

V.V.Rybalka

**THE HONOR AND THE DIGNITY AS AN OBJECT OF THE
PSYCHOLOGIST'S AND THE PEDAGOGIC'S PROFESSIONAL ACTIVITY**

The article deals with the cultural psychological and axiopsychological questions of definition of the phenomena of honor and dignity, their importance for psychology and pedagogy, the conditions of elevation, approval, and protection the individual from the humiliation by means of the psychological services of the education system.

Стаття надійшла до редакції 28.06.2010

УДК: 159.9: 371.1-057.17

*Карамушка Л.М.
м. Київ, Україна*

**АКТУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ ПІДГОТОВКИ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ
ПСИХОЛОГІВ ТА ПСИХОЛОГІВ ПРАЦІ В КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО
СОЮЗУ (В КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОЕКТУ „ЄВРОПЕЙСЬКОГО
ДИПЛОМУ З ПСИХОЛОГІЇ”)**

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ Розбудова Української держави та її включення в процеси європейської інтеграції потребує, на наш погляд, аналізу та осмислення ряду ключових питань, пов'язаних із забезпеченням змісту та особливостей професійної підготовки фахівців для ефективної їх роботи в різних сферах, зокрема в психології.

Одним із важливих проектів, в яких визначаються професійні вимоги до діяльності психолога в країнах Європейського Союзу, і які на наш погляд, слід врахувати в процесі підготовки та діяльності психологів в Україні, є проект "Європейський диплом з психології" [1; 3-4]. Основне завдання впровадження "Європейського диплому з психології" полягає в тому, щоб розробити єдиний стандарт професійної діяльності психолога для всіх фахівців цієї галузі, які працюють в країнах Європейського Союзу.

Зазначається, що фахівець-психолог, який є претендентом на отримання "Європейського диплому з психології", має відповідати таким вимогам: а) показати високий рівень наукових знань з психології та професійну компетентність щодо їх практичного застосування; б) мати досвід практичної роботи психолога від керівництвом супервізора не менше, ніж протягом одного року; в) взяти на себе зобов'язання (підписатися) працювати у відповідності із професійними етичними принципами діяльності психологів.

При цьому досить значущим є аналіз двох важливих понять, таких, як як *супервізорська практика, або залежна практика* ("supervised" or "dependent" practice) та *незалежна практика* ("independent practice"). *Супервізорська практика, або залежна практика* передбачає, що професійна активність психолога здійснюється під безпосереднім керівництвом та відповідальністю кваліфікованого супервізора (керівника).

Щодо *незалежної практики*, то вона стосується таких видів професійної активності психолога, як діагностика, консультування та психотерапія, яку психолог здійснює самостійно, без нагляду супервізора. У зв'язку з цим використовується поняття *професійних компетенцій (professional competencies)*, під якими слід розуміти здобуті психологом уміння та здатності, які дають йому можливість самостійно, без

супервізора, впроваджувати в практику наукові знання та надавати психологічні послуги клієнтам.

Слід наголосити, що поняття “професійні компетенції” відрізняється від поняття “наукові знання” (*scientific knowledge*), під якими розуміють знання, акумульованні в науковій літературі з психології, і які поділяються професійною спільнотою (науковими співробітниками та викладачами з психології). Поняття “професійні компетенції” ширше за своїм значенням, ніж поняття “знання”, оскільки професійні компетентності включають *не лише знання* (хоча і базуються на них), *але і розуміння знань, їх осмислення, а також уміння*, які реалізуються та впроваджуються в практику діяльності психолога на етичній основі. Важливим є також те, що компетентний психолог-практик повинен бути здатним продемонструвати не тільки необхідні уміння, але і *установки*, необхідні для правильної практичного виконання професії психолога.

Залежно від тих професійних ролей, які психологи здійснюють в різних соціальних сферах, різних клієнтів, з якими вони взаємодіють, проблем, з якими вони стикається, та методів, які вони використовують, виділено *три основні (базові) напрямки діяльності психологів* та відповідні *професійні профілі психологів*. До основних напрямків, в яких може працювати психолог, віднесено: а) Освіта і розвиток (Education and Development); б) Клініка і здоров'я (Clinic and Health); в) Праця і організація (Work and Organization).

З приємністю зазначимо, що сфера організаційної психології та психології праці, в які безпосередньо працює автор статті, віднесена до однієї із пріоритетних галузей психології. При цьому зазначимо, що оволодіння вітчизняними організаційними психологами та психологами праці необхідними професійними компетенціями будемо сприяти, на наш погляд, забезпеченню ефективності діяльності сучасних організацій та забезпеченню їх організаційного розвитку.

Метою даної статті є аналіз основних професійних компетенцій, необхідних для успішної самостійної роботи фахівців-психологів в сфері організаційної психології та психології праці.

Методи дослідження: вивчення зарубіжних джерел з проблеми; теоретичний аналіз проблеми; аналіз власного професійного досвіду..

РЕЗУЛЬТАТИ ТЕОРЕТИЧНОГО АНАЛІЗУ ПРОБЛЕМИ Аналіз спеціальних документів, підготовлених в рамках реалізації проекту “Європейський диплом з психології” [1-3; 5-6] показав, що основні професійні компетенції психолога, що спеціалізується в сфері організаційної психології та психології праці (третій із зазначених вище напрямків діяльності психологів), можна об'єднати в дві основні групи: а) *первинні* (базові, обов'язкові); б) *вторинні* (потенційні можливі, потенційно бажані). Як первинні, так і вторинні компетенції, є суттєвими для реалізації професійних психологічних послуг.

1. Первинні професійні компетенції організаційних психологів та психологів праці

Первинні професійні компетенції є базовими, обов'язковими для психолога в контексті знань та умінь, яких вимагає ефективна професійна діяльність.

Виділено **20 первинних професійних компетенцій психологів**, які працюють в сфері організаційної психології та психології праці, які можна об'єднати в **шість основних груп**.

Перша групу компетенцій - компетенції, необхідні для визначення цілей (goal definition competencies). Зміст цієї групи компетенцій полягає у взаємодії із клієнтом з метою визначення цілей психологічних послуг, які будуть надаватися. Ця група включає *дві основні підгрупи компетенцій*:

1) *аналіз потреб* (*needs analysis competence*) - збір інформації про потреби клієнтів за допомогою інтерв'ю, аналізу документів та ін методів, ідентифікація та аналіз потреб з метою розуміння сутності наступних дій, які повинні бути здійсненні;

2) *постановка цілей (goal setting competence)* - пропозиція та обговорення цілей з клієнтом, встановлення прийнятних цілей, визначення критеріїв для оцінки досягнення ступеня досягнення цілей надалі .

Друга група компетенцій – компетенції, необхідні для здійснення оцінки (assessment competencies). Суть цих компетенцій полягає у дослідженні (встановленні) відповідних характеристик особистостей, груп, організацій та ситуацій шляхом використання відповідних методів. Включає *чотири основні підгрупи компетенцій:*

1) *оцінка особистості/індивідуальності (individual assessment competence)* - проведення оцінки діяльності особистості в результаті використання інтерв'ю, тестування або спостереження в професійних (робочих) ситуаціях;

2) *оцінка групи (group assessment competence)* - проведення оцінки діяльності групи в результаті використання групового інтерв'ю, групового спостереження, аналізу групових ролей у відповідних професійних ситуаціях;

3) *оцінка організації (organizational assessment competence)* - проведення оцінки діяльності організації в шляхом опитування працівників, покупців (клієнтів, з якими взаємодіє організація); аналіз структури організації, її комунікацій; оцінка організаційної культури; оцінка ефективності роботи організації.

4) *оцінка ситуації (situational assessment competence)*- аналіз професійної ситуації (змісту роботи, робочого місця; проведення опитування працівників).

Третя група компетенцій – компетенції, необхідні для створення психологічних послуг (психологічних продуктів) (development competencies). Призначення цих компетенцій полягає у розробці психологічних продуктів (послуг) на основі психологічних теорій або методів для їх використання клієнтами або психологами. Включає *чотири основні підгрупи компетенцій:*

1) *визначення продукту або послуги та аналіз вимог (product definition & requirement analysis competence)*- визначення змісту продукту або послуги (послуг), визначення зацікавлених осіб, розробка специфікації (детального опису) продуктів або послуг, з урахуванням тих сфер, де вони можуть використовуватися. Прикладом таким компетенцій може бути: а) розробка або підбір тестів, інтерв'ю, опитувань; б) розробка стратегій, процедур, систем для дослідження проблем, пов'язаних з управлінням людськими ресурсами; в) визначення структур діяльності організацій; стратегій організаційних змін; схем комунікацій; г) визначення психологічних характеристик ефективних методів виконання роботи, робочих інструментів, режимів роботи тощо;

2) *розробка дизайну продукту (product design competence)* - розробка нового або адаптація існуючого продукту (послуг) у відповідності з умовами їх використання (конкретних завдань, особливостей клієнтів тощо);

3) *тестування продукту (product or service competence)*- визначення відповідності, валідності та надійності продукту.

4) *оцінювання продукту (product evaluation competence)* - оцінка практичного значення продукту (послуг), рівня задоволеності клієнтів, зручності використання для споживачів, необхідних коштів для промислового використання.

Четверта група компетенцій - компетенції, необхідні для здійснення втручання (intervention competencies). Сутність цієї групи компетенцій полягає у визначенні, підготовці та здійсненні "втручань" (корекційно-розвивальних впливів), адекватних досягненню встановлених цілей, з урахуванням результатів впровадження компетенцій, які відносяться до другої та третьої групи компетенцій – оцінювання (assessment) та розробка (development) психологічних продуктів (послуг). Група включає *п'ять основних підвидів компетенцій:*

1) *планування втручання (intervention planning competence)* - розробка плану для особистісного або ситуативного втручання в умовах професійної діяльності (умовах виробництва);

2) *пряме особистісно-орієнтоване втручання (direct person-oriented intervention competence)* – впровадження, у відповідності із планом втручання, методів втручання,

які безпосередньо впливають на одного або більше людей: а) втручання, пов'язане із здійсненням відбору, навчання, професійної кар'єри особистості; б) втручання, пов'язані з розвитком групи, організації;

3) *пряме, ситуативно-орієнтоване втручання (direct situation-oriented intervention competence)* – впровадження (у відповідності із планом втручання) методів, які безпосередньо впливають на визначені показники ситуації в організації: а) впровадження нових інструментів, методів, процедур, схем; б) введення змін у робоче середовище;

4) *непряме втручання (indirect intervention competence)* – впровадження опосередкованих методів втручання, які дають можливість працівникам (групам, організаціям) навчатися і приймати рішення для задоволення їх інтересів;

5) *впровадження продуктів або послуг (product or service implementation competence)* – представлення психологічних продуктів або послуг та просування їх на ринку для використання клієнтами або іншими психологами.

П'ята група компетенцій – компетенції, необхідні для оцінювання, визначення ефективності втручання (evaluation competencies). Зміст цієї групи компетенцій полягає у встановленні адекватності втручання (строга відповідність плану втручання, міра досягнення визначених цілей тощо). Група включає *три основні підвиди компетенцій*:

1) *розробка плану оцінювання (evaluation planning competence)* – розробка плану для оцінювання втручання (включаючи критерії, які є похідними від плану втручання та визначених цілей), в структурах, які є релевантні (відповідні) психологічним послугам, на які є попит. (Наприклад, розробка плану для оцінювання процедури відбору, навчання, професійної кар'єри персоналу в організації тощо);

2) *розробка процедури вимірювання (evaluation measurement competence)* – відбір та впровадження методів вимірювання, які відповідають змісту та завданням плану оцінювання. (Наприклад, відбір методів для оцінки критеріїв ефективності праці, самопочуття працівників, соціальних зв'язків тощо);

3) *аналіз ефективності втручання (analysis of intervention effectiveness)* – здійснення аналізу у відповідності із планом оцінювання, отриманими результатами.

Шоста група компетенцій – компетенції, необхідні для спілкування (communication competencies). Призначення цієї групи компетенцій – забезпечення інформації для клієнтів шляхом використання шляхів та методів, адекватних задоволенню потреб та очікувань клієнтів. Група включає *два основні підвиди компетенцій*:

1) *забезпечення усного зворотного зв'язку (feedback-giving competence)* – реалізація зворотного зв'язку за допомогою усних або аудіо-візуальних засобів для індивідуальних клієнтів, а також груп та організацій (шляхом здійснення спеціальних групових презентацій для групи, організації);

2) *підготовка письмових звітів (report writing competence)* – написання звітів з метою інформування клієнтів про результати оцінки, розробку психологічних продуктів (послуг), зміст втручання, оцінку їх ефективності

Зазначеними професійними компетенціями психолог має обов'язково оволодіти та продемонструвати їх в процесі проходження супервізорської практики, перед початком незалежної практичної діяльності. За результатами проходження супервізорської практики супервізор оцінює (за погодженням із самими психологом) *загальну професійну компетентність психолога*, яка включає оцінку по кожній із зазначених вище 20 компетенцій за такою шкалою: 1 – базові знання присутні, але компетенція неефективно розвинута; 2 – компетенція сформована для виконання завдань, але потребує підтримки з боку супервізора; 3 – компетенція сформована для виконання простих завдань, без підтримки з боку супервізора; 4 – компетенція сформована для виконання комплексних завдань, без підтримки супервізора.

2. Вторинні професійні компетенції

організаційних психологів та психологів праці

Вторинні (потенційні можливі, потенційно бажані) компетенції фахівців в сфері організаційної психології та психології праці – це професійні компетенції, які можуть поділитися психологом з іншими спеціалістами та представниками релевантних організацій.

Вторинні професійні компетенції психологів в сфері організаційної психології та психології праці об'єднані в **сім основних груп:**

1.Продовження професійного розвитку (continuing professional development) – оновлення та розвиток власних первинних та вторинних компетенцій у відповідності із змінами, які відбуваються в професійній сфері, стандартами та запитам, які висувуються до професії психолога, національними та Європейськими правилами тощо.

2.Встановлення професійних стосунків (professional relations competencies) – встановлення та підтримування стосунків з іншими професіоналами та зацікавленими організаціями тощо.

3.Проведення наукових досліджень та розробка психологічних послуг (research and development competencies) – створення нових психологічних послуг (продуктів), які можуть задовольняти існуючі або потенційні потреби клієнтів та генерування нових бізнесових ініціатив тощо.

4.Проведення маркетингу та продажу (marketing and sales competencies) – просування існуючих чи потенційних нових психологічних послуг (продуктів) до уваги реальних та потенційних клієнтів, підтримка контактів з клієнтами, розробка бізнесових пропозицій, здійснення продажу послуг, забезпечення підтримуючих послуг після продажу психологічних продуктів (послуг) тощо.

5.Управління бюджетом (фінансами) (account management competencies) - встановлення та підтримування стосунків з потенційними клієнтами, здійснення моніторингу потреб клієнтів та їх міри їх задоволення, ідентифікація напрямків розширення бізнесу тощо.

6.Управління практикою розробки та надання психологічних послуг (practice management competencies) – розробка та управління практикою надання психологічних послуг (незалежно чи це здійснюється в сфері малого бізнесу чи в рамках великої державної організації або приватної компанії), включаючи фінансові, організаційні аспекти та аспекти, пов'язані з діяльністю персоналу.

7. Забезпечення якості (quality assurance competencies) – встановлення та підтримування оцінки якості для здійснення психологічної практики в цілому.

Слід зазначити, що рівень розвитку вторинних професійних компетенцій у психолога не оцінюється супервізором під час проходження супервізорської практики та на етапі її завершення, оскільки вони є лише бажаними, а не обов'язковими.

Слід зазначити, що у процесі самостійної професійної діяльності, поглиблення та спеціалізації його діяльності, роботи з новими типами клієнтів, проходження нових видів навчання психологічний профіль здобувача Європейського диплому (*European Diploma Profile*) може модифікуватися кожні п'ять років згідно встановленої процедури.

3. Про важливість формування професійних компетенцій у вітчизняних організаційних психологів та психологів праці

Оцінюючи важливість наведених професійних компетенцій для підготовки вітчизняних організаційних психологів та психологів праці, слід відзначити ряд суттєвих моментів, які є важливими, як нам здається, для вітчизняної практики підготовки психологів.

По-перше, названі первинні професійні компетенції, більшість із яких відомі в загальному вигляді для вітчизняних психологів, в даному документі носять, з одного боку, змістовно-цільовий, конкретний, характер, а з іншого боку, вони представлені в системному вигляді.

По-друге, багато із наведених первинних професійних компетенцій відображають різноманітні аспекти діяльності організаційних психологів та психологів праці, які у вітчизняній практиці діяльності організацій ще не знайшли достатнього представлення. Мова йде, наприклад, про компетенції, необхідні для створення психологічних послуг (психологічних продуктів) або про компетенції, які необхідні для здійснення різних форм втручання в організацію (корекційно-розвивальних впливів) та перевірки їх ефективності.

По-третє, практично не представленими в практиці підготовки вітчизняних психологів є вторинні компетенції, особливо ті, які мають відношення до проведення маркетингу та продажу психологічних послуг, управління бюджетом тощо.

В-четвертих, зміст наведених первинних та вторинних професійних компетенцій має знайти відображення в конкретних навчальних модулях, викладання яких має мати, наряду із теоретичною, виражену практичну спрямованість. При цьому слід враховувати потреби сучасних вітчизняних організацій у вирішенні конкретних психолого-організаційних проблем, зокрема, в умовах фінансової кризи, що сприятиме забезпеченню ефективності діяльності організацій та їх організаційному розвитку.

В-п'ятих, практично не вирішеною є проблема організації супервізорської практики для підготовки організаційних психологів та психологів праці, досвід здійснення якої є практично відсутній в Україні. І при цьому найбільш складним питанням є питання про підготовку самих супервізорів, оскільки викладачі вузів, з одного боку, а практичні психологи організацій, з іншого боку, мають, на наш погляд, певні обмеження у виконанні ролі супервізорів.

В-шостих, потрібно провести спеціальні наради з представниками психологічних факультетів та кафедр, які мають намір (або вже відкрили) спеціалізацію з організаційної психології та психології праці, з метою обговорення означеної проблеми та підходів до її вирішення. Координуючу роль при цьому має відіграти лабораторія організаційної психології Інституту психології ім. Г.С.Костюка та Українська Асоціація організаційних психологів та психологів праці, яка є членом Європейської Асоціації організаційних психологів та психологів праці (представниками якої розроблені ідеї «Європейського диплому з психології») та має певний досвід міжнародного співробітництва з проблеми, яка обговорюється.

Однією із **можливих форм** реалізації названих вище ідей в Україні є залучення українських фахівців до **міжнародних проектів та програм**, в яких активно реалізуються ідеї „Європейського диплому з психології”.

Так, автор статті протягом 2010 р. приймав участь у реалізації **програми WOP-P** в університет Валенсії (Іспанія) та університеті Рене Декарта Париж-5 (Франція). Дана програма є однією із програм «*Erasmus Mundus*», яка є програмою співпраці і мобільності з метою вдосконалення вищої освіти, яка реалізується Європейською Комісією у глобальному масштабі. Програма «Erasmus Mundus» була започаткована для підтримки високої якості підготовки магістрів у Європі, включаючи науковців і студентів з різних країн світу.

Щодо **програми WOP-P**, то слід зазначити, що дана програма зорієнтована на підготовку магістрів з психології праці і організаційної психології”, яка здійснюється при підтримці Європейської Комісії [2]. Загальний формат програми пролягає в тому, що консорціум з п'яти Європейських університетів запропонував курс для підготовки магістрів з організаційної психології, психології праці і психології персоналу, в якому приймають участь такі провідні європейські університети: університет Валенсії (Іспанія) як координуюча установа, університет Барселони (Іспанія), університет Рене Декарта Париж-5 (Франція), Альма Матер Студоріум, Болонья (Італія) та університет Коїмбра (Португалія).

Дана програма, яка є першою з підготовки магістрів в даному напрямку психології в Європі, яку було обрано в рамках програми «Erasmus Mundus», переслідує три мети. По-перше, вона готує із студентів компетентних практиків з організаційної

психології, психології праці і психології персоналу. По-друге, вона пропонує Європейську орієнтацію при викладанні організаційної психології, психології праці і психології персоналу студентам з різних країн світу. І насамкінець, дана програма просуває мобільність європейських і іноземних студентів і викладачів по Європі.

Участь у даній програмі *дала можливість* автору статті:

- а) представити здобутки української організаційної психології за кордоном,
- б) вивчити зарубіжний досвід підготовки організаційних психологів в рамках реалізації основних підходів до „Європейського диплому з психології”;
- в) посилити встановити контакти з викладачами західних університетів та визначити подальші напрямки взаємодії;
- г) прийняти участь у ряді міжнародних наукових заходів (семінарах з проблеми якості праці та симпозіумі з організаційної психології, які проводяться провідними європейськими вченими на базі університетів консорціуму).

ВИСНОВКИ. Проведений аналіз основних підходів до професійних компетенцій психологів в сфері організаційної психології та психології праці в рамках проекту "Європейський диплом з психології" свідчить про важливість і водночас складність роботи, пов'язаної із стандартизацією професійної діяльності психологів в цій сфері. Це обумовлює необхідність розробки та поетапного впровадження в Україні спеціальної програми спрямованої на визначення конкретних напрямків, методів та форм підготовки психологів у сфері організаційної психології та психології праці відповідності із стандартами, які розробляються сьогодні в країнах Європейського Союзу.

Список літератури: 1. Fifth European Congress of Psychology (July 6th-11th, 1967, Dublin, Ireland): Programme.- Dublin, 1997.-254 p. 2. Peiro J. M. *Erasmus Mundus Master on Work, Organizational and Personnel Psychology (WOP-P)*. ENOP Newsletter. # 50. March. 2006. p18-21. 3. Roe R. *European Curriculum in Work and Organizational Psychology: Reference Model and Minimal Standards*.- Paris: Maison des Sciences de l'Homme, 1998. - 14 p. 4. The Directory of Chartered Psychologists // The Directory of The British Psychological Society.-2002-2003.-P3-16.

Автор статті висловлює подяку Європейській мережі організаційних психологів та психологів праці (ENOP) та Європейській Асоціації організаційних психологів та психологів праці (EAWOP) за можливість отримання матеріалів, які використовувались при підготовці публікації.

Л.М.Карамушка

АКТУАЛЬНЫЕ ЗАДАЧИ ПОДГОТОВКИ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ПСИХОЛОГОВ И ПСИХОЛОГОВ ТРУДА В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА (В КОНТЕКСТЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА „ЕВРОПЕЙСКОГО ДИПЛОМА ПО ПСИХОЛОГИИ”)

В статье в рамках анализа направлений деятельности, которые осуществляются в странах Европейского Союза с целью разработки и внедрения единых стандартов деятельности психологов и их реализации в процессе университетской подготовки психологов представлено содержание профессиональных компетенций, которые должны быть сформированы у психологов, которые работают в сфере организационной психологии и психологии труда. Подчеркнута их роль в обеспечении организационного развития современных организаций.

Л.М.Карамушка

**АКТУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ ПІДГОТОВКИ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ
ПСИХОЛОГІВ ТА ПСИХОЛОГІВ ПРАЦІ В КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО
СОЮЗУ (В КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОЕКТУ „ЄВРОПЕЙСЬКОГО
ДИПЛОМУ З ПСИХОЛОГІЇ”)**

У статті в рамках аналізу напрямків діяльності, які здійснюються в країнах Європейського Союзу з метою розробки та впровадження єдиних стандартів діяльності психологів та їх реалізації в процесі університетської підготовки психологів висвітлено зміст професійних компетенцій, які повинні бути сформовані у психологів, які працюють в сфері організаційної психології та психології праці. Підкреслено їх роль в забезпеченні організаційного розвитку сучасних організацій.

L.M. Karamushka

**PRESENT DAY TASKS OF WORK AND ORGANIZATIONAL
PSYCHOLOGISTS' TRAINING IN COUNTRIES OF EUROPEAN UNION (IN
FRAMES OF PROJECT 'EUROPEAN DIPLOMA ON PSYCHOLOGY')**

Referring to the trends aiming at elaboration and implementation common standards of psychologists' professional activity and their realization through psychologists' university training in countries of European Union the article reveals the essence of professional competences to be developed in work and organizational psychologists. The role of these standards in ensuring the organizational development of modern organizations is emphasized.

Стаття надійшла до редакції 04.06.2010

УДК 15.21

*Исаева Н.И.,
г. Белгород, Россия*

**ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ
НАУЧНОГО ПОТЕНЦИАЛА ЛИЧНОСТИ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА**

В условиях постоянного развития новых технологий и перехода системы высшего образования к мировым стандартам крайне важно внедрять новые системы обучения, нацеленные на развитие научного потенциала личности будущего специалиста. Достижения науки для страны – это ее национальное богатство, основной фактор экономического роста страны. Развитие научного потенциала, являясь существенно инерционным процессом, затрагивает одновременно несколько поколений и включает обучение в средней и высшей школе, подготовку научных кадров в аспирантуре, накопление знаний и основных фондов, формирование научных школ и расширение информационной базы.

Успешное развитие научного потенциала личности будущего специалиста в ходе профессионального обучения связано, с одной стороны, с обращением вузов к богатейшим накоплениям культурных многовековых традиций и ценностей, доставшихся в наследство от предыдущих поколений, с другой стороны, с созданием условий для культуротворчества как показателя и фактора развития научного потенциала личности будущего специалиста. Недостаточная исследовательская направленность профессиональной подготовки специалиста в определенной мере лишает его деятельность «личностной окрашенности» (К.А. Абульханова). В то же время становление субъектности, как высшего уровня развития личности, происходит в процессе творческой, исследовательской по содержанию, познавательной и профессиональной активности студента, что, с одной стороны, связано с развитием