

УДК 159.944(075.8)

ПРОФЕСІЙНА ЗРІЛІСТЬ ОСОБИСТОСТІ: ПСИХОЛОГІЧНА ПРИРОДА ПОНЯТТЯ

Комар Т.В., к. психол. н.,
доцент, професор кафедри практичної психології та педагогіки
Хмельницький національний університет

У статті здійснено теоретичний аналіз визначення психологічної природи професійної зрілості фахівця, відмінностей від близьких за власною сутністю понять «професійна ідентичність», «професійна самосвідомість», «професійна компетентність». Виявлено загальні психологічні особливості професійної зрілості особистості.

Ключові слова: професійна зрілість особистості, професійна ідентичність, професіоналізм, професійна самосвідомість.

В статье осуществлен теоретический анализ проблемы определения психологической природы профессиональной зрелости специалиста, отличий от близких по своей сути понятий «профессиональная идентичность», «профессиональное самосознание», «профессиональная компетентность». Определяются общие психологические особенности профессиональной зрелости личности.

Ключевые слова: профессиональная зрелость личности, профессиональная идентичность, профессионализм, профессиональное самосознание.

Komar T.V. PROFESSIONAL MATURITY OF PERSONALITY: PSYCHOLOGICAL CONCEPT

The theoretical analysis of problem of determination of psychological nature of professional maturity of specialist is carried out in the article, differences from near on the essence concepts “professional identity”, “professional consciousness”, “professional competence”. The general psychological features of professional maturity of personality are determined.

Key words: professional maturity of personality, professional identity, professionalism, professional consciousness.

Постановка проблеми. Варто зазначити, що професія задає змістовні характеристики професійної зрілості, тим самим забезпечуючи єдність професійної діяльності й професійної спільності. Зіставлення професії, професійної зрілості, професійної придатності (профпридатність) й професійної готовності (профготовність) можливе в координатах активності фахівця: професія відповідає рівню зовнішньої активності, професійна зрілість – рівню внутрішньої активності, тобто є значеннєвим змістом зовнішньої професійної активності. Профпридатність і профготовність – форми прояву активності.

Саме тому принциповими для розуміння професійної зрілості є сучасні концепції професіоналізму (В.Й. Бочелюк, Е.Ф. Зеєр, А.О. Деркач, Є.О. Климов, А.К. Маркова, Л.М. Мітіна, Ю.П. Поварьонков та ін.). У цих концепціях зроблений акцент на тому, що розгляд професіоналізму з позиції високого рівня ефективності професійної діяльності є однобічним. Сьогодні в дослідників немає єдності у визначенні компонентів багаторівневої структури особистості професіонала. Найбільш виражений зв'язок професіоналізму виявляється, на нашу думку, з підструктурами професійної спрямованості (Е.Ф. Зеєр, Л.М. Мітіна); професійної іден-

тичності й професійної зрілості (А.О. Деркач, В.М. Зазикін, Ю.П. Поварьонков).

Однак, відмітимо, що професійна зрілість тісно пов'язана з професійною самосвідомістю, яка проявляється в єдності трьох аспектів: пізнавального (самопізнання), емоційно-оцінного (самосхвалення) і діяльнісно-вольового (саморегуляція). Під час розгляду співвідношення категорій «професійна самосвідомість» і «професійна зрілість» треба акцентувати увагу власне на особистісному змісті самооцінного характеру: професійній самооцінці й самоефективності. Професійна самооцінка й професійна зрілість не є тотожними категоріями. Відмінність полягає в тому, що професійна самооцінка передбачає зіставлення з певним еталоном («Який я фахівець/професіонал?») та, відповідно, може бути як позитивною, так і негативною. Професійна зрілість – переживання фахівцем власної цінності (моя цінність як представника певної професійної справи).

Отже, **метою статті** є визначення психологічної природи професійної зрілості фахівця, відмінностей від близьких за власною сутністю понять.

Виклад основного матеріалу. Поняття «професійна зрілість» за значеннєвим змістом ширше за поняття «самоефективність»,



оскільки фахівець із почуттям професійної зрілості, крім сильної віри у власний потенціал та ефективність, є носієм цінностей і змістів професійної діяльності.

Взаємозв'язок діяльнісно-вольового компоненту самосвідомості й зрілості розкривається, на наш погляд, у такий спосіб: професійна зрілість є внутрішнім регулятором фахівця, який не дозволяє особистості здійснювати вчинки, не гідні професіонала, майстра.

Професійна зрілість активізує самопізнання, свідому саморегуляцію, визначає нові змісти професійної діяльності, стимулює професійне самовизначення й самореалізацію. Таким чином, професійна зрілість – особистісний феномен, пов'язаний із професійною активністю; відповідно, фахівець із відчуттям професійної зрілості – суб'єкт професійної діяльності.

Професійне самовизначення, яке розуміється як «знаходження змістів виконуваної роботи» (М.С. Пряжников), передуює професійній зрілості. Якщо професійне самовизначення – це проектування й організація професійного й в цілому життєвого шляху, то професійна зрілість – ціннісно-сміслова основа життєтворення.

Термін «професійна ідентичність» за значенням змістом пов'язаний із поняттям «професійна зрілість». Фахівець із відчуттям професійної зрілості характеризується почуттям усвідомлення своєї єдності з професійною етикою й цінностями професійного співтовариства, членом якої він є як в аспекті ідентичності самосвідомості (самототожнення з відповідальністю посадових обов'язків і моралі), так і у сфері реальної поведінки (дії в рамках професійних функцій та етики).

Зв'язок професійної зрілості виявляється, на нашу думку, з моральними професійними орієнтуваннями, які виражаються у відчутті відповідальності й у переживанні власної професійної ефективності, переконаності особистості в можливості реалізувати власний потенціал у професійній діяльності.

Серед чинників професійної зрілості, які є важливими для розуміння психологічної природи, варто назвати такі:

1) суб'єктивна значимість професійної діяльності, представлена такими складовими: суб'єктивний зміст професійної діяльності; мотиваційні компоненти діяльності; місце праці в житті індивіда; суспільні норми трудової діяльності (Р. С. Куантаніла, Б. Вілперт);

2) зовнішня й внутрішня оцінка ефективності професійної діяльності. Зовнішня оцінка – це оцінка ефективності діяльно-

сті суб'єкта діяльності з боку інших людей (керівників, колег, підлеглих, членів родини й значущих для фахівця й інших). Зовнішня оцінка базується переважно на таких характеристиках професійної діяльності: результативність, ініціативність у професійній діяльності й ефективність взаємодії з колегами. Узагальненим показником внутрішньої оцінки ефективності професійної діяльності є задоволеність професійною діяльністю. Теоретичний аналіз наукової літератури дозволяє виділити такі джерела задоволеності працею: заробітна платня; соціально-психологічні чинники (відносини з колегами й керівництвом, споживачами послуг); можливості кар'єрного зростання; умови, які організація надає для реалізації поза професійними цілями; умови праці (фізичні, територіально-географічні, організаційні, соціальні); зміст діяльності; статус організації; можливості професійного зростання й реалізації професійних цілей; почуття спільності діяльності, які розділяються з колегами.

3) престижність професії. Є.О. Климов звертає увагу на те, що у виборі професійної діяльності, престижність професії є одним із домінуючих факторів. М.С. Пряжников відзначає, що в теоріях елітарності (соціальної стратифікації) акцент робиться на ставленні до професійної діяльності: 1) теорія Д.Дж. Треймана (положення людини означає престиж її професії); 2) теорія У.Л. Уорнера (приналежність людини до певного класу, соціальної групи залежить від походження, роду занять).

Поняття «професійна компетентність» разом із поняттями «професіоналізм», «професійна майстерність», «кваліфікація» входить у низку дефініцій, пов'язаних із якістю й ефективністю професійної людської діяльності й розглядається нами як найзначуща.

Зупинимося на визначенні поняття «професійна компетентність», а також виділимо критерії професійної успішності й ефективності фахівця.

Поняття «компетентність» (competentia – приналежності за правом) колись визначалося як володіння знаннями, які дозволяють судити про щось і висловлювати вагому авторитетну думку. Зазначене поняття частіше трактують як:

1) сукупність здібностей, умінь і знань, достатніх і адекватних тому, що потрібно зробити (виконувати певні трудові функції);

2) об'єднання психічних якостей, які сприяють діяти самостійно й відповідально (діюча компетентність).

Існує й ще один аспект трактування цього поняття: компетентність – це норматив-

но прийнята здатність авторитетної особистості здійснювати певні акти або дії в конкретних умовах, її коло повноважень. У цьому змісті компетентність близька поняттю «компетенція», що визначається як сфера, коло питань, які людина вповноважена вирішувати на своєму робочому місці (її сила, влада тощо).

Таким чином, треба відзначити особливості представлення цього поняття в науці. Отже, компетенція, на думку М.В. Рудь, – свідомо задана соціальна вимога (норма) до освітньої підготовки фахівця, необхідна для його продуктивної діяльності у відповідній сфері. Компетентність – володіння особистістю компетенціями, що має прояв у її діяльності, яка заснована на знаннях і досвіді, набутих у навчальному процесі, соціалізації, орієнтованих на самостійну й успішну діяльність. Можна умовно означити компетенції як сукупність того, що людина має в розпорядженні, а компетентність – як сукупність того, чим вона володіє. При цьому людина може бути або компетентною, або ні щодо необхідного рівня виконання, а не щодо досягнень інших.

Крім цього, у наукових джерелах дискутується питання структури компетентності, її складових елементів або сторін (аспектів). Так, О.Ф. Скакун, Н.І. Овчаренко виділяють такі її елементи або сторони:

1) гносеологічна сторона компетентності передбачає наявність певних знань, які є необхідними для виконання професійного обов'язку, постійне їхнє відновлення, удосконалення. Фахівець повинен стежити за новітніми досягненнями вітчизняної та світової науки й практики, які стосуються його професійної діяльності, заради того, щоб постійно збагачувати ними власну діяльність;

2) нормативна сторона компетентності окреслює обсяг повноважень (прав та обов'язків) фахівця або повноважної особи, яка встановлена законодавством або статутом організації;

3) функціональна сторона компетентності має прояв у здатності фахівця діяти, виконувати власні професійні обов'язки на базі досвіду – особистого, колективного, територіального. Особистий досвід фахівця – сукупність знань і практично засвоєних конкретних професійних умінь, звичок, досягнень. Колективний досвід професіоналів – система досягнень позитивних результатів у професійній діяльності конкретним колективом. Територіальний досвід – сукупність позитивних (особистих і колективних) результатів у професійній діяльності, сконцентрованої на певній території;

4) особиста сторона компетентності складається з усвідомлення фахівцем влас-

ного призначення, оцінки власних професійних здібностей; самокритичність, здатність до самоаналізу професійних якостей із метою подолання негативних властивостей.

У роботах закордонних учених із загального та стратегічного менеджменту, присвячених окремим аспектам дослідження професійних компетентностей (Д. Бодді й Р. Пейтон, Р. Л. Дафт, М. Мескон, М. Альберт і Ф. Хедоурі, У.Д. Дункан), і наукових працях дослідників інноваційного менеджменту й теорії управління (Л.М. Карамушка, В.С. Лазарев, М.М. Поташнік, О.Г. Мойсеєв, Д.М. Ушаков, О.Є. Лебедев, Т.І. Шамова, П.І.Третьяков, В.О.Сластьонін, Н.Д.Малахов, С.Т.Вершловський); дослідженнях авторів, які займаються аналізом професійної компетентності взагалі (А.О. Деркач, Є.О. Климов, Н.В. Кузьміна, А.К. Маркова, В.О. Наперов, І.І. Проданов), а також і професійної компетентності (В.І. Франчук, Г.С. Нікіфоров), висвітлюються різні ракурси досліджуваної проблеми та створені певні передумови її вирішення.

Ф.С. Ісмагілова під професійною компетентністю розуміє поінформованість працівника щодо певної професійної діяльності, професійне поле, у якому він діє, а також здатність до ефективної реалізації в практичній діяльності власної професійної кваліфікації й досвіду. У структурі професійної компетентності автор виділяє такі основні елементи, як знання, досвід (уміння, професійна інтуїція), професійна культура й особистісні якості працівника.

Запропоновано формулу компетентності. Які її основні складові? По-перше, знання, але не просто інформація, а й та, що швидко змінюється, динамічна, різновидова, яку необхідно вміти знайти, відсіяти від непотрібної, перевести в досвід власної діяльності. По-друге, уміння використовувати ці знання в конкретній ситуації; розуміння того, як можна одержати ці знання. По-третє, адекватне оцінювання себе, світу, власного місця у світі, конкретних знань, необхідності або непотрібності їх для своєї діяльності, а також засобу їх одержання або використання. Ця формула логічно може бути виражена в такий спосіб:

компетентність = мобільність знань + гнучкість методу + критичність мислення

Таким чином, визначення професійної компетентності містить у собі низку взаємозалежних між собою характеристик, зокрема таких: гностичну або когнітивну, що відображає наявність необхідних професійних знань; регулятивну, що дозволяє використовувати наявні професійні знання для вирішення професійних завдань;



рефлексивно-статусну, що надає право за рахунок визнання авторитетності діяти певним чином; нормативну, що окреслює коло повноважень, сферу професійного знання; комунікативну, оскільки поповнення знань або практична діяльність завжди здійснюються в процесі спілкування або взаємодії.

Утім компетентність фахівця розгортається в наукових дослідженнях як складне утворення з різноманітною структурою. Можна виділити систему базових компетентностей фахівця. Така система є аналітичною моделлю професіонала, у ній представлені узагальнені нормативні й морфологічні показники структури професії та психологічної структури професійної діяльності. Ця модель може бути використана для вирішення прикладних завдань, зокрема для створення найбільш ефективною моделі професійного навчання, яке задовольняє вимоги, висунуті спільноту до видів професійної компетентності, якими повинен володіти фахівець. Основними структурними складовими системи базових компетентностей є «інтелектуальна компетентність», «інструментальна компетентність», «індивідуально-особистісна компетентність», «комунікативна компетентність».

Усі базові компетентності окреслюються через систему чинників, які відображають конкретні якості професіонала, його знання, уміння й звички. Так, «інтелектуальна компетентність» може бути представлена чинниками, що відображають інтелект і перцептивно-аналітичні здібності, а саме рівень поінформованості та специфіку сприйняття, розмаїту кількість різних за змістом даних, обробку інформації, словесно-логічне мислення, здатність до абстрагування й знаходження закономірностей, наочно-дійове мислення, уміння швидко вирішувати практичні завдання й концептуальну гнучкість. Ці здібності є базовими й забезпечують успішність у прийнятті обґрунтованих і відповідальних рішень, уможливають дії в невизначеній, проблемній ситуації у випадках дефіциту інформації на основі логічних умовиводів.

«Інтелектуальна компетентність», за Є.О. Климовим, має у своєму складі компонент предметної галузі та сфери прояву особистості в структурі професії; «інструментальна компетентність» відображає в структурі професії її предметну галузь, включаючи знання про предмет діяльності й аспекти праці, а також основні діяльності, уміння, технології й т. ін., застосовувані для успішного досягнення результату; «індивідуально-особистісна компетентність» відображає в структурі професії особливості проявів особистості, охоплюючи необхід-

ний набір якостей спеціаліста, володіння якими уможливорює не тільки професійну придатність, а професіоналізм фахівця; «комунікативна компетентність» включає характеристики професіонала в спілкуванні, виражаючи найважливішу складову професійної сфери спілкування.

У поняття «інструментальна компетентність» включені характеристики операційної сфери спеціаліста, який здійснює виконавчу частину діяльності. До них насамперед можна віднести знання про предмет діяльності, її сторони, а також дії, уміння, навички праці, технології, техніки, застосовувані для успішного досягнення результату. Сьогодні це знання й майстерність не тільки в галузі технології й виробництва тієї сфери, де безпосередньо здійснює свою діяльність фахівець, а й компетентності в таких галузях, як маркетинг, фінанси, право, інформаційні технології, знання іноземних мов та ін.

Відтак І.В. Дурманова пропонує умовно розділити інструментальну сферу компетентності на дві складових:

1) основна сфера компетентності в системі «людина – людина» визначає професійне призначення, основний зміст праці й діяльності фахівця;

2) сфера додаткової інструментальної компетентності, яка включає низку компетентностей знань, умінь і навичок, що відносяться до кожної з базових предметних систем і пов'язані з діяльністю фахівця.

«Індивідуально-особистісна компетентність» містить у собі характеристики психічної організації суб'єкта діяльності в системі «людина – соціум». Цей вид компетентності складається із чинників, які визначають внутрішні ресурси й зовнішні прояви особистості й індивідуальності фахівця. Згідно із сучасними вимогами до спеціалістів, найбільш значимими є чіткі цінності, особистісні цілі, уміння управляти собою, самоконтроль та організованість, емоційна стабільність, самостійність і самодостатність, незалежність і впевненість у собі, здатність приймати рішення та вміння вирішувати професійні проблеми, відповідальність і сумлінність, працездатність, сприйнятливість до нововведень, заповзятливість, потенціал творчої активності й активний саморозвиток.

«Комунікативна компетентність» розуміється як сукупність звичок і вмінь, необхідних для ефективного спілкування, адекватних комунікативним завданням і достатніх для прийняття рішень. Цей вид компетентності логічно було б віднести до чинників основної сфери інструментальної компетентності, проте оскільки робота

сучасного фахівця складається на 70-90% зі спілкування (за дослідженнями Дж. Коттера та Є.В. Сидоренко), можна виділити вміння спілкуватися в окремий вид базової компетентності, яка вимагає особливого розвитку. У поняття «комунікативна компетентність» можна включити такі чинники, як товариськість, комунікативна чутливість, соціальна сміливість, дипломатичність і проникливість у групових відносинах, вміння витримувати навантаження, пов'язані із широким спілкуванням, вміння впливати на навколишніх, ситуативна адаптивність.

Таким чином, ми дійшли **ВИСНОВКІВ**, що професійна зрілість – відповідність професійного розвитку людину ціннісному ставленню особистості до себе, власної професійної діяльності, інших людей, життя й світу в цілому.

Загальними характеристиками професійної зрілості є такі:

1) зацікавленість у здійсненні вибору професії;

2) прагнення до одержання нової інформації й планування кар'єри;

3) однорідність професійних переваг протягом тривалого часу в одній професійній галузі;

4) зрілість інтересів, незалежність від інших людей та обставин під час вибору професії й розвитку професійних умінь, відповідність цінностей обраної професії інтересам людини;

5) відповідність переваг і здібностей інтересам та активності людини.

Теоретичний аналіз наукової літератури дозволяє виділити основні параметри професійної зрілості людини: автономність, поінформованість про світ професій, вміння співвіднести інформацію зі своїми особливостями, вміння приймати рішення, вміння планувати своє професійне життя, емоційне залучення в ситуацію рішення.

Загальні характеристики «професійно зрілої» особистості такі:

1) виділення себе з кола оточуючих людей; вміння відокремити власні цілі від цілей батьків та інших значущих осіб;

2) прагнення реалізувати бажання в практичних діях, мати глибокі знання та звички хоча б в одній галузі; загальна орієнтація на успіх; знання кроків, які необхідно зробити для придбання знань та умінь;

3) прийняття на себе відповідальності за власні дії;

4) наявність власного робочого досвіду, досвіду вирішення життєвих проблем; самостійний досвід щодо планування власних вчинків, спільних справ, власний час тощо.

5) вміння прогнозувати професійне зростання; однорідність професійних переваг протягом тривалого часу;

6) ініціатива й винахідливість у реалізації можливостей; власна активність в одержанні інформації й виборі професійного шляху;

7) рівень реалізму в прийнятті кар'єрних рішень.

Отже, професійна зрілість фахівця формується в процесі реалізації системи випереджальної підготовки у ВНЗ й поєднує готовність до безперервного професійного вдосконалення, професійну культуру, особистісно-професійну активність, усвідомлення соціальної значущості професійної діяльності й ціннісне ставлення до професії, себе, інших людей й світу в цілому, пошук і знаходження в професії власного смислу.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности : [учебное пособие для вузов] / В.А. Бодров. – М. : ПЕР СЭ, 2003. – 511 с.

2. Дмитриева М.А. Уровни и критерии профессионализма: проблемы формирования современного профессионала / М.А. Дмитриева, С.А. Дружилов // Сибирь. Философия. Образование. – Новокузнецк : ИПК, 2001. – Вып. 4. – С. 18–30.

3. Дружилов С.А. Становление профессионализма человека как реализация индивидуального ресурса профессионального развития / С.А. Дружилов. – Новокузнецк : ИПК, 2002. – 242 с.

4. Завалишина Д.Н. Профессиональное развитие и профессиональное мышление / Д.Н. Завалишина // Вестник Балтийской педагогической академии. – СПб. : Изд-во БПА, 1998. – Вып. 18. – С. 71–75.

5. Исмагилова Ф.С. К проблеме психологического анализа профессионального опыта / Ф.С. Исмагилова // Вестник Московского Университета. Серия «Психология». – 2000. – № 2. – С. 16–26.

6. Климов Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М. : Институт практической психологии; Воронеж : НПО «МОДЭК», 1996. – 400 с.

7. Родыгина У.С. Психологические особенности профессиональной идентичности студентов / У.С. Родыгина // Психологическая наука и образование. – 2007. – № 4. – С. 39–52.

8. Юридическая деонтология : [учебник] / О.Ф. Скакун, Н.И. Овчаренко. – Х., 1998. – 270 с.