



NORWEGIAN JOURNAL OF DEVELOPMENT OF THE INTERNATIONAL SCIENCE

№60/2021

Norwegian Journal of development of the International Science

ISSN 3453-9875

VOL.3

It was established in November 2016 with support from the Norwegian Academy of Science.

DESCRIPTION

The Scientific journal “Norwegian Journal of development of the International Science” is issued 24 times a year and is a scientific publication on topical problems of science.

Editor in chief – Karin Kristiansen (University of Oslo, Norway)

The assistant of the editor in chief – Olof Hansen

- James Smith (University of Birmingham, UK)
- Kristian Nilsen (University Centre in Svalbard, Norway)
- Arne Jensen (Norwegian University of Science and Technology, Norway)
- Sander Svein (University of Tromsø, Norway)
- Lena Meyer (University of Gothenburg, Sweden)
- Hans Rasmussen (University of Southern Denmark, Denmark)
- Chantal Girard (ESC Rennes School of Business, France)
- Ann Claes (University of Groningen, Netherlands)
- Ingrid Karlsen (University of Oslo, Norway)
- Terje Gruterson (Norwegian Institute of Public Health, Norway)
- Sander Langfjord (University Hospital, Norway)
- Fredrik Mardosas (Oslo and Akershus University College, Norway)
- Emil Berger (Ministry of Agriculture and Food, Norway)
- Sofie Olsen (BioFokus, Norway)
- Rolf Ulrich Becker (University of Duisburg-Essen, Germany)
- Lutz Jäncke (University of Zürich, Switzerland)
- Elizabeth Davies (University of Glasgow, UK)
- Chan Jiang (Peking University, China) and other independent experts

1000 copies

Norwegian Journal of development of the International Science

Iduns gate 4A, 0178, Oslo, Norway

email: publish@njd-iscience.com

site: <http://www.njd-iscience.com>

CONTENT

ARTS

<i>Kainbayeva Zh., Dzholdasbaeva A.</i> VISUAL IMAGES OF MATERIAL CULTURE IN THE DESIGN OF MODERN INTERIOR SOLUTIONS	3
--	---

JURISPRUDENCE

<i>Pulatov Yu., Khakberdiev A.</i> ABOUT PSYCHOLOGICAL FEATURES CONDUCTING AN INTERROGATION	6
<i>Atalykova G., Ibratova F., Esanova Z.</i> LEGAL ISSUES ON REVOKING ADOPTION: THEORY AND PRACTICE	10

PEDAGOGICAL SCIENCES

<i>Abubakirova R., Zhacheva E.</i> MODERN VIEW OF INCLUSIVE EDUCATION	14
<i>Mykhailyuk N.</i> CRITERIA, INDICATORS AND LEVELS OF FORMATION OF PROFESSIONAL CULTURE OF FUTURE BACHELORS OF BANKING IN THE EDUCATIONAL ENVIRONMENT OF HIGHER EDUCATION INSTITUTION	16
<i>Sadykova I.</i> THE CONCEPT OF "ACTING ABILITIES" IN PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL RESEARCH	23

PHILOSOPHICAL SCIENCES

<i>Nesprava M.</i> NEO-CORDOCENTRISM AS THE HEART OF SPIRITUAL ECOLOGY	27
<i>Rohova O., Karpan I., Reznikov S.</i> ABOUT THE NATURE OF GOALS AND VALUES IN THE NEW UKRAINIAN SCHOOL	37

PSYCHOLOGICAL SCIENCES

<i>Lyla M., Chyzhma D.</i> SENSORY-PERCEPTUAL ACTIVITY IN FOREIGN LANGUAGE LEARNING	41
<i>Biletskaya M., Dudakova M.</i> INTERRELATION OF THE EMOTIONAL AND PERSONAL CHARACTERISTICS AND DEFENSIVE-COPING BEHAVIOUR IN MEN WITH ATOPIC DERMATITIS	45
<i>Biletskaya M., Polumeeva D., Biletsky M.</i> FAMILY COUNSELING FOR PARENTS OF GIRLS WITH ALIMENTARY OBESITY	53
<i>Savina T.</i> SPECIFICITY OF AFFECTIVE DEVELOPMENT IN CHILDREN WITH ASD	55

Mildly Retarded: Is Much of It Justifiable? // *Exceptional Children*, 1968. No 35. P. 5-22.

8. Oliver M., Barnes C. *Disabled People and Social Policy: from Exclusion to Inclusion*. L.: Longman, 1994. 187 p.

9. Order of the Minister of education and science of the Republic of Kazakhstan dated June 1, 2015 No 348 on approval of Conceptual approaches to the development of inclusive education in the Republic of Kazakhstan.

10. Pritchard D. G. *The Development of Schools for Handicapped Children in England during the Nineteenth Century // History of Education Quarterly*, 1963. Vol. 3. No 4. P. 215-222.

11. Movkebayeva Z. A. Psychological and pedagogical support of disabled students in higher educa-

tional institutions of the Republic of Kazakhstan. [Electronic resource]. Access mode: <http://group-global.org/> (accessed: 09.01.2017).

12. Novikov S. I. Separate training as a pedagogical problem // *Problems of science*, 2015. No 1 (1). Pp. 77-81.

13. Nirje B. The Normalization Principle and Its Human Management Implications // *The International Social Role Valorization Journal*, 1994. Vol. 1. No 2. P. 19-23.

14. Suleimenova R. A. On the issue of inclusive education. «Open school». No 06 (147), August 2015. Pp. 56-58.

15. Suleimenova R. A. Inclusive education in the Republic of Kazakhstan: situation analysis and practical steps. «Open school». No. 4 (135), April 2014.

CRITERIA, INDICATORS AND LEVELS OF FORMATION OF PROFESSIONAL CULTURE OF FUTURE BACHELORS OF BANKING IN THE EDUCATIONAL ENVIRONMENT OF HIGHER EDUCATION INSTITUTION

Mykhailiuk N.

Senior teacher of Kharkiv National Semyon Kuznets University of Economics, Kharkiv

КРИТЕРІЇ, ПОКАЗНИКИ ТА РІВНІ СФОРМОВАНOSTI ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ БАКАЛАВРІВ БАНКІВСЬКОЇ СПРАВИ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Михайлюк Н.В.

Старший викладач Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця, місто Харків

Abstract

The article analyses scientific approaches of the development of criteria, indicators and indicators of the formation of professional culture of specialists. Significant criteria, indicators and indicators of the formation of professional culture and bachelor's degrees in banking. The main criteria are: professional competence, professional identity, professional morality. Opening indicators of the level of formation of professional culture in the future of the bank sphere.

Анотація

У статті проведений аналіз наукових підходів щодо розробки критеріїв, показників та рівнів сформованості професійної культури фахівців. Визначені критерії, показники та рівні сформованості професійної культури майбутніх бакалаврів банківської справи. Основними критеріями визначено: професійна компетентність, професійна ідентичність, професійна мораль. Розкриті показники рівнів сформованості професійної культури майбутніх фахівців банківської сфери.

Keywords: professional culture of specialists, criteria, indicators and levels of formation of professional culture, interest in professional activity.

Ключові слова: професійна культура фахівців, критерії, показники та рівні сформованості професійної культури, інтерес до професійної діяльності.

Постановка проблеми.

Важливим кроком на шляху розвитку соціальної свідомості молодого покоління є формування нового наукового економічного мислення, мотивація до постійного оновлення своїх знань та навичок, прагнення до особистого вдосконалення, до аналізу результатів своєї роботи та роботи всього колективу. Це завдання стоїть, у першу чергу, перед закладами вищої освіти економічного профілю, які

мають готувати фахівців високої професійної кваліфікації [1]. Особливої вагомості набуває відповідність рівня сформованості професійної культури майбутніх бакалаврів банківської справи сучасним соціально-економічним вимогам і потребам [2,с.4]. Основи професійної культури повинні бути сформовані у студентів ще під час навчання у закладі вищої освіти, адже соціум потребує фахівців, здатних практично вирішувати поставлені перед ними жит-

тєві та професійні проблеми. У зв'язку з цим, особливий акцент робиться в питаннях підготовки бакалаврів банківської справи, оскільки діяльність працівника банку вимагає значних моральних, фізичних та інтелектуальних затрат, великої віддачі своїй справі, а також високого рівня сформованості професійної культури.

В ході нашого дослідження ми провели розбір критеріїв, показників та рівнів сформованості професійної культури майбутніх бакалаврів банківської справи. Це дозволить нам отримати методологічні інструменти для аналізу стану сформованості професійної культури студента, а також всебічно оцінити ефективність навчально-виховного процесу.

Аналіз досліджень і публікацій.

Питання визначення критеріїв, показників та рівнів сформованості професійної культури фахівця досить широко представлено в розробках вітчизняних та зарубіжних науковців. Зокрема, визначенню критеріїв, показників та рівнів сформованості представників різних професій присвячені дослідження Я. Крупського, В. Михалевича [3], С. Гончаренко [4], А. Новікова [5], Л. Серман [6], С. Шумовецької [7], О. Жихорської [8], М. Ростоки [9], Ю. Рибалко [10], Н. Бурмакіної [11], І. Сабатовської [12], Т. Корольової [13], Є. Чернишової, Н. Гузії [14], Р. Богданова [15], О. Ящук [16], Ю. Безрученкова, Г. Шуки [17], А. Казьмерчук [18], О. Наливайко [19] та інші. Проте, не достатньо є вивченим питання визначення критеріїв, показників та рівнів сформованості професійної культури майбутніх бакалаврів банківської справи.

Мета статті: визначити критерії, показники та рівні сформованості професійної культури майбутніх бакалаврів банківської справи в закладу вищої освіти.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Для більш досконалого аналізу цього питання слід детальніше розглянути терміни «критерії», «показники», «рівні».

Глумачний словник української мови визначає «критерій» як «підставу для оцінки, визначення або класифікації чогось; мірило» [20].

Я. Крупський, В. Михалевич окреслюють «критерії» як «мірило оцінювання параметрів, які описуються певними показниками; мірило для визначення оцінки предмета, явища; ознака, взята за основу класифікації» [3].

С. Гончаренко визначає, що «Критерії статистичні — показники, які поєднують у собі методи розрахунку, теоретичну модель розподілу і правила прийняття рішення про правдоподібність нульової або однієї із альтернативних гіпотез» [4].

А. Новіков вважає, що «Критерій ефективності професійного навчання — сукупність оцінок результатів професійного навчання. Це:

- витрати часу учнів і педагогів на досягнення необхідних результатів;
- витрати зусиль учнів і педагогів на досягнення необхідних результатів за відведений час;

- обсяг витрат: фінансових, матеріально-технічних та інших ресурсів на досягнення необхідних результатів за відведений час;

- відсоток відсіву учнів за повний курс навчання;

- відповідність рівня сформованості загальнонаукових та професійних знань, професійних умінь (компетенцій) і навичок, тих чи інших професійно важливих якостей особистості вимогам професійних стандартів та професійно-кваліфікаційних характеристик;

- працевлаштування випускників професійного освітнього закладу за набутою професією, спеціальністю; оцінки роботодавців про їх кваліфікації» [5].

Л. Серман розглядає критерій як «ознаку, на основі якої дається оцінка, судження про предмет, об'єкт чи явище» [6]. Критерій конкретизується через показники. Критерій призначений для оцінки явища з урахуванням усіх його істотних властивостей. Показник характеризує явище тільки з одного боку. Усі критерії та показники можуть проявлятися у різній мірі. Дослідниця дотримується таких вимог до вибору критеріїв: критерії повинні носити інформативний та нейтральний характер, мати можливість бути якісно описаними та конкретизованими у вигляді показників [6].

С. Шумовецька, аналізуючи розробки вчених, приходять до висновку, що для оцінки сформованості професійної культури доцільно використовувати групи індикаторів, об'єднаних спільною ознакою, тобто структурні компоненти навчальної діяльності, які відображають структуру професійної культури. Науковець виокремлює у структурі професійної культури майбутніх фахівців ціннісний, пізнавальний, комунікативний, поведінковий та професійно особистісний компоненти та відповідно до них визначає критерії.

Авторка вважає, що «критерії мають відображати структуру професійної культури як особистісного явища і визначає, що критеріями її сформованості може бути аксіологічний (служить для діагностики ціннісного компонента), когнітивний (необхідний для діагностики пізнавального компонента професійної культури), діяльнісний (призначений для оцінювання поведінкового компонента), інтерактивний (необхідний для діагностики комунікативного компонента), особистісний (відповідає професійно особистісному компоненту) критерії. Авторка пропонує оцінювати сформованість професійної культури майбутніх фахівців за чотирма рівнями — низьким, середнім, достатнім і високим» [7].

О. Жихорська поняття «критерій» використовує як «мірило, орієнтир, індикатор, на основі якого відбувається оцінка стану сформованості професійної компетентності фахівця» [8].

Авторка узагальнює вимоги вчених щодо виділення та обґрунтування критеріїв професійної культури:

1. «Критерії повинні відображати основні закономірності функціонування об'єкта;

2. критерії мусять мати суттєві ознаки предмета, тобто відображати необхідні ознаки та якості, через свою сутність ці якості та ознаки мають бути стійкими і постійними;

3. за допомогою критеріїв повинні встановлюватися зв'язки між усіма компонентами явища, що аналізується;

4. критерії повинні розкриватися через низку показників, залежно від прояву яких можна робити висновки про більший чи менший ступінь вираження даного критерію;

5. критерії мусять відбивати динаміку вимірюваної якості в часі та просторі;

6. якісні показники повинні виступати та доповнювати один одного» [8].

Авторка пропонує розглядати показники як ступінь сформованості того чи іншого критерію, як одну одну з характеристик об'єкта, процесу чи явища, що виражає кількісно або якісно одну зі сторін їх стану [8].

М. Ростока відзначає, що «критерії мають висвітлювати компоненти досліджуваного явища, процесу, властивості особистості тощо. В якості критерію в педагогіці розуміють ознаку, на основі якої здійснюється оцінка, відокремлення, означення чи класифікація стану розвитку особистості, її якісних характеристик. Педагогічний критерій обов'язково характеризується факторами соціального та професійного середовища. Класифікують такі критерії: мотиваційно-вольовий, особистісний, операційно-діяльнісний, організаційно-технологічний. За допомогою зазначених критеріїв можна визначити рівні сформованості професійної компетентності фахівця: елементарний, базовий, достатній, гармонійний»[9]. Під «показниками» автор розуміє «ствердження наявності чи відсутності якості об'єкта, що вивчається, та наскільки вони проявляються»[9].

Ю. Рибалко, аналізуючи професійну компетентність майбутнього фахівця, виокремлює наступні критерії: «мотиваційний (рівень сформованості професійної спрямованості особистості майбутнього фахівця), когнітивний (рівень засвоєння майбутнім фахівцем набутих професійних знань), особистісний (рівень сформованості професійно важливих і необхідних якостей та здібностей особистостей), діяльнісний (рівень оволодіння уміннями та навичками, необхідними для професійної діяльності майбутнього фахівця). До показників мотиваційного критерію відноситься інтерес до професійної діяльності, бажання працювати та мотивація досягнення успіху в обраній спеціальності. Показниками когнітивного критерію є: володіння професійно-важливими знаннями (фахові, управлінські, нормативно-правові, науково-методичні, предметні, технологічні). До показників особистісно-діялісного критерію відноситься гуманність, альтруїзм, творчість, комунікативність, креативність, патріотизм, а також сформованість системи професійних вмінь (прогностичних, когнітивних, комунікативних, конструктивних, організаторських); володіння сучасними нанотехнологіями, застосування прийомів менеджменту»[10].

Н. Бурмакіна виділяє наступні критерії і показники професійної компетентності майбутніх фахівців: знаннєвий (його показниками є спеціально-предметні знання, психолого-педагогічні знання та методичні знання студента), діялісно-практичний (його показники: вміння і навички студента), особистісно-рефлексивний (мотиваційний, індивідуально-психологічний, загально-культурний показники, а також показник самодіагностики). Аналізуючи наукову літературу, авторка доходить висновку, що існують різні назви рівнів оцінювання професійної культури, але між ними існує певна змістовна паралель. Ознаки і зміст низького рівня співпадають з алгоритмічним, репродуктивним, емпірично-інтуїтивним. Ознаки і зміст середнього рівня є синонімічними до евристичного, достатнього, реконструктивного та конструктивного рівня. А ознаки і зміст високого рівня є подібними до творчого та рефлексивно-творчого рівня. Різні назви науковців вказують на ознаки, які дослідники вважають найсуттєвішими для характеристики і конкретизації кожного рівня [11].

На думку І. Сабатовської «під критеріями формування професійної культури фахівця вважають суттєві ознаки, що свідчать про досягнення того або іншого рівня сформованості професійної культури фахівця. Рівень — це ступінь сформованості професійної культури, певний результат розвитку; критерії — вимірювачі рівнів. Між ними є певний динамічний зв'язок» [12].

Авторка поділяє професійну культуру на два рівні розвитку: початковий (інформаційний) та вищий. На початковому рівні ще не досить широкій ступінь сформованості системи професійних знань і поглядів, а професійні здібності перебувають у стані формування. З підвищенням рівня знань, вмінь та досвіду підвищується імовірність людини досягти певних висот у своїй праці. Вищий рівень характеризується широким професійним світоглядом, великим обсягом професійних знань, інтересів і вмінь, творче розуміння виробничої ситуації як проблемного завдання і здатності розв'язувати його продуктивно, оригінально, ефективно [12].

На думку А. Казьмерчук, «критерії являють собою властивості, якості та ознаки об'єкта, що вивчається, за допомогою яких можна спостерігати за його розвитком, рівнем функціонування та станом. Показники являють собою якісні та кількісні характеристики сформованості певного критерію. Поняття «рівень» відображає співвідношення «вищих» та «нижчих» ступенів розвитку структур будь-яких об'єктів, процесів». Науковець виділяє наступні критерії сформованості професійної культури майбутніх фахівців: мотиваційний критерій (оцінюють завдяки встановленню рівня розвитку професійної спрямованості, ідентичності, бажанню до самовдосконалення та самореалізації в професійній сфері), когнітивний критерій (характеризується рівнем професійно-важливих знань про сутність та структуру професійної культури, її форми та види), операційно-діялісний критерій (визна-

часться рівнем творчого стилю професійної діяльності) та рефлексивний критерій (самоусвідомлення себе в професійній діяльності)[18].

О. Наливайко визначає критерії професійної культури з огляду на системне розуміння культури взагалі, виділення її структурних і функціональних компонентів, тлумачення її як процесу й результату творчого засвоєння й усвідомлення цінностей, технологій у процесі професійної самореалізації особистості фахівця. Науковець виокремлює наступні критерії професійної культури: ціннісно-мотиваційний, когнітивно-діяльнісний, особистісно-творчий.

Особливості формування ціннісно-мотиваційного критерію визначаються мотивами, цілями та потребами майбутнього спеціаліста у професійному навчанні, вдосконаленні, самовихованні, саморозвитку, ціннісних установок актуалізації в професійній діяльності. Цей компонент зумовлює наявність інтересу до професійної діяльності, який характеризується потребою особистості у знаннях, в оволодінні ефективними способами її організації. Також ціннісно-мотиваційний критерій містить мотив здійснення професійної діяльності та професійну спрямованість.

Когнітивно-діяльнісний критерій визначається: теоретичними знаннями, вміннями та навичками, а також способами отримання неохідної інформації та ефективністю її використання; активним використанням отриманих знань, сформованих умінь, навичок і професійно важливих якостей у професійній діяльності як неохідних складових пізнання й розвитку професійної культури, самовиховання, самовдосконалення. Рівень розвитку когнітивно-діялісного критерію залежить від широти, глибини та системності знань, від уміння установлювати міжособистісні зв'язки, вибирати оптимальний стиль комунікації, володіти способами вербального та невербального спілкування; від інтелектуального розвитку майбутнього фахівця.

Особистісно-творчий критерій професійної культури майбутнього фахівця визначається його ставленням до себе та оточуючих, жо своєї практичної діяльності та її здійснення. Цей критерій містить самосвідомість, самоконтроль, самооцінку, розуміння власної значущості та результатів своєї діяльності, розуміння себе, а також самореалізацію в професійній сфері. Особистісно-творчий критерій визначає розвиток професійної майстерності, здатність знаходити творчі нестандартні рішення професійних задач [19].

Отже, критерії сформованості професійної культури майбутніх бакалаврів банківської справи — це мірило оцінювання результату сформованості професійної культури, а також рівень досягнення викладачем і студентами поставленої мети в процесі формування навичок професійної культури.

Складові елементи, які конкретизують критерії сформованості професійної культури, можна представити у вигляді показників, які повинні охоплювати всі сторони наукового дослідження та давати якісну оцінку досліджуваного процесу.

В тлумачному словнику української мови пропонується наступне визначення термінів «показник» та «рівень»:

«Показник — свідчення, доказ, ознака чого-небудь.

Показники — наочні дані про результати якоїсь роботи, якогось процесу; дані про досягнення в чому-небудь»[21].

В. Кузьмін, Д. Крилов стверджують, що «критерій — ознака, на підставі якої проводиться оцінка, визначення або класифікація чого-небудь, мірило. Поняття «критерій» за своїм обсягом ширше поняття «показник» і входить в нього як складова частина, є її компонентом. Якщо критерій — це якість, властивості досліджуваного об'єкта, то показники — це міра сформованості того чи іншого критерію» [22].

Т. Корольова, аналізуючи стан сформованості професійно-етичної культури майбутніх фахівців, наполягає на тому, що «для визначення його рівня потрібна якісна і кількісна характеристика критеріїв»[13]. Авторка пропонує складати кількісну оцінку кожного критерію з оцінок кожного показника. Для виставлення оцінок кожного показника передбачається використання шестибальної шкали. Оцінки показників у діапазоні 0-1 балів відповідають низькому рівню, 2-3 — середньому рівню, 4-5 — оптимальному рівню сформованості професійно-етичної культури майбутніх фахівців [13].

«Рівень — ступінь якості, величина і таке інше, досягнуті у чому-небудь» [23].

Є. Чернишова, Н. Гузій вважають, що «Рівень професіоналізму — якісна характеристика ступеня відповідності реальних проявів людини в діяльності пропонованим до неї вимогам» [14].

Р. Богданов вбачає, що «поняття «рівень» відображає діалектичний характер процесу розвитку, що дозволяє багатобічно зрозуміти предмет дослідження, всі його властивості, зв'язки й відносини. Це поняття застосовується для відображення послідовності змін, де наступні сходинки стану предмету являють собою більш великі за ступенем організації порівняно з однією чи декількома попередніми сходинками»[15]. Автор пропонує розглядати рівень розвитку професійної культури майбутніх фахівців як суму рівнів розвитку мотиваційно-ціннісного, діялісного та когнітивного компонентів професійної культури. Ми поділяємо думку автора про те, що «до критеріїв, які дозволяють визначити рівень сформованості мотиваційно-ціннісного компоненту можна віднести:

- рівень професійної спрямованості, що виражено у схильності до професійної діяльності, сформованості уявлення про неї, наявності мотивів до оволодіння професією, подальшої професійної діяльності та досягнення професійної культури;

- рівень професійної ідентичності, який свідчить про ціннісне відношення до професії, усвідомлення її значущості для суспільства, позитивного відношення до себе як майбутнього фахівця, готовності до професійного зростання та активної творчої діяльності;

- рівень сформованості професійно важливих якостей особистості, який передбачає сформованість моральних якостей особистості, необхідних для ефективної міжособистісної професійної взаємодії, активного та самостійного освоєння способів культурозасвоєння та культуротворення, оцінювання власної професійно-культурної діяльності крізь призму високих моральних якостей, культурних цінностей та норм.

Більшість науковців, які досліджують сьогодні проблеми формування у студентів професійної культури, вважають необхідним оцінювати сформованість когнітивного компоненту професійної культури за допомогою встановлення рівнів професійної компетентності. Когнітивний компонент професійної культури майбутніх фахівців можна визначити рівнем сформованості професійної компетентності, яка свідчить про засвоєння загальнокультурних та специфічних професійних знань про принципи функціонування установи, умінь прийняття та реалізації організаційно-управлінських рішень з метою ефективної діяльності.

Сформованість діяльнісного компоненту буде визначатися такими критеріями та показниками, як:

- рівень творчого стилю професійної діяльності, що виявляється у активній освітньо-пізнавальній діяльності, розвинутому творчому мисленню, сформованості індивідуальних технологій розв'язання професійних завдань, отримання задоволення від набуття професії та практичного застосування професійних знань, готовності до виявлення професійної культури у діяльності;

- рівень комунікативної діяльності, що передбачає на підставі наявних комунікативних знань та умінь здійснення ефективної професійної та міжособистісної взаємодії і виявлення розвинутої культури спілкування;

- рівень сформованості рефлексивно-оцінної діяльності, який передбачає можливість до адекватної самооцінки власної професійної діяльності та розвитку професійної культури, знаходження шляхів до самовдосконалення та реалізації потреб самоактуалізації у професії» [15].

О. Ящук розглядає рівні сформованості професійної культури фахівця наступним чином:

- За рівнем сформованості професійних знань, навичок та професійних умінь;

- за наявністю ціннісних орієнтацій фахівця;

- за рівнем володіння комунікативними навичками;

- за рівнем розвитку творчих здібностей.

Авторка пов'язує визначення рівня професійної культури з проблемою розробки необхідних для цього критеріїв і показників. При цьому «критерій» розуміється як ознака, на основі якої здійснюється оцінка певного явища та судження про нього. Критерії повинні надавати можливість встановлювати зв'язки між усіма компонентами досліджуваного явища.

На думку науковця, базовим критерієм сформованості професійної культури є мотиваційно-цін-

нісний критерій. Професійна діяльність ґрунтується на певних мотивах, які спонукають фахівця займатися певним видом професійної діяльності. Отже, характер мотивації обумовлює рівень сформованості професійної культури працівника. У психології виділяють внутрішні позитивні мотиви, зовнішні позитивні й зовнішні негативні мотиви діяльності. Авторка вважає, що наявність саме внутрішніх позитивних стійких мотивів свідчить про високорозвинену професійну культуру.

У своєму дослідженні авторка виокремлює наступні показники критеріїв формування професійної культури:

1. Показниками мотиваційно-ціннісного критерію виступають: повнота розуміння змісту, призначення і цілі професійної діяльності, задоволеність вибором професії, розуміння важливості і цінності професійних знань, їх поповнення та вдосконалення, ціннісне ставлення до колективу співробітників;

2. когнітивний критерій передбачає оцінку наявних у майбутнього фахівця знань. Його показниками є: міцність і глибина знань, обсяг наявних знань (охоплення всіх аспектів професійної діяльності та професійної культури), застосування наявних знань;

3. особистісний критерій передбачає вивчення творчої активності особистості майбутнього фахівця, що проявляється в інтелектуальній активності. Особистісний критерій включає в якості показника і прагнення до професійного самовдосконалення [16].

Ю. Безрученков, Г. Щука вважають, що «поняття «рівень» відображає діалектичний характер процесу розвитку, що дозволяє багатобічно зрозуміти предмет дослідження, всі його властивості, зв'язки й відносини. Це поняття застосовується для відображення послідовності змін, де наступні сходинки стану предмету являють собою більш великі за ступенем організації порівняно з однією чи декількома попередніми сходинками» [17].

Культура фахівця банківської справи починається з мотиваційно-ціннісного компонента, оскільки, обираючи професію, людина обирає той вид діяльності, де вона може реалізувати себе, проявити свої нахили, самоствердитися. Наступним етапом є реалізація когнітивного компоненту, коли майбутній фахівець отримує освіту за спеціальністю та робить перші кроки в прояві своїх здібностей в банківській установі. І третій крок — це особистісний компонент, тобто здатність фахівця проявити свої професійно важливі та особистісні якості в ході виконання професійних обов'язків.

Отже, аналізуючи дослідження науковців стосовно формування професійної культури фахівців різних галузей та визначені нами сутність і структура професійної культури майбутніх бакалаврів банківської справи дали можливість окреслити основні критерії, показники та рівні сформованості професійної культури майбутніх фахівців банківської справи.

Перший критерій — професійна компетентність (когнітивний компонент) відображає рівень

професійних знань, вмінь та навичок студента, необхідних для виконання посадових обов'язків, готовність особи ефективно самореалізуватися у професії та планувати свій професійний розвиток, наявність професійних та загальнокуртурних знань.

Другий критерій — *професійна ідентичність* (мотиваційно-ціннісний компонент) відображає рівень професійного самовизначення індивіда, особистої самосвідомості та самовираження у соціальній групі, наявність внутрішньої мотивації до професійного навчання та професійного успіху, розвинене розуміння престижу обраної професії у суспільстві.

Третій критерій — *професійна мораль* (особистісний компонент) відображає рівень моральної свідомості, морально-ціннісних орієнтацій і переконань, розвиток комунікативних здібностей та навичок діалогічного спілкування та етичної взаємодії, володіння прийомами регуляції емоційно-вольового стану.

Критерії, показники та рівні сформованості професійної культури майбутніх бакалаврів банківської справи наведено в наступній таблиці (Ю. Безрученков, Г. Шука [17]; Т. Корольова [13]; В. Тернопільська [24]; Н. Нікула [25]; О. Кучерук [26]).

Таблиця 1.

Критерії, показники та рівні сформованості професійної культури майбутніх бакалаврів банківської справи

№з/п	Назва критерію (компонент)	Показники
1	Професійна компетентність (когнітивний компонент)	Сформованість у студентів чіткого розуміння про необхідність отримання професійних знань, бажання розвитку розумових та творчих здібностей студентів, прагнення до самореалізації в професійній діяльності та передачі професійних цінностей, наявність творчої активності, яка є властивістю і результатом високого рівня розвитку їхньої професійної культури.
2	Професійна ідентичність (мотиваційно-ціннісний компонент)	Сформованість у студентів сукупності мотивів, інтересів, потреб, стимулів для розвитку та удосконалення своїх професійних здібностей та самовираження в соціальній групі, зацікавленість у результатах своєї праці, формування активної життєвої позиції.
3	Професійна мораль (особистісний компонент)	Сформованість у студентів осмисленої моральної свідомості, моральної поведінки, розуміння правил етикету та моральних відносин між співробітниками та клієнтами, реалізація особистісного потенціалу студента, його можливостей і здібностей.

Прийнято виокремлювати три рівні сформованості професійної культури: творчий (високий), частково-ініціативний (середній), репродуктивний (низький). Рівень розвитку професійної культури майбутніх бакалаврів банківської справи можна визначити як суму рівнів пізнавального (когнітивного), мотиваційно-ціннісного та особистісного компонентів професійної культури.

Рівні сформованості когнітивного компоненту професійної культури майбутніх бакалаврів банківської справи

Творчий (високий) рівень: наявний високий рівень професійних та загальнокультурних знань, усвідомлена їхня значущість у здійсненні професійно-культурної діяльності, виявляється постійна активність та значна творчість у навчально-пізнавальній діяльності та набутті професійного досвіду, при цьому значна частина професійних завдань може вирішуватись самостійно; ведеться самоосвіта та саморозвиток, інтеграція засвоєних елементів професійної культури і особистісних проявів професіоналізму.

Частково-ініціативний (середній) рівень: виявляється самостійність у набутті професійно значущих знань, але при частковому стимулюванні з боку викладача; навчально-пізнавальна діяльність спрямована на самоосвіту, у набутті професійного досвіду виявляється ініціатива, хоча при цьому виникають труднощі при розв'язанні професійних за-

вдань середнього рівня складності; наявні можливості до проблемно-пошукової діяльності з метою набуття професійної культури.

Репродуктивний (низький) рівень: загальнокультурні та професійні знання на рівні фактів, відсутнє загальне розуміння значення професійної культури, життєвий досвід слабо пов'язаний з професійними знаннями й досвід їх професійного використання забезпечує тільки низький рівень професійно-культурної діяльності, навчально-пізнавальна діяльність здійснюється тільки під впливом та за участю викладача.

Рівні сформованості мотиваційно-ціннісного компоненту професійної культури майбутніх бакалаврів банківської справи

Творчий (високий) рівень: висока внутрішня тяга до отримання знань та до навчально-професійної діяльності в цілому, наявність багатьох стимулів, що знаходяться у постійній динаміці, позитивне ставлення до процесу регулярного вдосконалення професійних навичок, пізнавальний інтерес є внутрішнім регулятором щодо навчально-професійної діяльності, високий інтерес до змісту майбутньої професії, досить висока сформованість образу своєї професійної діяльності, висока мотивація до успіху.

Частково-ініціативний (середній) рівень: наявність внутрішньої мотивації до професійного навчання та подальшої професійної діяльності, недостатня орієнтація на досягнення певних результатів

та на сам процес діяльності, часткове бажання удосконалювати професійну діяльність та самостійно розвиватися, середній рівень пізнавальних інтересів, не досить усвідомлена потреба здійснювати організовану навчально-пізнавальну діяльність, не досить сформовані мотиви самореалізації індивіда в діяльності.

Репродуктивний (низький) рівень: низький рівень внутрішньої мотивації до професійного навчання та подальшої професійної діяльності, відсутність актуальних мотивів, спрямованих на активні дії, ситуативна зацікавленість у позитивних результатах своєї праці, небажання професійного та особистісного росту, низькі мотиви оволодіння професійною майстерністю, не досить розвинене розуміння престижу професії у суспільстві та значущості професійних знань та вмінь, відсутність інтересу до обраної професії.

Рівні сформованості особистісного компонента професійної культури майбутніх бакалаврів банківської справи

Творчий (високий) рівень: здатність ефективно застосовувати професійно-етичні знання, продуктувати їх у площину практичних умінь та навичок з метою вирішення професійних завдань, наявність навичок культурного міжособистісного вирішення моральних колізій та розв'язання конфліктних ситуацій, проява творчих здібностей під час реалізації практичних умінь і навичок етичної взаємодії, превалювання діалогічної комунікативної спрямованості, особиста обґрунтована позиція щодо прояву власних почуттів, нахилів та дій, уміння контролювати свій емоційний стан у різних ситуаціях.

Частково-ініціативний (середній) рівень: часткове розуміння сутності професійно-етичної культури, не досить сформоване вміння обирати оптимальні способи спілкування та доцільно використовувати стилі спілкування, не завжди налагоджена діалогічна взаємодія з об'єктами впливу, не досить розвинене вміння обирати тактику професійно-етичної поведінки, не завжди може володіти прийомами регуляції емоційно-вольового стану.

Репродуктивний (низький) рівень: несформована комунікативність, присутня нездатність обирати оптимальні способи спілкування в ситуації взаємодії, аргументувати та відстоювати власну позицію, доцільно використовувати стилі спілкування; відсутність уміння робити висновки, аналізувати та виправляти помилки у виборі тактики професійно-етичної поведінки; відсутність уміння здійснювати самоаналіз, самооцінку результатів діяльності, несформована система моральних та етичних цінностей, не достатньо сформовано почуття відповідальності, відсутність креативності.

Висновки. Отже, визначені критерії, показники та рівні сформованості професійної культури майбутніх бакалаврів банківської справи дають можливість оцінити сформованість когнітивного, мотиваційно-ціннісного та особистісного компонентів професійної культури з метою перевірки та підвищення ефективності педагогічних умов та ефективності навчально-виховного процесу у закладі вищої освіти.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Білан Н. Формування навичок іншомовного професійного спілкування майбутніх фахівців аграрного профілю. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mir_2016_3_35.
2. Вереская М.Р. Формування професійної компетентності майбутніх фахівців з менеджменту економічної безпеки в сучасних умовах: [монографія] / М.Р. Вереская. — Л.: ПАІС, 2017. — 159 с.
3. Крупський Я.В., Михалевич В.М., Тлумачний словник з інформаційно-педагогічних технологій. URL: <http://194.44.152.155/elib/local/r105.pdf>.
4. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник. URL: <http://surl.li/sgfn>
5. Новиков А.М. Педагогіка. Словарь системы основных понятий. URL: <http://surl.li/sgfo>
6. Серман Л.І. Аналіз показників та рівнів сформованості професійного іміджу майбутніх учителів іноземних мов. URL: <http://surl.li/sgfp>
7. Шумовецька С. Критерії, показники та рівні сформованості професійної культури офіцера прикордонника. URL: <http://surl.li/sgfq>
8. Жихорська О. Критерії, показники та рівні сформованості професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу вищого навчального закладу. URL: <http://surl.li/sgfr>
9. Ростока М.Л. Критерії, показники та рівні сформованості професійної компетентності майбутніх обліковців з реєстрації бухгалтерських даних. URL: <http://surl.li/sgfs>
10. Рибалко Ю.В. Основні критерії, рівні та показники сформованості професійної компетентності майбутніх екологів. URL: <http://surl.li/sgfu>
11. Бурмакіна Н.С. Рівні сформованості показників особистісно-рефлексивного критерію професійно-педагогічної компетентності магістранта аграрної спеціальності. URL: <http://surl.li/sgfv>
12. Сабатовська І.С. Професійна культура особистості: структура та критеріївимірювання. URL: http://www.confcontact.com/20110531/so_sabat.htm.
13. Корольова Т.В. Стан сформованості професійно-етичної культури майбутнього лікаря. URL: <http://surl.li/sgfx>
14. Чернишова Є.Р., Гузій Н.В., Ляхоцький В.П. та інші. Термінологічний словник з основ підготовки наукових та науково-педагогічних кадрів післядипломної педагогічної освіти. URL: <http://surl.li/sgfy>
15. Богданов Р.І. Формування рівня професійної компетентності майбутніх фахівців сфери ресторанного господарства. URL: <http://surl.li/sgga>
16. Ящук О.В. Критеріально-рівневий підхід до формування професійної культури медичних фахівців молодшої кваліфікації. URL: <https://inlnk.ru/bB5Q2>
17. Безрученков Ю.В., Шука Г.П. Визначення рівня сформованості професійної культури майбутніх фахівців сфери ресторанного господарства. URL: https://tourlib.net/statti_ukr/bezruchenkov2.htm.

18. Казьмерчук А. Критерії та показники сформованості професійної культури майбутніх менеджерів туризму. URL: <http://surl.li/sggb>

19. Наливайко О. Компоненти, критерії, показники та рівні сформованості професійної культури майбутніх сімейних лікарів. URL: <http://surl.li/sggd>

20. Словник української мови. URL: <http://sum.in.ua/s/kryterij>.

21. Словник української мови. URL: <http://sum.in.ua/s/pokaznyk>.

22. Кузьмін В.К., Крилов Д.А., Комеліна В.А., Кузьмін Н.В. Этнопедагогическая компетентность педагога: критерии, показатели и уровни сформованности. URL: <http://surl.li/sgge>

23. Словник української мови. URL: <http://sum.in.ua/s/rivenj>.

24. Тернопільська В.І. Сучасні тенденції мотивації навчально-професійної діяльності студентів. URL: <http://surl.li/sggf>

25. Нікула Н.В. Критерії та показники сформованості методичної культури майбутніх учителів початкових класів. URL: <http://journals.uran.ua/appfo/article/view/84700/80525>.

26. Кучерук О.С. Характеристика мотиваційно-ціннісного компоненту інклюзивної компетентності майбутнього вчителя. URL: <https://inlnk.ru/r9xzm>

THE CONCEPT OF "ACTING ABILITIES" IN PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL RESEARCH

Sadykova I.

*SOUTH Ural state Institute of arts named after P. I. Tchaikovsky»,
teacher of the Department of choral conducting
Russia, Chelyabinsk*

ПОНЯТИЕ «АКТЕРСКИЕ СПОСОБНОСТИ» В ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЯХ

Садыкова И.Р.

*ГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный институт искусств имени П.И. Чайковского»,
преподаватель кафедры хорового дирижирования
Россия, г. Челябинск*

Abstract

The article reveals the concept of "acting abilities", which is one of the most important concepts in theatrical literature, as well as in relation to the professional activity of an actor. The author deduces his own concept of "acting abilities", based on the analysis of psychological and pedagogical literature devoted to the problem of abilities, and sources that reveal the specifics of the actor's work; at the same time, the main attention is paid to reincarnation as a key acting ability.

Аннотация

В статье раскрывается понятие «актерские способности», которое является одним из важных понятий в театральной литературе, а также применительно к профессиональной деятельности актера. Автор выводит свое собственное понятие «актерские способности», исходя из анализа психолого-педагогической литературы, посвященной проблеме способностей, и источников, раскрывающих специфику работы актера; при этом основное внимание уделяется перевоплощению как ключевой актерской способности.

Keywords: abilities, acting skills, actor, reincarnation.

Ключевые слова: способности, актерские способности, актер, перевоплощение.

Понятие «актерские способности» является одним из основных понятий в театральной литературе и в педагогических трудах, посвященных актерскому мастерству. Для его уточнения необходимо проанализировать два понятия, которые являются «родовыми» по отношению к основному – понятия «способности» и «актерские».

С.И. Ожегов дает такое определение понятию «способности» –природная одаренность, талантливость; умение, а также возможность производить какие-то действия [8, с.75]. Из выше сказанного, мы понимаем, что способности имеют врожденное свойство, которые применительно к какому-либо действию дают положительный результат.

Хочется отметить, что проблема способностей в истории отечественной психологии рассматривалась неоднократно (Л.Л. Бочкарев, Л.С. Выготский, В.П. Каширин, Д.К. Кирнарская, В.А. Крутецкий, Н.С. Лейтес, В.И. Петрушин, К.К. Платонов С.Л. Рубинштейн, В.А.Сластенин, Б.М. Теплов, В.Д. Шадриков и др.).

Ряд исследователей (В.П. Каширин, В.И. Петрушин, С.Л. Рубинштейн) придерживаются сходной точки зрения и в своих работах пишут о том, что способности обладают врожденным свойством.

Другой ряд исследователей (Л.С. Выготский, Д.К. Кирнарская, Б.М. Теплов, и др.) освещают иной аспект этой проблемы. Они говорят о том, что

№60/2021

Norwegian Journal of development of the International Science

ISSN 3453-9875

VOL.3

It was established in November 2016 with support from the Norwegian Academy of Science.

DESCRIPTION

The Scientific journal “Norwegian Journal of development of the International Science” is issued 24 times a year and is a scientific publication on topical problems of science.

Editor in chief – Karin Kristiansen (University of Oslo, Norway)

The assistant of the editor in chief – Olof Hansen

- James Smith (University of Birmingham, UK)
- Kristian Nilsen (University Centre in Svalbard, Norway)
- Arne Jensen (Norwegian University of Science and Technology, Norway)
- Sander Svein (University of Tromsø, Norway)
- Lena Meyer (University of Gothenburg, Sweden)
- Hans Rasmussen (University of Southern Denmark, Denmark)
- Chantal Girard (ESC Rennes School of Business, France)
- Ann Claes (University of Groningen, Netherlands)
- Ingrid Karlsen (University of Oslo, Norway)
- Terje Gruterson (Norwegian Institute of Public Health, Norway)
- Sander Langfjord (University Hospital, Norway)
- Fredrik Mardosas (Oslo and Akershus University College, Norway)
- Emil Berger (Ministry of Agriculture and Food, Norway)
- Sofie Olsen (BioFokus, Norway)
- Rolf Ulrich Becker (University of Duisburg-Essen, Germany)
- Lutz Jäncke (University of Zürich, Switzerland)
- Elizabeth Davies (University of Glasgow, UK)
- Chan Jiang (Peking University, China) and other independent experts

1000 copies

Norwegian Journal of development of the International Science

Iduns gate 4A, 0178, Oslo, Norway

email: publish@njd-iscience.com

site: <http://www.njd-iscience.com>