися на успіхах і невдачах одне одного, зокрема із широким застосуванням діалогових і групових прийомів навчання, колективним обговоренням і взаємною оцінкою. Для зростання самоефективності варто дбати про соціально-психологічний мікроклімат, про стимулювальну функцію формувального оцінювання. Відомо, що більше мотивує групова, ніж індивідуальна оцінка, а оцінка референтної особи значиміша за оцінку особи, до якої людині байдуже. При всій зорієнтованості педагогів на позитивну оцінку, варто пам'ятати, що вона має бути диференційованою в контексті самооцінки здібностей студента. Похвалу чи критику він прийме лише тоді, коли буде впевнений у своїй спроможності змінити ситуацію на краще, коли матиме можливість набути досвід спільних дій з іншими та відчутти себе причиною як особистісних, так і суспільно-корисних

Найважливішою передумовою розвитку професійної самоефективності студентів є така організація освітнього простору, яка відкриває можливості для досягнень усім студентам, а відтак спонукає їх до саморозвитку та самовдосконалення.

Список літератури

- Бандура, А. (2000). *Теорія соціального навчання*. Санкт-Петербург: Евразія.
- Schwarzer, R. & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston (Ed.), *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (pp. 35-37). Windsor, UK: NFER-NELSON.
- Музика, О. О. (2020). *Психологічна методика «Профіль професійної самоефективності студентів (ППСС)»* (Авторське свідоцтво № 100028). Київ: Мінекономіки.