

УДК 364-787.4:622-057.86

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО МОБІЛЬНОГО ФАХІВЦЯ ГІРНИЧОГО ПРОФІЛЮ В УМОВАХ СУЧАСНОГО ВИРОБНИЦТВА

Хоцкіна С.М., к.пед.н., доцент,

Ткачук В.В., ст. викл.,

ДВНЗ «Криворізький національний університет»

У статті розкрито аспект професійної адаптації майбутніх гірничих інженерів в умовах сучасного виробництва (визначено процедуру адаптації; типи знань гірничих інженерів; поетапність формування трудових навичок).

Ключові слова: майбутні гірничі інженери, професійна адаптація, трудові навички.

Постановка проблеми. Період адаптації молодих фахівців гірничого напрямку підготовки вирізняється особливою складністю, оскільки пов'язаний з істотною зміною мети, характеру, умов діяльності, соціального оточення, їх статусу і ролей. Адаптивні здібності особистості, а також відповідність уявлення про роботу, ціннісних орієнтацій, конкретних життєвих планів молодого фахівця різноманіттю реальних умов на підприємстві визначають його стабільність як працівника. Між цими процесами є тісний причинно-наслідковий зв'язок, який підтверджується даними досліджень про високу плинність кадрів у перші роки роботи на виробництві.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження системи підготовки гірничих інженерів в Україні ґрунтується на сучасних положеннях професійної підготовки у вищій школі: філософія вищої освіти (І. Зязюн, В. Кремень, В. Огнев'юк та ін.); неперервна професійна освіта (С. Гончаренко, Н. Ничкало, С. Сисоєва та ін.); професійна підготовка фахівців у вищих навчальних закладах (З. Бакум, С. Караман, С. Мартиненко та ін.); адаптація молодих фахівців до процесу виробництва (О. Алексеєв, В. Моргун, В. Семиченко, М. Шкодін та ін.).

Як переконують сучасні дослідження (Т. Медведовська, Т. Шаргун), постає актуальним не тільки розуміння творчої інженерної діяльності, а й готовність фахівців до прийняття нестандартних рішень, що вимагає відповідного залучення певних виробничо-професійних можливостей за потреби творчої реалізації в гірничій галузі.

Відтак найважливішою характеристикою діяльності випускника вищого навчального закладу є його адаптація до виробничої діяльності.

Мета статті. Гірничодобувна галузь є пріоритетною в сучасній економіці України, тому постає мета реалізації інноваційних проектів як значущого чинника створення необхідних умов підготовки конкурентоспроможного гірничого інженера на світовому ринку праці за умов поетапного професійного становлення на початку фахового кар'єрного зростання.

Виклад основного матеріалу. Досліджуючи процес адаптації фахівця, ми визначили чинники, що впливають на формування професійної досконалості; з'ясували позитивні та негативні аспекти підготовки майбутніх гірничих інженерів у контексті визначення пріоритетів подальшого становлення фахівців окресленої галузі.

Спеціалізація і розподіл інженерної праці, поглиблення диференціації інженерів на дослідників, конструкторів, технологів тощо висуває першочергову проблему правильного вибору свого місця у структурі інженерної діяльності як необхідної умови для реалізації та розвитку здібностей. Визначення професії інженера як ключової, що поєднує науку з виробництвом, а також значне щорічне поповнення народного господарства випускниками ВНЗ зумовлюють значний інтерес науковців до проблеми адаптації молодих інженерів.

Передовсім адаптація підлеглого на виробництві проходить подолання суперечності між потребами виробництва та рівнем психологічної й практичної підготовки фахівця. У свідомості підлеглого здійснюється переоцінка уявлення про фахівця на виробництві та формується почуття власної значущості [1; 2].

Ураховуючи вище окреслене, ми визначили процедуру адаптації, яка складається з трьох взаємопов'язаних та взаємозумовлених блоків: введення нового співробітника в корпоративну культуру, адаптація до службових обов'язків, моніторинг ефективності адаптації.

На першому етапі незалежно від спеціалізації проходить ознайомлення з корпоративною культурою (молодого фахівця знайомлять із підприємством, входження фахівця у колектив починається з ознайомлення внутрішнього трудового розпорядку, нормами роботи та комунікації в колективі тощо). Другим етапом передбачено вступ до спеціальності (новий співробітник під керівництвом наставника починає виконувати конкретні професійні завдання). На третьому етапі здійснюється моніторинг ефективності адаптації (за підсумками випробувального терміну відділ розвитку персоналу отримує звітні документи) [3].

Зважаючи на визначені етапи адаптації, слід апелювати до особливостей навчання молодих фахівців на виробництві: самокерованість, досвідченість, готовність до навчання, зорієнтованість на проблемне навчання у логічній єдності та взаємозв'язку сприяє реалізації провідного завдання наставництва – організації навчального процесу з гірничими інженерами, за якого вони постають співавторами навчання.

Паралельно в контексті вищезазначеного використовується адаптований нами до умов виробництва науковий доробок американського психолога К. Роджерса (наукова позиція: фахівець – ініціатор процесу навчання) щодо формулювання психологічних особливостей дорослих: від природи особистість наділена високим науковим потенціалом; ефективність навчання досягається за умови актуальності предмета дослідження; зміни в самоорганізації та сприйнятті як результат навчально-пізнавальної діяльності; самокритика й самооцінка сприяють творчості, самовпевненості.

Значущим чинником результативності адаптації постає знання характеристик *наявних* типів знань підлеглих гірничих інженерів (виражаються

словами, цифрами, передаються у процесі комунікації (формули, комп'ютерні програми, стандарти, офіційні документи); *процедурних* (призначення – керування механізмами за чіткого дотримання прописаної інструкції за наявності практичних навичок.) та *специфічних* (набуваються у процесі тривалої професійної діяльності, є основою професіоналізму) [3].

Початковим етапом природного навчання є отримання конкретного досвіду на матеріалі рефлексивного спостереження. Узагальнивши та інтегрувавши систему наявних знань, фахівець розуміє абстрактні поняття. *Здобуті знання* – гіпотези – перевіряються у процесі розв'язання експериментальної частини виробничої ситуації – змодельованої чи реальної. Процес навчання є циклічним, оскільки триває до сформованості певної навички.

Трудові навички формуються у процесі виробничих вправ – цілеспрямованого систематичного повторення діяльності задля підвищення якості. З фізіологічної позиції виробнича вправа є дієвим засобом розвитку резервів організму, методом удосконалення діяльності. У процесі вправ встановлюється злагоджена взаємодія між центральною нервовою системою, рецепторами, серцево-судинною системами організму, оскільки на початкових етапах має місце незгодженість в їх роботі, різна лабільність окремих ланок функціональної системи. Узгодження ритмів забезпечується за рахунок адаптації фізіологічних систем, здатності змінювати характеристики роботи. Завдяки погодженню лабільності компонентів функціональної системи засвоюється ритм.

Відтак має місце розкриття поетапності формування трудових навичок: попередній етап – усвідомлення навичок, чітке розуміння мети; аналітичний етап – оволодіння окремими елементами дій, чітке розуміння послідовності виконання за інтенсивної концентрації довільної уваги; синтетичний етап – формування цілісної системи трудових рухів, дій, автоматизація навичок, послаблення довільної уваги; етап закріплення та високої автоматизації дій – точне, економне, стабільне виконання складних дій під контролем свідомості.

Відповідно, ситуаційний контакт матиме певну логіку: звернення, запит

(інформація, опис ситуації), відповідь (подання інформації), узгодження дій (взаємодія), очікуваний результат (спільні акції).

Отже, відповідно до вище окресленого, процес формування трудових навичок гірничого інженера охоплюватиме чотири складники (утворення рухових структур, що об'єднують певні трудові навички; виявлення сигналів, які мають пряме відношення до виконуваних дій, що приводить до формування сенсомоторної структури навичок; формування навичок – зміна співвіднесення між рівнями регуляції (на перших етапах навчання рухові дії регулюються процесами мислення і мовою). Пізніше регуляція переходить до сенсорно-перцептивного рівня, тобто відбувається автоматизація дій; засвоєння ритму виконуваних дій, що сприяє тривалому виконанню роботи без втоми).

Висновки і пропозиції. Отже, відповідність певних якостей гірничого інженера передовсім особливостям професійної діяльності є пріоритетною умовою адаптованості особистості. Зокрема, професійної адаптації, що характеризується не лише пристосуванням, а входженням до активної професійної діяльності. Оскільки для молодого фахівця професійна адаптація – це засвоєння професійних і соціальних функцій, активне включення в життя трудового колективу, що є показником рівня розвитку соціальної активності фахівця.

Література

1. Zinaida Bakum. A system to diagnose the level of future mining engineer communicative competence development / Zinaida Bakum, Olena Goroshkina, Svitlana Khotskina. – Metallurgical and Mining Industry, 2015. – No. 2. – P. 172–177.

2. Bakum Z. Open education space: computer-aided training of the future engineer-teacher / Zinaida Bakum, Viktoriia Tkachuk // Computer science, information technology, automation. – 2015. – No. 1. – P. 15–18.

3. Підготовка гірничого інженера: школа – ВНЗ – підприємство : [монографія] / В. С. Моркун, З. П. Бакум, С. М. Хоцкіна, В. В. Ткачук. – Кривий

Ріг : ВЦ ДВНЗ «КНУ», 2015. – 244 с.

4. Ткачук В. В. Проектування системи загально-професійних компетенцій інженерів-педагогів / Ткачук Вікторія Василівна // Наукова молодь-2015 : матер. III Всеукр. наук.-практ. конф. молодих учених, 10 грудня 2015 р. – С. 143–146.