

Чижкова Марина Борисовна, Тимошенко Екатерина Александровна

**ИЗУЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА (НА ПРИМЕРЕ
ФАКУЛЬТЕТА КЛИНИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ ОРЕНБУРГСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
МЕДИЦИНСКОЙ АКАДЕМИИ)**

В статье рассматриваются результаты эмпирического изучения профессиональной компетентности клинических психологов на начальном этапе трудовой деятельности. Показано, что процесс освоения полученной специальности сопровождается трудностями реализации ценностных ожиданий выпускников от профессиональной деятельности и профессионально-личностных качеств их непосредственного руководителя, а также проблемами, связанными с наличием необходимых для эффективной работы теоретических знаний и практических умений и навыков.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2014/8/40.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2014. № 8 (86). С. 178-180. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2014/8/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

УДК 159.9.07

Психологические науки

В статье рассматриваются результаты эмпирического изучения профессиональной компетентности клинических психологов на начальном этапе трудовой деятельности. Показано, что процесс освоения полученной специальности сопровождается трудностями реализации ценностных ожиданий выпускников от профессиональной деятельности и профессионально-личностных качеств их непосредственного руководителя, а также проблемами, связанными с наличием необходимых для эффективной работы теоретических знаний и практических умений и навыков.

Ключевые слова и фразы: выпускники вуза; начальный этап трудовой деятельности; профессиональная компетентность; профессиональная адаптация; реализация ценностных ожиданий; проблемы в производственном процессе.

Чижкова Марина Борисовна, к. психол. н.

Тимошенко Екатерина Александровна

Оренбургская государственная медицинская академия

chiztim@list.ru; TimoschenkoKatja@mail.ru

ИЗУЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА (НА ПРИМЕРЕ ФАКУЛЬТЕТА КЛИНИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ ОРЕНБУРГСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ МЕДИЦИНСКОЙ АКАДЕМИИ)[©]

Существенные преобразования в российской экономике и на рынке труда привели к серьезным изменениям в требованиях, предъявляемых работодателями к молодому специалисту. Среди них: наличие высокого уровня теоретических знаний и адекватное их применение на практике; знание будущим специалистом своих должностных обязанностей, целей и задач; качественное выполнение служебных обязанностей; способность принимать самостоятельные решения; соблюдение дисциплины; готовность повышать свою квалификацию; наличие профессионально необходимых личностных качеств; соблюдение интересов компании; адекватная оценка последствий своих действий [1, с. 152].

Следовательно, перед высшим образованием стоит задача формирования и развития профессионально компетентного выпускника, обеспечения его прочными профессиональными знаниями, умениями и навыками, а также профессионально значимыми личностными качествами.

Профессиональная компетентность – это способность и готовность специалиста к реализации приобретенных в образовательном учреждении знаний, умений, навыков, опыта в профессиональной деятельности [2, с. 82].

В соответствии с развиваемым Р. В. Гуриной подходом, критериальными характеристиками профессиональной компетентности являются профессиональная адаптация, реализация ценностных ожиданий и наличие проблем в производственном процессе. Дополнительным критерием профессиональной компетентности выпускника образовательного учреждения выступает конкурентоспособность на рынке труда, качественным показателем которой служит факт принятия молодого специалиста на работу [Там же, с. 82-83].

Профессиональная адаптация – активное вхождение в профессию, активное её освоение и нахождение себя в производственном коллективе, а также взаимное приспособление специалиста и предприятия, результатом чего является освоение новой профессиональной деятельности, приобретение опыта её выполнения, включение в профессиональное сотрудничество [3]. Профессиональная адаптация позволяет молодому специалисту достичь профессиональной компетентности в течение достаточно непродолжительного времени, а также интегрироваться в кадровую и социальную структуру организации.

Выделение реализации ценностных ожиданий в качестве критерия профессиональной компетентности опирается на положения исследователей (Р. В. Гурина, Т. А. Жукова и Л. А. Степанова и др.) о том, что компетентность специалиста оценивается мерой согласованности его запросов с требованиями производственной среды и профессиональной деятельности, а также степенью реализации его ожиданий в процессе трудовой деятельности.

Третья критериальная характеристика – наличие проблем в производственном процессе – отражает наличие или отсутствие навыков и опыта поведения в ситуациях преодоления трудностей в процессе профессиональной деятельности [2, с. 83].

Данные теоретические положения легли в основу экспериментального изучения профессиональной компетентности выпускников Факультета клинической психологии Оренбургской государственной медицинской академии (далее ОрГМА). Исследование проводилось на протяжении трех лет, с 2011 по 2013 гг. Выборку исследования составили 55 человек, работающие на должностях медицинского психолога, психолога, клинического психолога в учреждениях г. Оренбурга и области (г. Бузулук, г. Орск, г. Новотроицк, п. Северный и др.). На вопрос, соответствует ли полученная специальность занимаемой должности, 89,1% (49 чел.) опрошенных ответили «полностью соответствует» и 10,9% (6 чел.) – «соответствует частично».

В качестве диагностического инструментария выступили анкеты, разработанные Р. В. Гуриной [Там же, с. 87-89].

Степень адаптации молодого специалиста к производственному процессу определялась по следующим качественным показателям: психологическая комфортность в производственном процессе и срок адаптации (срок профессиональной адаптации). Психологический комфорт измерялся при помощи пятиуровневой шкалы самооценки (низкий, ниже среднего, средний, выше среднего и высокий). Количественный показатель по срокам определялся спустя несколько месяцев работы (от 1-го до 3-х) и градировался на высокий уровень (около 1-й недели), выше среднего (около месяца), средний (2 месяца), ниже среднего (3 месяца), низкий (еще не адаптировался).

Для выявления реализации ценностных ожиданий испытуемым предъявлялись следующие 3 блока перечня ожиданий.

1. В отношении качеств руководителя, которыми он должен обладать: глубокое знание сферы деятельности; методическое мастерство: умение хорошо объяснять, донести знание до каждого; эрудиция, широкий кругозор; известность в сфере деятельности, авторитетность; доброта, душевность; коммуникабельность; требовательность, строгость; понимание работников; справедливость, равное отношение ко всем; добросовестность, ответственность; заботливость: опека, готовность оказать помощь в работе, других делах, личных проблемах; терпимость (толерантность), незлопамятность; дисциплинированность, пунктуальность; чувство юмора; честность, правдивость; увлеченность своим делом, любовь к своей профессии; профессиональная компетентность (способность и готовность к решению профессиональных задач); творческое начало, креативность; предприимчивость, прагматичность; бескорыстие, альтруизм; патриотизм (любовь к Родине, гордость за достижения отечественной науки, производства); другое (напишите).

2. В отношении деятельности руководителя предприятия: оказание помощи в освоении профессиональных видов деятельности; содействие моему продвижению по карьерной лестнице; признание моих способностей, знаний, умений; создание здорового психологического климата в коллективе; решение формальных вопросов, не более того; предоставление работникам свободы в их творчестве, в отношениях, в общении; разрешение производственных и личностных конфликтов; высокая зарплата сотрудников; организация интересных мероприятий; предоставление свободы в моих действиях; контроль над моей деятельностью; ничего не жду; другое (напишите).

3. В отношении производственного процесса и себя в этом процессе: развитие способности творчески, глубоко мыслить; возможность фантазировать, воображать, творить; выработка новых позиций, точек зрения; самостоятельное постижение истины; усвоение системы глубоких знаний и приобретение умений по профилю трудовой деятельности; вовлечение в управленческую деятельность; эффективное применение полученных в вузе знаний и умений в профессиональной деятельности; успешное решение профессиональных задач, в том числе в незнакомых ситуациях и ситуациях преодоления трудностей; самостоятельное овладение новыми видами деятельности, новыми знаниями, умениями; освоение методологии научного познания: выбор, разработка новых методов исследований, постановка новых задач; приобретение профессиональных умений, знаний, опыта; другое (напишите).

Молодым специалистам необходимо было выбрать не более 8-ми (в первом блоке) и не более 4-х (во втором и третьем блоках) ответов на начальном этапе трудовой деятельности и спустя несколько месяцев работы. Показатель реализации рассчитывался следующим образом. Полное совпадение ожиданий и их реализации принималось за 1 (100%). Если, например, в первом блоке из 22-х суждений у опрошенных совпало 4 из 8-ми ответов, то это давало значение 50% и т.д.

Для определения проблем в производственном процессе испытуемым предлагались три вопроса с вариантами ответов, позволяющими выделить три уровня данного компонента профессиональной компетентности: высокий (нет проблем), средний (есть проблемы), низкий (имеются большие проблемы).

Обработка полученных данных позволила сделать следующие выводы.

1. Уровень психологического комфорта у большинства испытуемых (69,1%) на начало трудовой деятельности выше среднего. Уровень ниже среднего имеют 20% опрошенных, а 10,9% испытывают высокий уровень психологического самочувствия в новом для них производственном коллективе.

2. По срокам процесс профессиональной адаптации у 30,9% молодых специалистов занял одну неделю, у 29,1% – один месяц и у 40% – два месяца. Следовательно, основная масса испытуемых (60%) характеризуется высоким и выше среднего уровнями вхождения в новую производственную среду.

3. Ожидания выпускников, относящиеся к качествам руководителя предприятия (1-й блок качеств), реализовались не в полном объеме. В частности, глубокое знание сферы деятельности наблюдали 40% из 80% ожидающих; эрудицию, широкий кругозор, известность в своей сфере деятельности, авторитетность – 20% из 40%; увлеченность своим делом, любовь к своей профессии – 40% из 72,7%; профессиональную компетентность (способность и готовность к решению профессиональных задач) – 58,2% из 72,7%. Менее выраженными оказались также такие ожидаемые у руководителя качества как коммуникабельность, требовательность, строгость, понимание работников, чувство юмора, честность, правдивость, добросовестность, ответственность, предприимчивость, прагматичность. Интересен тот факт, что терпимость (толерантность) и незлопамятность как качества, ожидаемые от руководителей, не были выбраны испытуемыми на начальном этапе профессиональной деятельности, однако оказались реальными у 20% молодых специалистов. Такие же качества как бескорыстие, альтруизм, патриотизм (любовь к Родине, гордость за достижения отечественной науки, производства) не указывались респондентами ни как ожидаемые, ни как реальные.

4. На начальном этапе профессиональной деятельности выпускники ожидали от руководителя, прежде всего, оказания помощи в освоении профессиональных видов деятельности (94,5%), высокой заработной платы сотрудников (63,6%), работы, направленной на создание здорового психологического климата в коллективе (60%). Сравнение указанных ожиданий с их воплощением на практике показало, что желания молодых специалистов реализовались на 40%, 30,9% и 10,9% соответственно. Следует отметить крайне низкий процент совпадения ожиданий в аспекте организации руководителем интересных мероприятий со своими сотрудниками: 7,3% реализации против 36,4% ожидаемых. Более того, 21,8% выпускников указали, что в деятельности руководителя преобладает решение только формальных вопросов. В большей степени реализованы у начинающих специалистов такие ожидания как признание способностей, знаний, умений сотрудников; предоставление работникам свободы в их творчестве, в отношениях, в общении, в действиях.

5. Наибольшее совпадение ожиданий наблюдается в 3-м блоке. У молодых специалистов, как показала обработка анкет, полностью оправдались ожидания относительно самостоятельного постижения истины, эффективного применения полученных в вузе знаний и умений в профессиональной деятельности, освоения методологии научного познания (выбор, разработка новых методов исследований, постановка новых задач, приобретение профессиональных умений, знаний, опыта). С небольшой разницей (от 7,3% до 10,9%) реализованы ожидания возможности выработки новых позиций, точек зрения, успешного решения профессиональных задач, в том числе в незнакомых ситуациях и ситуациях преодоления трудностей, самостоятельно овладения новыми видами деятельности, новыми знаниями, умениями. К сожалению, у испытуемых не нашло своего воплощения в реальности профессиональной деятельности такое ожидание как возможность развивать свои творческие способности, глубоко мыслить, фантазировать и творить (32,7% против 69,1%).

6. Анализ наличия проблем в профессиональной деятельности выявил средний уровень трудностей включения респондентов в новую профессиональную деятельность. Большинство выпускников (83,6%) указали на проблемы, связанные с наличием теоретических знаний, нужных в профессиональной деятельности; 76,4% – на проблемы, связанные с наличием практических умений и навыков. Проблемы, связанные с наличием способности и готовности к успешному решению профессиональных задач, обнаружены у 30,9% опрошенных.

Таким образом, проведенное исследование позволяет констатировать, что большинство выпускников Факультета клинической психологии ОрГМА, несмотря на довольно высокий уровень психологического комфорта и сроков вхождения в новую профессиональную деятельность, сталкиваются с разнообразными трудностями в освоении полученной специальности. С одной стороны, это недостаточная реализация ценностных ожиданий выпускников, особенно в плане деятельности и профессионально-личностных качеств их непосредственного руководителя. С другой – недостаточный уровень теоретических знаний, практических умений и навыков молодых специалистов.

Нивелированию данной ситуации, на наш взгляд, могут способствовать более тесное взаимодействие высшего учебного заведения с работодателями, активное участие работодателей в профессиональной подготовке будущих специалистов. Например, запрос руководителям лечебных учреждений на предмет их требований к содержанию знаний, умений и навыков, профессиональной компетентности выпускников ОрГМА позволит своевременно и оперативно скорректировать учебные планы и содержание преподаваемых дисциплин. Наряду с этим возможно и ознакомление руководителей лечебных учреждений с ожиданиями молодых специалистов относительно их профессиональной деятельности и профессионально-личностных качеств. Существенную роль при этом, по нашему мнению, могут сыграть непосредственные встречи выпускников с руководителями лечебных учреждений, диалогичная форма которых позволит уточнить и конкретизировать профессиональные и личностные ожидания обеих сторон.

Список литературы

1. **Гогина Н. А.** Конкурентоспособность выпускника как фактор трудоустройства // Высшее образование в России. 2010. № 12. С. 151-154.
2. **Гурина Р. В.** Как измерить профессиональную компетентность? // Высшее образование в России. 2008. № 10. С. 82-89.
3. **Зеер Э. Ф.** Психология профессий. М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. 336 с.

STUDY OF HIGHER EDUCATION INSTITUTE GRADUATES' PROFESSIONAL COMPETENCE (BY THE EXAMPLE OF CLINICAL PSYCHOLOGY FACULTY OF ORENBURG STATE MEDICAL ACADEMY)

Chizhkova Marina Borisovna, Ph. D. in Psychology
Timoshenko Ekaterina Aleksandrovna
Orenburg State Medical Academy
chiztim@list.ru; TimoschenkoKatja@mail.ru

The article discusses the results of the empirical study of clinical psychologists' professional competence at the initial stage of work activity. It is shown that the process of mastering the obtained speciality is accompanied by the difficulties of the realization of graduates' value expectations from professional activity and the professional and personal qualities of their immediate supervisor, as well as the problems related to the availability of necessary for effective work theoretical knowledge and practical skills.

Key words and phrases: higher education institute graduates; initial phase of work activity; professional competence; professional adaptation; realization of value expectations; problems in process of production.