

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ СПЕЦІАЛІСТІВ

Стаття присвячена проблематиці розгляду теоретико-методологічних підходів до проблематики професійного розвитку спеціалістів. Головна увага у статті приділяється опису теоретичних надбань науки та висвітленню поглядів учених на зміст та структуру професійного розвитку спеціаліста. Увага акцентується саме на розвитку спеціаліста, не орієнтуючись на етап вибору майбутнього фаху, а також на можливості удосконалення відповідного рівня професійної майстерності.

Ключові слова: професійний розвиток, якісні характеристики професійної діяльності, концепції професійного розвитку та становлення.

Статья посвящена проблематике рассмотрения теоретико-методологических подходов к проблематике профессионального развития специалистов. Главное внимание в статье уделяется описанию теоретических достижений науки и освещению взглядов ученых на содержание и структуру профессионального развития специалиста. Внимание акцентируется именно на развитии специалиста, не ориентируясь на этап выбора будущей специальности, а также на возможности совершенствования соответствующего уровня профессионального мастерства.

Ключевые слова: профессиональное развитие, качественные характеристики профессиональной деятельности, концепции профессионального развития и становления.

Для ефективного виконання професійних функцій будь-який спеціаліст перш за все має відповідати тим вимогам професії в якій він відбувається як фахівець й має потенційні можливості щодо професійного зростання та самовдосконалення.

Разом з тим, не кожна людина, що має потенційні можливості (як індивідуально-особистісні так і функціональні) може, зрештою стати фахівцем високого класу. Разом з тим, ми будемо вести мову про одну із головних умов професійного становлення, зростання, а згодом і самовдосконалення – індивідуально-психологічні якості спеціаліста. Однак щоб розглядати ті індивідуально-психологічні якості, що необхідні спеціалісту для ефективного виконання професійних функцій ми маємо визначити підходи щодо проблематики професійного розвитку у науковій літературі загалом.

Мета даної статті полягає у визначенні поглядів вчених на проблематику професійного розвитку спеціалістів.

Завдання статті полягають у визначенні, змістовній характеристиці та складових елементах феномену професійного розвитку спеціалістів.

Проблематикою професійного розвитку спеціалістів займалися такі вчені як Е. Ф. Зеєр, Л. М. Мітіна, Т. В. Кудрявцев, О. Т.

Ростунов, Ю. П. Поварьонков, А.А. Деркач, В.Г. Зазикін, В. С. Агапов, Е. Гінцберг, Д. Сьюпер, Д. Холланд та інші автори.

Визначаючи проблематику професійного розвитку особистості Е. Ф. Зеєр, сам феномен професійного розвитку розглядав не лише як вдосконалення, тобто позитивні зміни, а як руйнування виникнення негативних тенденцій та розвитку професійно не бажаних новоутворень. На його думку, професійний розвиток обов'язково супроводжується виникненням професійних деструкцій, що негативно впливають на динаміку розвитку, змінюють профіль особистості та траєкторію професійного життя людини. Саме ці новоутворення є небажаними щодо професійного розвитку та виступають у вигляді психологічних перешкод та бар'єрів. Саме бар'єри стають необхідною умовою професійного розвитку спеціаліста [4].

Професійний розвиток будь-якого спеціаліста відбувається безпосередньо під час професійної діяльності, яка обумовлює собою відповідну взаємодію соціально-економічних, медико-біологічних, психолого-педагогічних та санітарно-гігієнічних особливостей.

У професійній діяльності спеціалістів слід розглядати саме професіоналізм діяльності кожного спеціаліста, який за певних умов розвитку має

вдосконалюватись. Розглядаючи сам феномен професіоналізму слід зауважити, що він має обумовлюватись перш за все якісними характеристиками професійної діяльності спеціаліста, а саме: високий рівень кваліфікації та компетентності; розвиток професійних умінь та виведення їх на рівень майстерності (тобто оригінального – своєрідного виконання визначених завдань); пошук відповідних рішень та реалізація як повсякденних так і не стандартних завдань точність та своєчасність виконання завдань; продуктивність професійної діяльності; стабільність продуктивної діяльності у часі.

Окремо слід сказати про ефективність професійної діяльності спеціалістів, саме тому, що ефективність має бути одним із джерел професійного розвитку. Слід пояснити чому ми так вважаємо. Перш за все ефективність можна визначити як різницю між отриманим кінцевим результатом та тими ресурсами, що були задіяні для досягнення результату.

Ресурси ми можемо поділяти на матеріальні, виробничі та людські. Матеріальні ресурси (у нашому випадку не фінансові) – є тим матеріалом (чи сировиною) з якого виготовляється продукція. Виробничі ресурси – це є засоби виробництва, за допомогою яких матеріал (сировина) має перетворюватись у кінцевий продукт. Людські ресурси є найціннішим «капіталом» у досягненні кінцевого результату – створення продукту. Залежно від того яким шляхом, при допомозі яких технологій буде створено кінцевий продукт, ми можемо визначити витрати «людського капіталу».

Ми маємо вести мову про те, що саме від якості та сучасності як матеріальних так і виробничих ресурсів значно залежить якість кінцевого продукту. Проте, на нашу думку, особливу увагу, у нашому випадку слід приділяти саме особистості фахівця. Як людина підходить до виконання, як вона здатна прораховувати можливості виконання визначених завдань, та мінімізувати ризики – залежить здебільшого від неї самої. Іншою мовою при рівності матеріальних та виробничих ресурсів краще виконують завдання прозорливі, кмітливі та рішучі люди.

За висловом Е.Ф. Зеєра *професіоналізм* – інтегральна якість (новоутворення) суб'єкта діяльності, що характеризує продуктивне виконання професійних завдань, зумовлене

творчою самодіяльністю та високим рівнем професійної самоактуалізації [4].

Е.Ф. Зеєр наголошує на тому, що тральною категорією, що відображає сутність взаємодії людини та професії – є *професійний розвиток*, який у психології розглядається як фундаментальний процес зміни людини. Професійний розвиток, як правило ототожнюється з прогресивними змінами людини, а саме дозріванням, формуванням, саморозвитком та самовдосконаленням.

Зміна особистості під час опанування професії відтворюється у поняття професійне становлення та характеризується як індивідуально своєрідний шлях (траєкторію) особистості від початку формування уявлень про професію та професійних намірах по завершенню професійної біографії [4].

Для більш докладного розгляду проблематики професійного розвитку спеціаліста слід приділити увагу саме концепціям самого професійного розвитку.

Згідно *концепції професійного розвитку* Л. М. Мігіної, яка ґрунтується на положеннях концепції Сергія Леонідовича Рубінштейна про два способи життя, розглядаються моделі адаптивної поведінки та професійного розвитку особистості. Визначальним у концепції Л.М. Мігіної є відсутність віку людини з її професійним розвитком [5].

Автор пропонує *модель адаптивної поведінки*, вказуючи на те, що у свідомості особистості домінує тенденція до підпорядкування професійної діяльності зовнішнім умовам та обставинам, застосуванню виробленим алгоритмам, шаблонам та стереотипам. Модель нараховує три стадії професійного функціонування, а саме: професійна адаптація; професійне становлення та професійна стагнація. На переконання автора запропонованої моделі, адаптивний тип поведінки є не конструктивним на всіх стадіях моделі.

Модель професійного розвитку передбачає здатність спеціаліста побачити цілісність власної професійної діяльності. Сама модель нараховує три стадії: самовизначення (здатність особистості якісно порівнювати себе з іншими та усвідомлювати необхідність змін та перетворень); самовираження (співставлення власної поведінки та мотивації); самореалізація (формування власної життєвої філософії як професіонала, усвідомлення сенсу життя).

Професійний розвиток визначається протиріччям між Я – дійсним, відображеним та творчим.

Можна чітко визначити, що пропонуємо модель професійного розвитку Л.М. Мітіної ґрунтується на відповідному тристоронньому протиріччі особистості, що у підсумку і стимулює людини до професійного розвитку та самовдосконалення.

При розробці *концепції професійного становлення* Т. В. Кудрявцев надав великого значення кризовим ситуаціям, що обумовлювались неузгодженістю між очікуваним та досягнутим результатом, зламом старої концепції самого себе та побудовою нової.

Періодизація професійного розвитку визначається віковими межами людини. Автор професійне становлення особистості поділяє на відповідні стадії. 1. Виникнення професійних намірів здійснюється за критерієм соціально-психологічно обґрунтованого вибору людиною відповідної професії. 2. Професійне навчання, метою якого є репродуктивне засвоєння професійних знань, навичок та вмінь, а критерієм оцінки – професійне самовизначення. 3. Процес активного входження у професію, що визначається за наведеними нижче критеріями: достатньо високі показники професійної діяльності; відповідний рівень розвитку професійно важливих якостей особистості; психологічний комфорт. 4. Повна реалізація особистості у професії. Рівень реалізації визначається тим, що: фахівець не лише опанує операційну сферу на високому рівні, а й використовує творчість у роботі; обирає індивідуальний стиль діяльності; постійно прагне до самовдосконалення [6].

Концепція О. Т. Ростунова. Основою даної концепції є створення ефективної системи управління формуванням професійної придатності, під якою розуміється сукупність індивідуально-психологічних особливостей людини, що забезпечують найбільшу ефективність її суспільно корисну діяльність та задоволеність власним трудом. У концепції розглядається формування професійної придатності як систему, що має чотири функціональних блока: професійну орієнтацію; професійний відбір; професійну підготовку та професійну адаптацію. Кожен блок складається з декількох підсистем більш

низького рівня, що забезпечує функціонування як відповідних підсистем так і всієї системи в цілому [8].

Періодизація професійного розвитку спирається на вік особистості, а стадії професійного розвитку збігаються із стадіями концепцій Т.В. Кудрявцева та Е.Ф. Зеєра.

Концепція Ю. П. Поварьонкова. За одиниці періодизації професійного становлення особистості використовуються стадії, періоди та фази. Стадії здебільшого збігаються з етапами професійної соціалізації: до професійний розвиток особистості (підготовка до професіоналізації); пошук та вибір професії, навчального закладу; професійне навчання; самостійна професійна діяльність [7].

Самі періоди є компонентами стадій та виникають як результат конкретизації концепції. Автор виокремлює чотири стандартних періоди: професійна адаптація (завершення професійного розвитку попередньої стадії), стійкий ріст показників; період найвищих досягнень; період спаду, якому може передувати стагнація.

Фази конкретизують ситуацію професійного становлення особистості. Вони пов'язані з вирішенням часткових завдань професійного розвитку. Кожен період ділиться на фази, залежно від завдань, що вирішуються: «після вступна ейфорія» та апробація довузівських форм навчальної діяльності; усвідомлення неефективності професійних форм професійної діяльності та формування нових; найвищий розвиток навчально-академічної діяльності студента. Хронологічною основою періодизації є «професійний вік» особистості, а саме тривалість професіоналізації, що виявляється більшою загальною трудовою стажу.

В даній концепції, основою професійного становлення особистості є система зовнішніх та внутрішніх факторів, співвідношення яких і визначає базове протиріччя професійного розвитку.

Критеріями професійного становлення за концепцією Ю. П. Поварьонкова є: професійна продуктивність, професійна ідентичність і професійна зрілість.

Акмеологічна концепція розвитку професіонала має дві площини представлення системи поглядів: змістовну та структурно-процесуальну. Змістовний розвиток «суб'єкта праці» до рівня

професіонала розглядається у контексті загального розширення суб'єктного простору особистості, її професійного та морального «збагачення». Безпосередньо процесуальний розвиток розглядається з системних позицій, а саме у зв'язку зі змінами і розвитком підсистем професіоналізму особистості та діяльності, нормативного регулювання, мотивації на саморозвиток і професійні досягнення, рефлексивної самоорганізації та в плані розкриття творчого потенціалу особистості [3].

Підсистема професіоналізму діяльності характеризується поєднанням високої професійної компетентності із професійними та спеціальними базисними вміннями та навичками. Головним когнітивним компонентом цієї підсистеми, на думку авторів, є професійна компетентність, вказуючи на те, що професіоналізм особистості досягається під час та в результаті розвитку здібностей, професійно важливих і особистісно-ділових якостей, акмеологічних інваріантів професіоналізму, рефлексивної організації та культури, творчого та інноваційного потенціалу, мотивації досягнень, розкриття потенціалу і наявності сильної та адекватної мотивації. Сукупність умов і факторів, що стимулюють особистість до досягнень, утворюють мотиваційну основу розвитку професіонала, якій відводиться важлива роль.

Підсистема нормативності діяльності та поведінки забезпечує формування професійної та моральної системи регуляції поведінки, діяльності і відносин. Структура системи моральної регуляції діяльності та поведінки у професіоналів відрізняється складністю і включає в себе наступні базисні взаємопов'язані компоненти: мотиваційний (позитивне ставлення до даного виду діяльності, прагнення до самореалізації та досягненням, моральні та професійні установки та інтереси); когнітивний (знання про професійну етику, уявлення про моральність і моральних нормах); регулятивний (володіння способами і прийомами, необхідними для розуміння змісту моральних норм і приписів); позиційний (позитивне ставлення до осіб, з якими здійснюються професійні взаємодії, обов'язковість і відповідальність перед ними); емоційно-вольової (здатність до морального співпереживання, здатність відчувати задоволення від роботи,

ініціативність); оцінний або рефлексивний (моральна самооцінка своєї підготовки, результатів діяльності та відносин) [2].

Підсистема формування продуктивної Я-концепції перш за все передбачає розвиток людини у професії до рівня професіонала лише за умови продуктивної Я-концепції. Сама продуктивна Я-концепція вимагає від людини чітко усвідомити власні уявлення про самого себе свої можливості та подальші перспективи розвитку, завдяки чому людина вибудовує свою взаємодію з оточенням налагоджуючи відповідні стосунки з ними.

Все це дає особистості можливість створити реальні як особистісні так і професійні стандарти, змоделювати програму власного розвитку та саморозвитку, а також вибудувати гармонійну та продуктивну систему професійної взаємодії з оточенням.

Я-концепцію слід розглядати як цілісний, проте не позбавлений внутрішніх протиріч образ власного «Я». Сааме образ власного «Я» стає установкою стосовно самого себе та може включати такі складові елементи: когнітивний елемент формує образ власних якостей, здібностей, соціальної значущості тощо, та проявляється у самосвідомості особистості; емоційний передбачає емоційне забарвлення власних дій, що виявляється здебільшого у самоповазі; оціночно-вольовий визначає прагнення фахівця завоювати повагу серед професійного оточення.

Основою Я-концепції є різноманітні уявлення про самого себе, що відрізняються між собою різним ступенем адекватності та реалістичності, а саме: «Я» реалістичне в теперішньому часі; «Я» ідеальне (тобто до чого прагне людина, ким вона бажає стати орієнтуючись на моральні норми взаємодії з іншими фахівцями; «Я» динамічне характеризує спрямованість та наміри особистості щодо майбутнього професійного розвитку; «Я» фантастичне орієнтує особистість у тому якого рівня професіоналом бажав би стати спеціаліст, при наявності умов та можливостей [1].

На думку Е.Ф. Зеєра концептуальними положеннями психології професійного розвитку є: професійний розвиток – мета та цінність професійної культури; професійний розвиток детермінується природно обумовленими, біологічними та соціальними чинниками індивідуально-психологічними

властивостями індивіда а також випадковими подіями; професійний розвиток – відкритий та творчий процес; індивідуально-професійний розвиток має власні межі; професійний розвиток супроводжується подоланням зовнішніх та внутрішніх психологічних бар'єрів [4].

Розглядаючи зарубіжні концепції професійного розвитку спеціаліста ми маємо на меті приділити увагу теорії Е. Гінцберга, концепції «кар'єрної зрілості» Дональда Сьюпера та типологічній теорії Джона Холланда.

Теорія Е. Гінцберг. Професійний вибір є достатньо довгим, що може триває більше десяти років – це процес, що включає в себе низку взаємопов'язаних рішень. Автор акцентує увагу на незворотності цього процесу, тому що попередні рішення обмежують подальші можливості, і закінчується він компромісом між зовнішніми (кон'юнктура, престиж) і внутрішніми факторами (індивідуальні особливості). Вдале самовизначення характеризується наявністю широкого кола особистісно значущих позитивних цінностей або «ціннісної насиченістю», що дає можливість своєрідного маневру, а невіддале – вузьким спектром або відсутністю таких цінностей, «ціннісної порожнечою». Основним методом дослідження Е. Гінцберг використав інтерв'ювання. Під час проведення інтерв'ювання фіксувалася емоційна забарвленість проблем, які бачать перед собою підлітки і вирішення яких визначає перебіг професіоналізації. Дослідження автора дали можливість визначити професійний розвиток як послідовність якісно специфічних фаз, де розділовим критерієм виступають зміст і форма переведення індивідуальних імпульсів у професійні бажання. Надалі, ґрунтуючись на концепції Е. Гінцберг, Д. Сьюпер створив теорію, в якій були враховані деякі недоліки розглянутої концепції: невикористання загальнопсихологічних закономірностей, механічне співвіднесення професійних бажань і професійних реалій, недостатність методичного оснащення.

Концепція «кар'єрної зрілості» Д. Сьюпера. Ця теорія об'єднує феноменологічні концепти і диференційну

психологію. Професійний розвиток автором вважає за тривалий, цілісний процес розвитку особистості [9].

Д. Сьюпер виділяє стадії професійного розвитку, що мають самостійні завдання: «пробудження»; «дослідження»; «збереження»; «зниження». Стадії співвідносяться з етапами життєвого шляху, тобто з віком людини. Одночасно з поняттям стадіальності автор вводить поняття професійної зрілості, що відноситься до особистості, поведінка якої відповідає завданням професійного розвитку, характерним для даного віку.

Типологічна теорія Д. Холланда. Процес професійного розвитку обмежується визначенням самим індивідом особистісного типу, до якого він належить, пошуком професійної сфери, відповідної до власного типу, вибором одного з чотирьох кваліфікаційних рівнів цієї сфери, що визначається розвитком інтелекту і самооцінки [10].

Таким чином, розглянувши підходи науковців до такого поняття як професійний розвиток можна зробити такі висновки.

1. Професійний розвиток особистості можна розглядати як комплекс відповідних дій людини, умов та особливостей досягнення визначеної мети на шляху досягнення нею відповідного стану професіоналізму.

2. Складовими елементами професійного розвитку спеціаліста слід вважати: досягнення високого рівня професійної кваліфікації та компетентності; розвиток професійних умінь до рівня майстерності; пошук відповідних рішень та їх реалізація як у повсякденних так і у нестандартних ситуаціях; точність та своєчасність виконання завдань; продуктивність професійної діяльності, а також стабільність продуктивної діяльності у часі.

Подальший розвиток проблематики професійного розвитку спеціаліста ми вбачаємо у визначенні необхідних індивідуально-психологічних якостей особистості, що дозволяють їй ефективно виконувати функціональні завдання за посадою.

Список літератури

1. Агапов В.С. Становление Я-концепции личности: теория и практика. М.: Институт молодежи, 1999. – 164 с.
2. Богданов Е.Н. Формирование и развитие профессионально-нравственной культуры будущего учителя: дис... докт. псих. наук / Е. Н. Богданов. – М., 1995. – 594 с.
3. Деркач А.А., Зазыкин В.Г. Акеология. – СПб., 2003. – 256 с.
4. Зеер Е.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. – 2-е изд., перераб., доп. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.
5. Коррекционно-обучающие программы повышения уровня профессионального развития учителя: Уч. пос. – М.: Моск. психолого-соц. Ин-т; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2001. – 188 с.
6. Кудрявцев, Т.В. Психология профессионального обучения и воспитания / Т.В. Кудрявцев. – М.: Изд-во МЭИ, 1986. – 108 с.
7. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека. – М.: Изд-во УРАО, 2002. – 160 с.
8. Ростунов, А.Т. Формирование профессиональной пригодности / А.Т. Ростунов. – Минск: Вышэйшая школа, 1984. – 176 с.
9. Super D.E. et al. Vocational Development: A Framework of Research. – New York, 1957, - 142 p.
10. Holland Y.L. Explorations of a theory of vocational choice // J. Appl. Psychol., 1968. V. 52. N 1.

Strikha S. V., senior lecturer

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL APPROACHES PROFESSIONAL DEVELOPMENT SPECIALISTS

The article is devoted to the issue of review of theoretical and methodological approaches to issues of professional development specialists. The focus of the article on describing the theoretical achievements of science and scientists coverage views on the content and structure of professional development specialist. Attention is focused on the development of a specialist is not focusing on the stage of choosing a future profession, as well as the possibility of improving the appropriate level of professional skills.

Professional development of personality considers as a set of relevant human actions, conditions and characteristics to achieve a goal towards achieving it appropriate state professionalism.

The constituent elements of professional development specialist should be considered: a high level of professional skill and competence; development of professional skills to the skill level; search for appropriate solutions and their implementation both in everyday and in non-standard situations; the accuracy and timeliness of tasks; performance of professional activity and stability of productive time.

Further development of specialist professional problems considers in identifying the individual psychological personality traits that allow it to effectively perform functional tasks ex officio.

Keywords: professional development, quality characteristics of professional activity, professional development and concept formation.