

О.А. Козырева, кандидат педагогических наук, доцент кафедры коррекционной педагогики и специальной психологии КГПУ им. В.П. Астафьева (Красноярск)

ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ И ЗАРУБЕЖНЫХ КОНЦЕПЦИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Отечественные концепции профессионального развития

*Акмеологическая концепция развития профессионала
(А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин) [1]*

Предлагаемая авторами акмеологическая концепция имеет две плоскости представления системы взглядов: *содержательную и структурно-процессуальную*.

Содержательно развитие субъекта труда до уровня профессионала рассматривается в контексте общего *расширения субъектного пространства* личности, ее профессионального и нравственного «обогащения».

Процессуальное развитие субъекта труда до уровня профессионала рассматривается с *системных позиций*, в связи с изменениями и *развитием подсистем* профессионализма личности и деятельности, нормативной регуляции, мотивации на саморазвитие и профессиональные достижения, рефлексивной самоорганизации и в плане раскрытия творческого потенциала личности.

Подсистема профессионализма деятельности характеризуется сочетанием высокой профессиональной компетентности с профессиональными и специальными базисными умениями и навыками.

Главным когнитивным компонентом подсистемы профессионализма деятельности, по мнению А.А. Деркача и В.Г. Зазыкина, является *профессиональная компетентность*.

Подсистема профессионализма личности

Авторы особо отмечают, что профессионализм личности достигается в процессе и в результате развития способностей, профессионально важных и личностно-деловых качеств, акмеологических инвариантов профессионализма, рефлексивной организации, рефлексивной культуры, творческого и инновационного потенциала, мотивации достижений, раскрытия *творческого потенциала и наличия сильной и адекватной мотивации*.

Совокупность условий и факторов, стимулирующих личностность к достижениям, образуют мотивационную основу развития профессионала. Ей отводится авторами важная роль.

Подсистема нормативности деятельности и поведения.

Обеспечивает формирование профессиональной и нравственной системы регуляции поведения, деятельности и отношений.

Подсистема формирования продуктивной Я-концепции

В работах авторов ей тоже уделено определенное внимание.

Концепция профессионального развития Л.М. Митиной [2]

Основополагающим в данной концепции является положение С.Л. Рубинштейна о двух способах жизни. Л.М. Митина предлагает модель адаптивного поведения и модель профессионального развития. Принципиальным для автора является отсутствие связи возраста личности и ее профессионального развития.

Модель адаптивного поведения

При адаптивном поведении в сознании личности доминирует тенденция к подчинению профессиональной деятельности внешним условиям и обстоятельствам. Профессиональная деятельность характеризуется использованием ранее наработанных алгоритмов, шаблонами и стереотипами.

Модель имеет три стадии: *профессиональной адаптации; профессионального становления; профессиональной стагнации.*

Адаптивный тип поведения является, по мнению автора, неконструктивным на всех стадиях профессионального функционирования.

Модель профессионального развития

В данной модели профессионал характеризуется способностью увидеть собственную профессиональную деятельность целостной.

Модель имеет три стадии:

1. *Самоопределения* (характеризуется способностью личности качественно сравнить себя с другими, осознать необходимость собственных изменений и преобразований);
2. *Самовыражения* (характеризуется соотношением собственного поведения и мотивации);
3. *Самореализации* (характеризуется формированием жизненной философии себя как профессионала, осознанием смысла жизни.

Профессиональное развитие индивида определяется, по мнению Л.М. Митиной, противоречиями между Я-действующим, Я-отраженным и Я-творческим каждого специалиста.

Концепция профессионального становления Т.В. Кудрявцева

Особое значение при разработке данной стадийной концепции автор придает кризисным ситуациям. По мнению Т.В. Кудрявцева, они обусловлены рассогласованием между ожидаемым и достигаемым результатом, ломкой концепции самого себя и построением новой. Периодизация профессионального развития опирается на хронологический возраст индивида и ограничена временными рамками. Стадии:

1 стадия – *возникновение профессиональных намерений.* Критерием ее оценки является социально и психологически обоснованный выбор человеком профессии.

2 стадия – *непосредственно профессиональное обучение.* Целью является репродуктивное усвоение профессиональных знаний, навыков и умений. Психологический критерий оценки - профессиональное самоопределение.

3 стадия – *процесс активного вхождения в профессию.* Критерием оценки этой стадии являются: а) достаточно высокие показатели профессиональной деятельности, б) определенный уровень развития профессионально важных качеств личности, в) психологический комфорт.

4 стадия – *полная реализация личности в профессии.* Уровень реализации характеризуется тем, что: а) профессионал не только овладел операционной сферой на высоком уровне, но и б) использует творчество в работе; в) вырабатывает индивидуальный стиль деятельности, а также г) постоянно стремится к самосовершенствованию.

Концепция Ю.П. Поваренкова [3]

Остановимся кратко на принципиально важных моментах концепции Ю.П. Поваренкова.

Профессионализация рассматривается автором как процесс формирования *личности и деятельности профессионала*

Личность профессионала рассматривается как интегральное системное качество, закономерно проявляющееся на определенном этапе профессионального развития индивида.

В качестве критериев развития личности профессионала выступают *профессиональная продуктивность, профессиональная идентичность и профессиональная зрелость*.

Сущность процесса профессионального становления личности раскрывается в ходе его анализа:

- как формы профессиональной социализации и индивидуализации;
- как части жизненного пути индивида;
- как специфической формы профессионального развития и научения;
- как специфической формы проявления активности индивида.

В качестве единиц периодизации автором используются *стадии, периоды и фазы*. Стадии, в основном, совпадают с этапами профессиональной социализации: допрофессиональное развитие личности (подготовка к профессионализации); поиск и выбор профессии, учебного заведения; профессиональное обучение; самостоятельная профессиональная деятельность.

Периоды являются компонентами стадий и возникают как результат конкретизации концепции. Ю.П. Поваренков выделяет четыре стандартных периода: профессиональная адаптация (или завершение профессионального развития предыдущей стадии), устойчивый рост показателей; период наивысших достижений; период спада, которому может предшествовать стагнация.

Фазы конкретизируют ситуацию профессионального становления личности. Они связаны с решением более частных задач профессионального развития.

Каждый период делится на фазы в зависимости от решаемой задачи: фаза «последовательной эйфории» и апробирования довузовских форм учебной деятельности; фаза осознания неэффективности профессиональных форм учебной деятельности и формирование новых; фаза наивысшего развития учебно-академической деятельности студента и др.

Системообразующим фактором профессионального становления личности Ю.П. Поваренков считает конвергенцию индивидуальных (субъективных) и социальных (объективных) факторов. Автор особо отмечает, что их соотношение меняется по мере профессионализации личности.

На первых этапах профессионализации ведущая роль отводится автором профессиональной социализации, а на более поздних — профессиональной индивидуализации.

В концепции Ю.П. Поваренкова хронологическим основанием для периодизации является «профессиональный возраст» личности, то есть длительность ее профессионализации, которая не превышает общетрудового стажа.

Концепция Э.Ф. Зеера

Периодизация профессионального развития опирается на хронологический возраст человека.

В концепции Э.Ф. Зеера в качестве оснований для выделения четырех стадий профессионального развития берутся социальная ситуация развития и уровень реализации профессиональной деятельности. Им выделено, так же, как и Т.В. Кудрявцевым, четыре стадии. В общем, стадийность профессионального становления Э.Ф. Зеера и Т.В. Кудрявцева имеют много общего.

Концепция А.Т. Ростунова

За основу при разработке концепции автором взята задача создания эффективной системы управления формированием профессиональной пригодности, под которой он понимает совокупность индивидуально-психологических особенностей человека, обеспечивающую наибольшую эффективность его общественно полезной деятельности и удовлетворенность своим трудом.

Подходя к проблеме профессиональной пригодности с точки зрения системного подхода, А.Т. Ростунов рассматривает ее как большую систему, содержащую четыре функциональных блока: *профорIENTATION, профотбор, профподготовка и профадаптация*. Каждый блок в свою очередь состоит из нескольких подсистем более низкого ранга, которые и

обеспечивают функционирование как соответствующих подсистем, так и всей системы в целом:

1. Подсистема *профорientации*. Главная задача состоит в подготовке молодежи к выбору профессии и началу профобучения.

2. Подсистема *профотбора*. Ее цель – выявление наибольшего соответствия между индивидуальными особенностями абитуриента и спецификой будущей профессиональной деятельности.

3. Подсистема *профподготовки* имеет цель раскрытия сущности деятельности и разработки модели подготовки специалиста.

4. Подсистема *профадаптации*. Автор выделяет четыре уровня адаптации: ознакомление; переход к самостоятельной деятельности; полная профессиональная самостоятельность; мастерство.

Периодизация профессионального развития опирается на хронологический возраст индивида. Стадии профессионального развития – те же, что и в концепциях Т.В. Кудрявцева и Э.Ф. Зеера.

Зарубежные концепции профессионального развития Теория Э. Гинцберга

Профессиональный выбор, по мнению автора, длительный, продолжающийся более десяти лет процесс, включающий в себя ряд взаимосвязанных решений. Особо Э. Гинцберг отмечает необратимость этого процесса (так как более ранние решения ограничивают дальнейшие возможности, и заканчивается он компромиссом между внешними (конъюнктура, престиж) и внутренними факторами (индивидуальные особенности).

Э. Гинцберг считает, что успешное самоопределение характеризуется наличием широкого спектра личностно значимых позитивных ценностей или «ценностной насыщенностью», дающей возможность своеобразного маневра, а неуспешное – «ценностной пустотой», их узким спектром или отсутствием.

Как основной метод исследования Э. Гинцберг использовал интервьюирование. Фиксировалась эмоциональная окрашенность проблем, которые видят перед собой подростки

и решение которых детерминирует ход профессионализации.

Исследования автора позволили представить профессиональное развитие как последовательность качественно специфических фаз, где разделительным критерием выступают содержание и форма перевода индивидуальных импульсов в профессиональные желания.

В дальнейшем, основываясь на концепции Э. Гинцберга, Д. Сьюпер создал теорию, в которой были учтены некоторые недостатки ранее рассмотренной концепции: неиспользование общепсихологических закономерностей, механическое соотнесение профессиональных желаний и реальных, недостаточность методического оснащения.

Концепция «карьерной зрелости» Д. Сьюпера [4]

Эта теория профессионального развития объединяет феноменологические концепты с дифференциальной психологией и является самой популярной за рубежом. Профессиональное развитие понимается автором как длительный, целостный процесс развития личности.

Д. Сьюпер выделяет следующие стадии и этапы профессионального развития, имеющие самостоятельные задачи: *стадия «пробуждения»*; *стадия «исследования»*; *стадия «сохранения»*; *стадия «снижения»*. Стадии профессионального развития соотносятся с этапами жизненного пути, т.е. с возрастом человека. Особое место автор отводит *стадии «исследования»* (возраст индивида от 15 до 24 лет).

Одновременно с понятием стадийности Д. Сьюпер вводит термин «профессиональная зрелость», относящийся к личности, поведение которой соответствует задачам профессионального развития, характерным для данного возраста. Принципиальное значение для автора концепции имеют индивидуальные профессиональные предпочтения и типы карьер как способы реализации индивидом Я-концепции.

Типологическая теория Д. Холланда [5] обращена к анализу связи личности и экологии.

Процесс профессионального развития, по мнению автора, ограничивается определением самим индивидом личностного типа, к

которому он относится, отысканием профессиональной сферы, соответствующей собственному типу, выбором одного из четырех квалификационных уровней этой профессиональной сферы, что определяется развитием интеллекта и самооценки.

Типы (комплексные ориентации личности), по Д. Холланду:

1. *Реалистическая ориентация*: мужской тип, активность, агрессивность, интерес к физической активности, моторные способности, предпочтение конкретной работы, конвенциональность в политике, экономике; в профессиональном выборе – ремесленные занятия, техника, сельское и лесное хозяйство.

2. *Интеллектуальная ориентация*: отсутствие направленности на общение, интерес к абстрактным проблемам, способности в манипулировании символами, слабая физическая и социальная активность, неконвенциональные ценности; в выборе – естественные дисциплины, математика.

3. *Социальная ориентация*: социальная ответственность, потребность во взаимодействии, вербальные и социальные способности,

эмоциональность и активность в решении социальных проблем; в выборе – педагогика, социальное обеспечение, клиническая психология, профконсультация.

4. *Конвенциональная ориентация*: предпочтение структурированной вербальной или знаковой деятельности, подчиненные роли, конформность, избегание неопределенных ситуаций, социальной активности и физического напряжения, идентификация с позицией власти, ценность материального положения и статуса; в выборе – банковская служба, бухгалтерия, статистика.

5. *Предпринимательская ориентация*: сила, руководство, вербальные способности, уверенность в себе, конкурентность, избегание однозначных ситуаций и монотонной умственной работы; в выборе – служба в гостинице, предпринимательство, промышленное консультирование.

6. *Ориентация на искусство*: чувствительность, потребность в самовыражении, избегание однообразной и физической работы, неуверенность в себе, женственность; в выборе профессии – искусство, культура.

ЛИТЕРАТУРА

1. Деркач, А.А. Акмеология: учеб. пособие / А.Деркач, В.Зазыкин. – СПб.: Питер, 2003. – 256 с.
2. Коррекционно-обучающие программы повышения уровня профессионального развития учителя: учеб. пособие / Л.М. Митина [и др.]. – М.: Московский психолого-социальный институт, 2001. – 304 с.
3. Поваренков, Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю.П. Поваренков. – М.: Изд-во УРАО, 2002.
4. Super, D.E., et al. Vocational Development: A Framework of Research. N. Y. 1957.
5. Holland, Y.L. Explorations of a theory of vocational choice // J. Appl. Psychol. – 1968. – V. 52. – N 1.

РЕЗЮМЕ

Рассмотрены различные научные подходы к проблеме профессионального развития, основные аспекты отечественных и зарубежных концепций профессионального развития индивида.