

ПРОФЕСІОНАЛІЗМ ТА ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ОСОБИСТОСТІ

У статті проаналізовано проблеми професійного розвитку особистості, розглянуто різні підходи до розвитку професіонала. Доведено, що розвиток професіонала є результатом формування особистості у професійній діяльності, професійних взаємодіях та особистісному просторі.

Ключові слова: професіоналізм, особистість працівника, професійне становлення особистості, особистісний розвиток.

В статье проанализированы проблемы профессионального развития личности, рассмотрены разные подходы к развитию профессионала. Доказано, что развитие профессионала есть результатом формирования личности в профессиональной деятельности и профессиональных взаимодействиях, а также в личностном пространстве.

Ключевые слова: профессионализм, личность специалиста, профессиональное становление личности, личностное развитие.

The article analyses the issues of professional development of the individual, examines different approaches to the development of a professional. It is proved that the development of professional occurs as a result of the formation of personality in the professional activity and professional interactions and personal space.

Key words: professionalism, personality of the worker, professional formation of the personality, and personal development.

Професіоналізм науковці розглядають як сполучення загальної освіти з уміннями й навичками, що здобуваються у процесі роботи в конкретній організації, у специфічних умовах її багато в чому унікальної системи розподілу та організації праці.

Більшість авторів розглядають особистісний і професійний розвиток як взаємодоповнювальні та взаємозумовлювальні один одного процеси (О. О. Деркач [8], Є. О. Климов [3], Н. В. Кузьміна [6]).

Поняття «професіоналізм» за своїм походженням скоріше повсякденне, ніж твердо встановлене, канонічне. У словниках і довідниках наводяться значення понять: «професія», «спеціальність», «кваліфікація».

Під професією розуміється певний рід суспільно-корисної трудової діяльності; поява професії обумовлена поділом і кооперуванням праці в конкретних техніко-організаційних умовах виробництва і сукупністю знань і практичних навичок, надбаних працівником у результаті навчання чи отриманого досвіду роботи.

Проблеми становлення особистості працівника, формування у нього позитивного ставлення до праці, інтересу до змісту роботи, задоволеності працею все більше привертає увагу психологів, соціологів, керівників підприємств.

Немає сумнівів, що в діяльності відбувається формування особистості, складається її індивідуальність, виробляється система відносин до світу, до суспільства, до себе. Й особливе місце серед різноманітних видів соціальної діяльності особистості займає професійна діяльність. Саме професійна діяльність надає більшості людей можливість задовольнити все різноманіття своїх потреб, розкрити свої здібності, ствердитися як особистість.

Отже, необхідні спеціальні дослідження психології професійного становлення індивіда і впливу цього процесу на формування особистості.

У зарубіжних авторів склався певний підхід до вивчення процесу становлення особистості у професійній діяльності, який веде до професіоналізму. Його сутність у виділенні та вивченні «професійних типів особистості» (термін «професійний тип особистості» введений у науку Е. Шпрангером). Підхід цей ґрунтується на тому, що схожий вид діяльності людини призводить і до формування схожих рис особистості, що зумовлено подібністю професійних вимог до психологічних і психофізіологічних особливостей людини. Схожі умови праці і побуту, виробничі цілі, однакові шляхи соціального зростання вказують на подібність людей у манерах поведінки, мовлення, спілкування, визначають загальні за змістом інтереси, потреби,

установки тощо.

У межах однієї професії є кілька спеціальностей, і якщо професія – це рід діяльності, то спеціальність – вид занять у рамках однієї професії, сукупність конкретних знань і навичок. Виділення спеціальності залежить від сфери трудової діяльності, стадії виробничого процесу, застосованого інструменту, устаткування тощо. І професія, і спеціальність визначаються за ознаками змісту праці, включаючи предмети праці, застосовувані засоби праці й особливості її організації (поділ, кооперація).

Система освіти зорієнтована на підготовку фахівців із досить масових професій із можливістю спеціалізації на заключному етапі навчання. Це відбувається тому, що процес навчання – також свого роду виробничий процес, а у діючому дотепер підході до організації праці основним чинником ефективності є потоковий метод, масове виробництво, дешевизна. На індивідуальну підготовку в підприємств немає поки коштів, а крім того, щоб її здійснювати, викладачі повинні добре знати специфіку майбутнього робочого місця того, кого навчають. Виходить, така підготовка можлива у випадку, якщо робоче місце задалегідь відомо, викладач має можливість вивчити його специфіку, а підприємство – оплатити таку підготовку. Зрозуміло, що в рамках системи загальної освіти можлива підготовка тільки за типовими елементами знань професії, спеціальності. Зараз численні освітні установи займаються не стільки спеціальною підготовкою, скільки загальною освітою. Деякі великі підприємства зберегли чи створили власні системи підготовки персоналу, проте навіть вони не в змозі підготувати фахівців для всього різноманіття робочих місць. Ступінь же цієї різноманітності значно зріс у зв'язку з повною волею у створенні підприємств та в організації праці на них.

Як правило, дослідники розуміють професійний розвиток особистості як зріст, становлення, позитив, інтеграцію у професійній праці особистісних якостей і здібностей, професійних знань та умінь, проте головне – як активне якісне перетворення особистістю свого внутрішнього світу, що призводить до принципово нової його побудови і способу життєдіяльності – творчої самореалізації у професії. Основною психологічною передумовою і формою реалізації професійного розвитку особистості є її професійна соціалізація [5; 7].

Цей підхід, незважаючи на його бажаність, представляється не досить точним. На наш погляд, з'являється необхідність виділення негативних чи деструктивних аспектів особистісного професійного розвитку людини. Соціальне, задаючи певний напрямок життєвої кар'єри, виступає як «гніт», що доводить людину до потрібної кондиції. Проте, через низку причин, ця робота соціуму може виявитися недостатньою. Не зважаючи на постійний розвиток, самовдосконалення людини, можливості її обмежені. Для тієї чи іншої людини недоступне цілісне пізнання світу, воно їй не під силу і не за часом (життєвого циклу), враховуючи,

що обсяг знань – нескінченний. Таке пізнання доступне лише людині в цілому, та й то лише як перспектива, що постійно йде вдалину.

Професійний розвиток є продуктом і результатом діяльності самої людини. Найважливішою властивістю цієї ідеї виступає можливість зрозуміти, як відбувається «створення», «конструювання» відсутніх функціональних станів, свого роду новоутворень, які, у принципі, неможливо редукувати до тих чи інших компонентів вихідної системи.

У нашому розумінні, професійний розвиток може проявлятися і як негативна зміна особистості у процесі існування індивіда у професійному середовищі, засвоєння професійного досвіду, оволодіння «брудними» стандартами і цінностями професійного співтовариства; як процес реалізації негативних аспектів накопиченого професійного досвіду, в якому різні типи деструктивної поведінки проявляються, не тільки як підпорядкування зовнішнім вимогам, а скоріше як вибір оптимального для керівника поведінкового рішення, як відтворення стереотипних соціальних комунікацій у процесі управлінської діяльності.

Під професійним становленням розуміється індивідуальний особистісний процес, основним елементом якого є особистий вибір.

Питання, пов'язане з професійним становленням та особистісним розвитком, обговорювалося у працях вітчизняних і зарубіжних авторів: Б. Г. Ананьєва [1], Л. С. Виготського [2], Є. О. Климова [3], І. С. Кона [4], Л. Ф. Обухової, Л. Б. Філонова, З. Фройда, Е. Еріксона [8] та ін.

Так, основоположник науково-психологічного підходу до проблеми професійного становлення особистості Ф. Парфонец першим сформулював тезу про те, що кожній професії відповідає певний набір психологічних і фізіологічних якостей. А успішність і задоволеність людини професійною діяльністю залежить від ступеня відповідності індивідуальних якостей особистості вимогам професії.

Надалі Ш. Бюллер і Д. Сьюпер стверджували, що пошук професії зумовлений дитячими мріями про професії, рольовими іграми на попередніх вікових етапах і досягненнями певного рівня особистісного розвитку.

А. Адлер вважав, що вибір професії заснований на прагненні людини до гіперкомпенсації незадоволених властивостей своєї особистості, таким чином, людина обирає саме ту професію, що найменше відповідає її індивідуальним особливостям, проте може допомогти ствердити себе у власних очах. Частково цей підхід до вибору професії підтверджується в сучасних дослідженнях [9].

Е. Роу пов'язує професійне становлення людини з характером попередніх дитячо-батьківських стосунків. Вона виявила, що роботу з людьми обирає людина, у сім'ї якої переважали емоційна атмосфера прийняття і співробітництва, методи переконання і заохочення, чіткий розподіл сімейних функцій. Сфера мистецтва обирається

тоді, коли у взаєминах батьків з дітьми провідну роль грала емоційна сторона. Професії, що стосуються роботи з речами, обираються частіше людьми, в атмосфері сім'ї яких було відчуження, непорозуміння, переважали методи покарання [9].

У перехідний економічний період вибір професії людини можуть визначити і ті види спеціальностей, які сьогодні найбільш затребувані.

Досягнення вершин професіоналізму – довгий і важкий шлях. Цьому передують продумана організація не тільки виховного процесу дитини в дошкільному та молодшому шкільному віці, проте цілеспрямоване введення у світ професії, глибоко відпрацьована професійна освіта. Це повинно бути сполучене із загальноособистісним розвитком, уключенням у діяльність, що дає можливість виробити індивідуальний алгоритм поведінки на шляху до професіоналізму. Професійна підготовка може вважатися повноцінною та дієвою, якщо вона доповнюється постійним прагненням до професійного зростання.

Професіоналізм визначається як вищий щабель у розвитку людини як суб'єкта пізнання, праці, спілкування. При цьому критерієм рівня професіоналізму є ступінь відповідності знань, умінь і навичок фахівця сучасним досягненням науки і практики в цій області.

Професіоналізм як найважливіша акмеологічна категорія розглядається, у широкому контексті, у діяльнісному та особистісному проявах. Безсумнівно, у процесі становлення професіоналізму діяльності особистість розвивається. Йдеться про професіоналізм, що включає підструктури, що перебувають у діалектичній єдності, професіоналізму діяльності і професіоналізму особистості.

Існують різні точки зору на сутність професіоналізму. На думку А. К. Маркової [7], психологія професіоналізму виявляє умови та закономірності просування людини у процесі сходження до професіоналізму. Психологія професіоналізму в такому розумінні описує психологічні критерії та рівні професіоналізму, етапи і щаблі на шляху просування до професіоналізму, вікові та індивідуальні особливості становлення професіонала.

Таке розуміння професіоналізму і професійної майстерності відбиває, головним чином те, що пов'язане з діяльнісним аспектом, при цьому особистість та її розвиток у праці немов залишаються на другому плані.

Більш перспективним напрямом вивчення професіоналізму є, на нашу думку, його розгляд у нерозривному зв'язку з розвитком (індивідуально-професійним) суб'єкта праці. Б. Г. Ананьєв указував на необхідність проведення фундаментальних досліджень зрілості, відзначаючи, що це – найбільш важливі періоди розвитку особистості, для яких характерна висока творча і соціальна активність [1]. Під його керівництвом у 1965 році в Ленінграді створена школа експериментального дослідження особистості, а проведені дослідження зламали існуючі уявлення

про зрілість як про період «скам'яніння». Саме цей аспект проблеми – висока продуктивність діяльності і досягнень – став вирішальною передумовою для формування акмеології як науки.

У цей час акмеологія визначається як наука, що виникла на стику природничих, технічних і гуманітарних дисциплін, що вивчають закономірності і механізми розвитку людини на щаблі її зрілості та, особливо, при досягненні нею найбільш високого рівня у цьому розвитку [7].

Настільки широке розуміння сутності акмеології створило передумови для формування та розвитку різних напрямів у цій науці. У силу суспільної потреби найбільший розвиток одержав напрям, пов'язаний із досягненнями акмеології у професійній діяльності, тобто професіоналізм. Тому об'єктом цього напрямку акмеології став саме професіоналізм діяльності, а предметом – об'єктивні й суб'єктивні чинники, що сприяють і перешкоджають досягненню вершин професіоналізму. При цьому, в контексті досягнення професіоналізму розглядалися питання, пов'язані з досягненням високої ефективності чи продуктивності діяльності, індивідуально-професійним розвитком, оптимізацією діяльності, розробкою нових способів і алгоритмів рішення професійних завдань і багато чого іншого.

Досягнення професіоналізму в акмеологічному розумінні пов'язане з розвитком особистісних якостей (цілеспрямованості, ініціативності, організованості), рис характеру (завзятості, наполегливості, послідовності), інтелектуальних якостей, в удосконалюванні і збагаченні професійних умінь, розкриттям творчого потенціалу особистості та її моральним удосконалюванням. Тому професіоналізм пов'язаний з індивідуально-професійним розвитком.

Індивідуально-професійний розвиток – це процес формування особистості (у широкому розумінні) та її професіоналізму в саморозвитку, професійній діяльності і професійних взаємодіях [3].

Узагальнення проведених досліджень [3; 7; 8; 9] дозволяє стверджувати, що у процесі індивідуально-професійного розвитку відбуваються структурні зміни особистості:

1. Зміна спрямованості особистості:
 - розширення кола інтересів і зміна системи потреб;
 - актуалізація мотивів досягнення;
 - зростання потреб у самореалізації і саморозвитку.
2. Збільшення досвіду і підвищення кваліфікації:
 - підвищення компетентності;
 - розвиток і розширення вмінь та навичок;
 - освоєння нових алгоритмів рішення професійних завдань;
 - підвищення креативності діяльності.
3. Розвиток складних часткових здібностей.
4. Розвиток професійно важливих якостей, зумовлених специфікою діяльності.
5. Розвиток індивідуально-ділових якостей.
6. Підвищення психологічної готовності.

Існують різні рівні розвитку професіоналізму. Їхня оцінка повинна базуватися на системі акмеологічних показників, у яких повинні бути визначені особистісний і діяльнісний аспекти. Вона включає такі показники:

- продуктивність чи ефективність діяльності;
- рівень кваліфікації та професійної компетентності;
- оптимальна інтенсивність і напруженість праці;
- точність і надійність діяльності;
- організованість;
- низька залежність від зовнішніх чинників;
- володіння сучасним змістом і сучасними засобами розв'язання професійних завдань;
- стабільність високих показників діяльності;
- рівень розвитку індивідуально-ділових та професійно важливих якостей;
- рівень мотивації досягнень;
- можливість розвитку суб'єкта праці як особистості;
- спрямованість на досягнення позитивних соціально значущих цілей.

Якщо діяльність фахівця характеризується високим професіоналізмом з опорою на певну систему показників, то вважається, що в нього високий акмеологічний рівень.

Донедавна вважалося, що професійне життя людини повинно складатися з вступу на конкретну посаду в молодості і продовженні безперервної роботи в обраній області аж до виходу на пенсію. Така професійна кар'єра вимагала поміркованого вибору професії і ретельної підготовки до неї. Коли людина влаштувалася на роботу,

очікувалося, що вона на все життя закладає основи своєї кар'єри і повинна намагатися якнайшвидше підніматися службовими сходами.

Цей сценарій перетерпів зміни, які з'явилися разом із розумінням того, що при розвитку дорослих можуть відбуватися зміни установок, професійних потреб і цілей. Більш того, в технічно розвиненому та економічно нестабільному світі характер роботи так швидко змінюється, а робочі місця скорочуються в таких розмірах, що імператив «одна професія на все життя» більше не застосовується. Люди можуть переходити на роботу в інші фірми й організації. Вони можуть займати іншу посаду в тій же фірмі чи організації (як підвищення по службі чи при переході на адміністративну роботу). Хоча ймовірно, більшість людей після початку професійної діяльності не змінюють її докорінно, у наш час вважається незвичайним, коли хтось починає і закінчує своє професійне життя на одному робочому місці чи у рамках однієї посадової вертикалі. Це особливо стосується жінок, які переривають роботу на три-п'ять чи більше років у зв'язку з вихованням дітей. У середньому віці вони готові спрямувати свою енергію на інший вид продуктивної діяльності. Саме на роботі жінки знаходять нове відчуття реалізації своїх можливостей і формують значущі стосунки, що дають їм підтримку.

Отже, професійний розвиток особистості пов'язаний з розвитком особистості взагалі, із засвоєнням нового досвіду, знань, вмінь та із трансформацією мотивації й інтересів конкретної людини.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ананьев Б. Г. Избранные психологические труды : в 2-х т. / Б. Г. Ананьев. – М. : Педагогика, 1980. – Т. 1. / [Под ред. А. А. Бодалева, Б. Ф. Ломова]. – 338 с.
2. Выготский Л. С. Проблема возраста : собр. соч. в 6 т. / Л. С. Выготский. – Т. 4. – М. : Педагогика, 1984. – С. 244–269.
3. Климов Е. А. Профессиональное самоопределение / Е. А. Климов. – М., 2004. – 120 с.
4. Кон И. С. В поисках себя: личность и ее самосознание / И. С. Кон. – М. : Политиздат, 1984. – 335 с.
5. Корнеева Л. Н. Психологический аспект влияния профессиональной деятельности на личности / Л. Н. Корнеева. – М. : Просвещение, 1991. – 218 с.
6. Кузьмина Н. В. Профессионализм деятельности преподавателя / Н. В. Кузьмина. – М. : Высш. шк., 1990. – 208 с.
7. Маркова А. К. Мотивация специалиста к совершенствованию профессиональной деятельности / А. К. Маркова. – М., 1996. – 152 с.
8. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / [под ред. Р. С. Никифорова]. – СПб., 2004. – 360 с.
9. Самоукина Н. В. Психология и педагогика профессиональной деятельности / Н. В. Самоукина. – М. : «Тандем», 1999. – 352 с.

Рецензенти: Багмет М. О., д.і.н., проф.;
Штиршов О. М., к.держ.упр.

© Хоржевська І. М., 2013

Дата надходження статті до редколегії 14.05.2013 р.

ХОРЖЕВСЬКА І. М. – Миколаївський національний університет імені В. О. Сухомлинського
Коло наукових інтересів: професійний розвиток особистості, шляхи розвитку професіонала.