

## Концепции профессионального развития

О.А. Козырева

Профессиональному становлению педагога в современной научно-методической литературе уделяется значительное внимание, так как оно обуславливает самоопределение личности, ее трансформацию и развитие.

В настоящее время в педагогике и психологии сложились различные подходы к определению сущности профессионального становления специалиста. Можно говорить о том, что это понятие в психолого-педагогической науке еще не закрепились.

Возьмем за основу определение, предложенное К.М. Левитаном. Автор рассматривает **профессиональное становление личности учителя** как решение профессионально значимых, все более усложняющихся задач – познавательных, морально-нравственных и коммуникативных, в ходе чего учитель овладевает необходимым комплексом связанных с его профессией деловых и нравственных качеств [3].

Сущность категории «профессиональное становление» может быть выявлена в сопоставлении с категорией «развитие».

В психолого-педагогической литературе под развитием понимается процесс изменения в сознании и поведении личности: качественные перемены в психических процессах и их взаимосвязях, появление новых мотивов и интересов, способствующих обретению новых психических свойств.

С точки зрения Л.И. Анциферова, развитие – основной способ существования личности: «Социальное и психическое становление личности не ограничено какими-то определенными отрезками времени. Оно осуществляется на всех этапах жизненного пути человека. Период зрелости не может рассматриваться как конечное состо-

яние, к которому направлено развитие и которым оно завершается. Наоборот, чем более зрелой в социальном и психологическом смысле становится личность, тем более возрастает ее способность к дальнейшему развитию» [5].

В словаре по социальной педагогике понятие «становление» трактуется как приобретение новых признаков и форм в процессе развития, приближение к определенному состоянию [6].

Таким образом, можно сделать вывод, что в научной литературе отсутствует четкое разграничение понятий «развитие» и «становление».

Многолетнее глубокое изучение учеными проблемы профессионального становления и развития личности специалиста нашли свое отражение в целостных концепциях разных авторов, представленных ниже.

### Отечественные концепции

#### 1. Концепция профессионального развития Л.М. Митиной.

Основополагающим в данной концепции является положение С.Л. Рубинштейна о двух способах жизни. Л.М. Митина рассматривает модели адаптивного поведения и профессионального развития личности. Принципиальным для автора является отсутствие связи возраста человека и его профессионального развития [2].

##### *Модель адаптивного поведения.*

При адаптивном поведении в сознании личности преобладает тенденция к подчинению профессиональной деятельности внешним условиям и обстоятельствам, использованию наработанных алгоритмов, шаблонов и стереотипов.

Модель имеет три стадии профессионального функционирования: профессиональная адаптация, профессиональное становление, профессиональная стагнация.

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

##### *Модель профессионального развития.*

В данной модели специалист спосо-

бен увидеть собственную профессиональную деятельность как целостную. Модель имеет три стадии:

1. Самоопределение (характеризуется способностью личности качественно сравнить себя с другими, осознать необходимость изменений и преобразований).

2. Самовыражение (соотнесение собственного поведения и мотивации).

3. Самореализация (формирование своей жизненной философии как профессионала, осознание смысла жизни).

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

### **2. Концепция профессионального становления Т.В. Кудрявцева.**

Особое значение при разработке концепции автор придает кризисным ситуациям, которые, по его мнению, обусловлены рассогласованием между ожидаемым и достигаемым результатом, ломкой концепции самого себя и построением новой. Периодизация профессионального развития опирается на возраст человека и ограничена временными рамками. Автор выделяет следующие стадии:

1. Возникновение профессиональных намерений. Критерием оценки является социально и психологически обоснованный выбор человеком профессии.

2. Непосредственно профессиональное обучение. Цель – репродуктивное усвоение профессиональных знаний, навыков и умений, критерий оценки – профессиональное самоопределение.

3. Процесс активного вхождения в профессию. Критерии оценки: а) достаточно высокие показатели профессиональной деятельности; б) определенный уровень развития профессионально важных качеств личности; в) психологический комфорт.

4. 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; г) постоянно стремится к самосовершенствованию.

### **3. Концепция Э.Ф. Зеера.**

Периодизация профессионального развития опирается на возраст человека. В качестве основания для выделения четырех стадий профессионального развития берется социальная ситуация развития и уровень реализации профессиональной деятельности. В общем, стадийность профессионального становления Э.Ф. Зеера и Т.В. Кудрявцева имеют много общего.

### **4. Концепция А.Т. Ростунова.**

В основе концепции – создание 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.

Автор рассматривает формирование профессиональной пригодности как систему, содержащую четыре функциональных блока: профориентацию, профотбор, профподготовку и профадаптацию. 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. Профориентация – подготовка молодежи к выбору профессии и началу профобучения.

2. Профотбор – выявление наибольшего соответствия между индивидуальными особенностями абитуриента и спецификой будущей профессиональной деятельности.

3. Профподготовка – раскрытие сущности деятельности и разработка модели подготовки специалиста.

4. Профадаптация – ознакомление, переход к самостоятельной деятельности; полная профессиональная самостоятельность, мастерство.

Периодизация профессионального развития опирается на возраст челове-

ка. Стадии профессионального развития те же, что и в концепциях Т.В. Кудрявцева и Э.Ф. Зеера.

#### 5. Концепция Ю.П. Поваренкова.

В качестве единиц периодизации профессионального становления личности используются стадии, периоды и фазы. Стадии в основном совпадают с этапами профессиональной социализации: до-профессиональное развитие личности (подготовка к профессионализации); поиск и выбор профессии, учебного заведения; профессиональное обучение; самостоятельная профессиональная деятельность [4].

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: «послеэвентуальная эйфория» и апробирование довузовских форм учебной деятельности; осознание неэффективности профессиональных форм учебной деятельности и формирование новых; наивысшее развитие учебно-академической деятельности студента.

Хронологическим основанием для периодизации является «профессиональный возраст» личности, то есть длительность ее профессионализации, которая больше общетрудового стажа.

В концепции Ю.П. Поваренкова в основе профессионального становления личности лежит система внешних и внутренних факторов, соотношение которых и определяет базовое противоречие профессионального развития.

Автор также предлагает критерии профессионального становления личности.

#### 6. Акмеологическая концепция развития профессионала (А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин).

Эта 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 рассматривается с системных позиций, а именно 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 [1].

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

Главным когнитивным компонентом этой подсистемы, по мнению авторов, 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 и культуры, творческого и инновационного потенциала, мотивации достижений, раскрытия потенциала и наличия сильной и адекватной мотивации.

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

**Подсистема нормативности деятельности и поведения** обеспечивает

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

**Подсистема формирования продуктивной Я-концепции.**

### **Зарубежные концепции**

#### **1. Теория Э. Гинцберга.**

Профессиональный выбор – длительный, продолжающийся более десяти лет процесс, включающий в себя ряд взаимосвязанных решений. Особо автор 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).

Успешное самоопределение характеризуется наличием широкого спектра личностно значимых позитивных ценностей или «ценностной насыщенностью», дающей возможность своеобразного маневра, а неуспешное – узким спектром или отсутствием таких ценностей, «ценностной пустотой».

Как основной метод исследования Э. Гинцберг использовал интервьюирование. Фиксировалась эмоциональная окрашенность проблем, которые видят перед собой подростки и решение которых определяет 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 рассмотренной концепции: неиспользование общепсихологических закономерностей, механическое соотнесение профессиональных желаний и профессиональных реалий, недостаточность методического оснащения.

#### **2. Концепция «карьерной зрелости» Д. Сьюпера.**

Эта теория объединяет феноменологические концепты и дифференциальную психологию и является самой популярной за рубежом. Профессиональное развитие понимается автором как длительный, целостный процесс развития личности [7].

Д. Сьюпер выделяет следующие стадии профессионального развития, имеющие самостоятельные задачи: «пробуждение»; «исследование»; «сохранение»; «снижение». Стадии соотносятся с этапами жизненного пути, то есть с возрастом человека.

Одновременно с понятием стадийности Д. Сьюпер вводит понятие профессиональной зрелости, относящееся к личности, поведение которой соответствует задачам профессионального развития, характерным для данного возраста.

#### **3. Типологическая теория Д. Холланда.**

Процесс профессионального развития, по мнению автора, ограничивается определением самим индивидом личностного типа, к которому он относится, поиском профессиональной сферы, соответствующей собственному типу, выбором одного из четырех квалификационных уровней этой сферы, что определяется развитием интеллекта и самооценки.

Комплексные ориентации личности (типы) по Д. Холланду [8]:

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: отсутствие направленности на общение, интерес к абстрактным проблемам, способности в манипулировании символами, слабая физическая и социальная активность, неконвенциональные ценности; в выборе – естественно-научные дисциплины, математика.

3. Социальная: социальная ответ-

Литература

ственность, потребность во взаимодействии, вербальные и социальные способности, эмоциональность и активность в решении социальных проблем; в выборе – педагогика, социальное обеспечение и др.

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

5. Предпринимательская: сила, руководство, вербальные способности, уверенность в себе, конкурентность, стремление избегать однозначных ситуаций и монотонной умственной работы; в выборе – служба в гостинице, предпринимательство и др.

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

1. Акмеология. – СПб.: Питер, 2003.

2. Коррекционно-обучающие программы повышения уровня профессионального развития учителя: Уч. пос. – М.: Моск. психолого-соц. ин-т; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2001.

3. Левитан К.М. Личность педагога: становление и развитие. – Саратов, 1991.

4. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека. – М.: Изд-во УРАО, 2002.

5. Психология формирования и развития личности. – М.: Наука, 1981.

6. Словарь по социальной педагогике / Авт.-сост. Л.В. Мардахаев. – М.: Изд. центр «Академия», 2002.

7. Super D.E. et al. Vocational Development: A Framework of Research. – New York, 1957.

8. Holland Y.L. Explorations of a theory of vocational choice // J. Appl. Psychol., 1968.

Ольга Анатольевна Козырева – канд. пед. наук, ст. преподаватель Красноярского ИПК РО.