

УДК 37.037

ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО МОДЕЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ І СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ЯК ПРОФЕСІОНАЛА

М.О. Курицина

У статті нами розглянуто основні підходи до моделювання професійного розвитку і становлення особистості як професіонала, які набули розповсюдження у вітчизняній та зарубіжній науковій думці. На основі проведеного теоретичного дослідження було розроблено власну модель професійного розвитку і становлення особистості як професіонала.

***Ключові слова:** професійний розвиток, становлення особистості, модель адаптивної поведінки.*

На теперішній час все зростає інтерес до проблем, пов'язаних з питаннями становлення, розвитку та вдосконалення рівня професіоналізму фахівців різних сфер суспільного життя. Від професіоналізму фахівців залежить результат роботи колективу і всієї організації в цілому. Отже, необхідним є усвідомлення, що людина є центральним елементом будь-якої діяльності. Це – матеріал, ресурс, з якого формується професіонал високого класу, майстер своєї справи. Непрофесіоналізм сприяє підвищенню напруженості у стосунках, міжособистісним конфліктам і психологічному дискомфорту в самопочутті людей.

Сьогодні актуальним є підвищення професіоналізму діяльності різних фахівців, що відповідають вимозі часу. Забезпечити відповідну підготовку можна в результаті накопичення практичного досвіду або з використанням спеціальних розвиваючих освітніх технологій. В таких умовах вивчення і узагальнення досвіду вчених щодо моделювання професійного розвитку особистості є важливим і актуальним питанням.

Комплексне педагогічне вивчення формування моделей

професійного розвитку в процесі навчання поки що не було предметом спеціального дослідження. До нинішнього часу не розроблені його теоретичні основи. Залишаються нерозкритими механізми розвитку і функціонування цього явища, питання типології, систематики та диференціації формування моделей професійного розвитку.

Питання моделювання професійного розвитку особистості розкрито в працях Л.М. Мітіної (адаптивна модель та модель професійного розвитку), Кудрявцева Т.В. (модель професійного розвитку в залежності від хронологічного віку індивіда), Ю.П. Поваренкова (модель базується на особистості професіонала та його діяльності), Е.Ф. Зеєра (моделювання на основі соціальної ситуації професійного розвитку), Е. Гінсберга (модель на основі взаємопов'язаних рішень) Д. Сьюпера (модель на основі вікових періодів) та Д. Голланда.

Метою дослідження є вивчення та узагальнення основних підходів до моделювання професійного розвитку і становлення особистості як професіонала.

Концепція моделювання професійного розвитку Л.М. Мітіної базується на положеннях С.Л. Рубінштейна про два способи життя. Л.М. Мітіна пропонує модель адаптивної поведінки і модель професійного розвитку. Відмінним моментом для цієї моделі є відсутність зв'язку віку особистості та її професійного розвитку. Розглянемо сутність цих моделей.

Модель адаптивної поведінки. При адаптивній поведінці у свідомості особистості домінує тенденція до підпорядкування професійної діяльності зовнішнім умовам і обставинам. Професійна діяльність характеризується використанням раніше напрацьованих алгоритмів, шаблонами та стереотипами. Модель має три стадії: професійної адаптації; професійного становлення; професійної стагнації.

Адаптивний тип поведінки є, на думку автора, неконструктивним на всіх стадіях професійного функціонування [3, с. 114].

Модель професійного розвитку. У цій моделі професіонал характеризується здатністю побачити власну професійну діяльність цілісною. Модель має три стадії [3, с. 121]:

1. Самовизначення (характеризується здатністю особистості якісно порівняти себе з іншими, усвідомити необхідність власних змін і

перетворень).

2. Самовираження (характеризується співвіднесенням власної поведінки і мотивації).

3. Самореалізації (характеризується формуванням життєвої філософії себе як професіонала, усвідомленням сенсу життя).

Професійний розвиток індивіда визначається, на думку Л.М. Мітіної, суперечностями між Я-діючим, Я-відображеним і Я-творчим кожного фахівця.

Концепція професійного становлення Т.В. Кудрявцева базується на особливому значенні кризових ситуацій для стадій моделі професійного розвитку. На думку Т.В. Кудрявцева, вони обумовлені неузгодженістю між очікуваним і досягається результатом, ломкою концепції самого себе і побудовою нової. Періодизація професійного розвитку спирається на хронологічний вік індивіда й обмежена тимчасовими рамками [4, с. 9]. Стадії:

1. Стадія – виникнення професійних намірів. Критерієм її оцінки є соціально та психологічно обґрунтований вибір людиною професії.

2. Стадія – безпосередньо професійне навчання. Метою є репродуктивне засвоєння професійних знань, навичок і вмінь. Психологічний критерій оцінки – професійне самовизначення.

3. Стадія – процес активного входження в професію. Критерієм оцінки цієї стадії є: а) досить високі показники професійної діяльності, б) певний рівень розвитку професійно важливих якостей особистості, в) психологічний комфорт.

4. Стадія – повна реалізація особистості в професії. Рівень реалізації характеризується тим, що: а) професіонал не тільки опанував операційною сферою на високому рівні, а й б) використовує творчість в роботі; в) виробляє індивідуальний стиль діяльності, а також г) постійно прагне до самовдосконалення.

Концепція Ю.П. Поваренкова. Професіоналізація розглядається автором як процес формування особистості та діяльності професіонала.

Особистість професіонала розглядається як інтегральне системне утворення, яке закономірно виявляється на певному етапі професійного розвитку індивіда [6, с. 51].

В якості критеріїв розвитку особистості професіонала виступають професійна продуктивність, професійна ідентичність і професійна зрілість.

Сутність процесу професійного становлення особистості розкривається в ході його аналізу

- як форми професійної соціалізації та індивідуалізації;
- як частини життєвого шляху індивіда;
- як специфічної форми професійного розвитку та навчання;
- як специфічної форми прояву активності індивіда.

В якості одиниць періодизації автором [6, с. 59] використовуються стадії, періоди і фази. Стадії в основному збігаються з етапами професійної соціалізації: допрофесійний розвиток особистості (підготовка до професіоналізації); пошук та вибір професії, навчального закладу; професійне навчання; самостійна професійна діяльність.

Періоди є компонентами стадій і виникають як результат конкретизації концепції. Ю.П. Поваренков виділяє чотири стандартних періоди: професійна адаптація (або завершення професійного розвитку попередньої стадії), стійке зростання показників; період найвищих досягнень; період спаду, якому може передувати стагнація.

Фази конкретизують ситуацію професійного становлення особистості. Вони пов'язані з вирішенням більш приватних завдань професійного розвитку.

Системоутворюючим фактором професійного становлення особистості Ю.П. Поваренков вважає конвергенцію індивідуальних (суб'єктивних) і соціальних (об'єктивних) чинників. Автор особливо відзначає, що їх співвідношення змінюється в міру професіоналізації особистості [6, с. 75].

Концепція Е.Ф. Зеєра спирається на хронологічний вік людини.

У концепції Е.Ф. Зеєра в якості основи для виділення чотирьох стадій професійного розвитку береться соціальна ситуація розвитку та рівень реалізації професійної діяльності. Ним виділено, також як і Т.В. Кудрявцевим, чотири стадії. Загалом стадіальність професійного становлення Е.Ф. Зеєра і Т.В. Кудрявцева мають багато спільного [2, с. 101].

Концепція А.Т. Ростунова. За основу при розробці концепції автором було взято завдання створення ефективною системи управління формуванням професійної придатності, під якою він розуміє «сукупність індивідуально-психологічних особливостей людини, що

забезпечує найбільшу ефективність його суспільно корисної діяльності і задоволеність своєю працею»[5, с. 204].

Звертаючись до проблеми професійної придатності з точки зору системного підходу, А.Т. Ростунов розглядає її як велику систему, що містить чотири функціональних блоки: профорієнтація, профвідбір, профпідготовка і профадаптація. Кожен блок, в свою чергу, складається з декількох підсистем нижчого рангу, які й забезпечують функціонування як відповідних підсистем, так і всієї системи в цілому:

1. Підсистема профорієнтації. Головне завдання полягає у підготовці молоді до вибору професії і початку профнавчання.

2. Підсистема профвідбору. Її мета – виявлення найбільшої відповідності між індивідуальними особливостями абітурієнта і специфікою майбутньої професійної діяльності.

3. Підсистема профпідготовки має за мету розкриття сутності діяльності та розробки моделі підготовки фахівця.

4. Підсистема профадаптації. Автор виділяє чотири рівні адаптації: ознайомлення; перехід до самостійної діяльності; повна професійна самостійність; майстерність.

Акмеологічна концепція розвитку професіонала (А.А. Деркач, В.Г. Зазикін), запропонована авторами, має дві площини подання системи поглядів: змістовну і структурно-процесуальну.

Змістовно розвиток суб'єкта праці до рівня професіонала розглядається в контексті загального розширення суб'єктного простору особистості, її професійного і морального «збагачення».

Процесуальний розвиток суб'єкта праці до рівня професіонала розглядається з системних позицій, а саме: у зв'язку із змінами і розвитком підсистем професіоналізму особистості й діяльності, нормативної регуляції, мотивації на саморозвиток і професійні досягнення, рефлексивної самоорганізації і в плані розкриття творчого потенціалу особистості [1, с. 76].

Підсистема професіоналізму діяльності характеризується поєднанням високої професійної компетентності із професійними та спеціальними базисними вміннями та навичками.

Головним когнітивним компонентом підсистеми професіоналізму діяльності, на думку А.А. Деркача і В.Г. Зазикіна, є професійна компетентність[1, с. 81].

Підсистема професіоналізму особистості. Автори особливо

відзначають, що професіоналізм особистості досягається в процесі і в результаті розвитку здібностей, професійно важливих і особистісно-ділових якостей, акмеологічних інваріантів професіоналізму, рефлексивної організації, рефлексивної культури, творчого та інноваційного потенціалу, мотивації досягнень, розкриття творчого потенціалу і наявності сильної та адекватної мотивації. Сукупність умов і факторів, що стимулюють особистість до досягнень, утворюють мотиваційну основу розвитку професіонала [1, с. 83].

Підсистема нормативності діяльності та поведінки. Забезпечує формування професійної та моральної системи регуляції поведінки, діяльності і відносин.

Теорія Е. Гінцберга. Професійний вибір, на думку автора, тривалий процес, що включає в себе ряд взаємопов'язаних рішень. Особливо Е. Гінцберг відзначає незворотність цього процесу (оскільки більш ранні рішення обмежують подальші можливості і закінчується він компромісом між зовнішнім (кон'юнктура, престиж) і внутрішніми факторами (індивідуальні особливості).

Е. Гінцберг вважає, що успішне самовизначення характеризується наявністю широкого спектра особистісно-значущих позитивних цінностей або «ціннісної насиченості»; дає можливість своєрідного маневру, а неуспішне – «ціннісної порожнечі», їх вузьким спектром або відсутністю[5, с. 262].

Як основний метод дослідження Е. Гінцберг використовував інтерв'ю. Фіксувалася емоційна забарвленість проблем, які бачать перед собою підлітки і вирішення яких детермінує хід професіоналізації.

Дослідження автора дозволили представити 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. Гінцберга, Д. Сьюпер створив теорію, в якій були враховані деякі недоліки раніше розглянутої концепції: невикористання загальнопсихологічних закономірностей, механічне співвіднесення професійних бажань і професійних реалій, недостатність методичного оснащення. Концепція «кар'єрної зрілості» Д. Сьюпера. Ця теорія професійного розвитку об'єднує феноменологічні концепти і диференціальну психологію і є

найпопулярнішою за кордоном. Професійний розвиток розуміється автором як тривалий, цілісний процес розвитку особистості [8, с. 69].

Д. Сьюпер виділяє такі стадії і етапи професійного розвитку, що мають самостійні завдання: стадія «пробудження»; стадія «дослідження»; стадія «збереження»; стадія «зниження». Стадії професійного розвитку співвідносяться з етапами життєвого шляху, тобто з віком людини. Особливе місце автор відводить стадії «дослідження» (вік індивіда від 15 до 24 років).

Одночасно з поняттям стадіальності Д. Сьюпер вводить поняття професійної зрілості, що відноситься до особистості, поведінка якої відповідає завданням професійного розвитку, характерним для даного віку. Принципове значення для автора концепції мають індивідуальні професійні переваги і типи кар'єр як способи реалізації індивідом Я-концепції [9, с. 47].

Типологічна теорія Д. Холланда. Процес професійного розвитку, на думку автора, обмежується, визначенням самим індивідом особистісного типу, до якого він належить, пошуком професійної сфери, відповідної власному типу особистості, вибором одного з чотирьох кваліфікаційних рівнів цієї професійної сфери, що визначається розвитком інтелекту і самооцінки. Типи (комплексні орієнтації особистості) за Д. Холландом [10, с. 44]:

1. Реалістична орієнтація: чоловічий тип, активність, агресивність, інтерес до фізичної активності, моторні здібності, перевагу конкретної роботи, конвенціональність в політиці, економіці; в професійному виборі – ремісничі заняття, техніка, сільське і лісове господарство.

2. Інтелектуальна орієнтація: відсутність спрямованості на спілкування, інтерес до абстрактних проблем, здібності в маніпулюванні символами, слабка фізична і соціальна активність, неконвенціональні цінності; у виборі – природничі дисципліни, математика.

3. Соціальна орієнтація: соціальна відповідальність, потреба у взаємодії, вербальні та соціальні здібності, емоційність і активність у вирішенні соціальних проблем; у виборі – педагогіка, соціальне забезпечення, клінічна психологія, профконсультація.

4. Конвенціональна орієнтація: перевага структурованої вербальної або знакової діяльності, підпорядковані ролі, конформність, уникнення невизначених ситуацій, соціальної активності та фізичної

напруги, ідентифікація з позицією влади, цінність матеріального становища і статусу; у виборі – банківська служба, бухгалтерія, статистика.

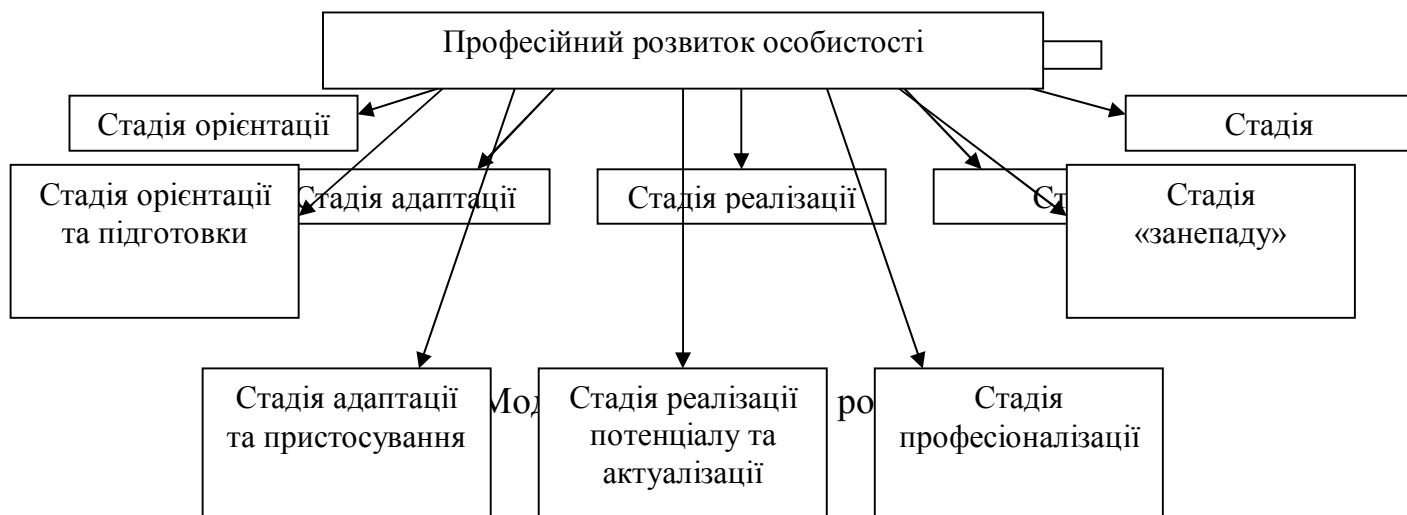
5. Підприємницька орієнтація: сила, керівництво, вербальні здібності, впевненість в собі, конкурентність, уникнення однозначних ситуацій та монотонної розумової роботи; у виборі – служба в готелі, підприємництво, промислове консультування.

6. Орієнтація на мистецтво: чутливість, потреба в самовираженні, уникнення одноманітної і фізичної роботи, невпевненість в собі, жіночність; у виборі професії - мистецтво, культура.

На основі зазначених концепцій та моделей професійного розвитку нами була розроблена власна модель професійного розвитку особистості, яка враховує особливості сучасного професійного розвитку. Під час розробки моделі професійного розвитку нами було враховано, що професійний розвиток проходить протягом всього професійного життя, різні стадії професійного розвитку не завжди відповідають віковим обмеженням (рис.1).

Розглянемо докладніше зміст кожної стадії пропонованої моделі професійного розвитку.

1. Стадія орієнтації та підготовки. На стадії орієнтації і підготовки відбувається формування професійних установок, які супроводжують особистість протягом всього професійного життя. Найчастіше на цю стадію припадає юнацький вік, але можливі випадки, коли внаслідок формування професійних установок у більш дорослому віці відбувається переоцінка «Я-концепції» особистості, в тому числі і в професійному плані, отже цю стадію недоцільно прив'язувати тільки до віку особистості.



Стадія орієнтації і підготовки має на меті визначення відповідностей професійного вибору та здібностей, орієнтацію майбутнього фахівця в базовому професійному середовищі, самовизначення власних професійно-особистісних рис, які обумовлюють подальші можливості професійного розвитку.

2. Стадія адаптації і пристосування. Для цієї стадії характерний наявний професійний вибір. Ця стадія має на меті психологічну, фізичну, розумову адаптацію до вимог і обмежень професійної діяльності; проведення особистісної, емоційної, мотиваційної, вольової, інтелектуальної та операціональної адаптації майбутнього фахівця до вимог професійної діяльності, особливостей професійного мислення, професійного середовища.

Стадія адаптації і пристосування характеризується набуттям та імітаційним запозиченням прийнятих стереотипів поведінки, особливостей мислення (шаблони, стандарти), визначенням професійних ідеалів, універсалізацією прийомів та засобів професійної діяльності, саморегуляцією діяльності і мислення в контексті професійних стратегій.

На стадії адаптації і пристосування має закінчуватися стереотипізація мислення особистості в контексті обраної професії і починатися набуття власного досвіду. Ця стадія може завершити професійний розвиток і особистість в своїй професійній діяльності від цієї стадії переходить до стадії «занепаду». При вдало проведеній адаптації професійний розвиток замінюється пристосуванням, стабілізацією стереотипів та асиміляцією готових форм, прийомів та технологій.

Також стадія адаптації і пристосування є основою для подальшого професійного розвитку і професійної актуалізації на основі набутих основ.

3. Стадія реалізації потенціалу та актуалізації. Для цієї стадії характерна гармонізація усіх складових професійного розвитку. На основі цієї стадії відбувається подальше професійне зростання та розвиток професійного потенціалу. Стадія реалізації потенціалу та актуалізації має на меті створення повної комплексної системи приймів професійної діяльності та перетворення їх в практичну діяльність.

Стадія реалізації потенціалу та актуалізації включає в себе

процеси саморегуляції та самоаналізу фахівця, усвідомлення прийомів, процесів, засобів професійної діяльності, які базуються на культурних, соціальних, професійних умовах діяльності. Для цієї стадії характерний початок самостійної роботи, виправлення помилок на основі набутого досвіду, виявлення найбільш ефективних і продуктивних методів, прийомів, засобів праці. Реалізується в процесі професійної діяльності.

4. Стадія професіоналізації. На цій стадії професійний розвиток особистості вже повністю сформований, існують можливості для повної творчої та професійної реалізації потенціалу. Стадія має на меті максимальну реалізацію в професійній діяльності, прояв творчого і професійного потенціалу особистості, максимальне підвищення професіоналізму та професійної компетенції, професійне самовдосконалення.

Цю стадію слід охарактеризувати як найвищу стадію професіоналізму. Вона включає в себе індивідуальні тактики мислення, саморегуляції, реалізацію творчих компонентів професійної діяльності, розробку і застосування власних форм, прийомів, методів професійної діяльності. Саме в цій стадії можливе навчання в процесі професійної діяльності.

У стадії професіоналізації повністю розкриваються особистісні, емоційні, творчі, вольові, фізичні, мисленні ресурси та здібності, що зумовлює підвищення результативних показників праці, інтеграцію й реалізацію у професійну діяльність специфічних та значущих якостей мислення, які орієнтовані на структуру та зміст професійної діяльності, особливості фахових завдань, специфіку засобів і технологій, які використовуються, відповідні етичні та правові норми.

Стадія «занепаду». Як нами було зазначено в процесі професійної діяльності, фахівець може повторювати дії та операції, що є умовою створення професійних стереотипів. Отже, стадія адаптація – важлива стадія для професійного розвитку. Разом з цим слід відзначити, що професійна діяльність характеризується також наявністю нестандартних ситуацій. Якщо під час виникнення нестандартної ситуації фахівець продовжує діяти у відповідності до професійних стереотипів – то це вже стадія «занепаду». Ця стадія характеризується високим рівнем формальностей, відсутністю гнучкості, неефективним реагуванням на нестандартні ситуації.

Нами було розглянуто основні моделі професійного розвитку.

Також була розроблена власна модель професійного розвитку, яка включає в себе такі основні стадії: орієнтації та підготовки; адаптації і пристосування, реалізації потенціалу та актуалізації, професіоналізації, «занепаду». Кожній стадії була дана характеристика, особливості її проходження. Також була визначено схема, що стадії не завжди проходять одна за одною, а можливе «пропущення» стадії реалізації потенціалу та актуалізації і стадії професіоналізації.

Література

1. Акмеология: учебное пособие/ А.Деркач, В.Зазыкин. - СПб.: Питер, 2003. - 256с.
2. Зеер Э.Ф. Психология профессий. – Екатеринбург, 1999. – 280 с.
3. Коррекционно-обучающие программы повышения уровня профессионального развития учителя: учебное пособие/ Л.М.Митина и др.- М.: Московских психолого-социальный институт; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2001. - 304с.
4. Кудрявцев Т.В. Психолого-педагогические проблемы высшей школы // Вопросы психологии. - 1981. - №2. - С. 8 - 13.
5. Педагогика профессионального образования: учеб. пособие для студентов высших учеб. заведений / Под. ред. В. А. Сластенина. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 398 с.
6. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека. - М.: Изд-во УРАО, 2002. – 160 с.
7. Психологія праці та професійної підготовки особистості: навчальний посібник/ За ред. П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки. – Хмельницький: ТУП, 2001. – 330 с.
8. Super D. E. Vocational development. N. Y., 1957. 391 p.
9. Super D. E., Bahn M. Y. Occupational psychology. L.: Tavistock, 1971. X+209 p.
10. Holland Y. L. Explorations of a theory of vocational choice. // J. Appl. Psychol. 1968. V. 52. N 1. – p. 43-47

В статье нами рассмотрены основные подходы к моделированию профессионального развития и становления личности как профессионала, которые получили распространение в отечественной и зарубежной научной мысли. На основе проведенного теоретического исследования была разработана собственная модель профессионального развития и становления личности как профессионала.

Ключевые слова: профессиональное развитие, становление личности, модель адаптивного поведения.

In this article we discussed the basic approaches to modeling and professional development of personality as a professional, who acquired the distribution in domestic

and foreign scientific thought. Based on the theoretical research model was developed by their own professional development and personal development as a professional.

Keywords: *professional development, becoming of personality, model of adaptive behavior.*

Курицина Марина Олександрівна – аспірантка Подільського державного аграрно-технічного університету (м. Кам'янець-Подільський, Україна)

Рецензент – кандидат психологічних наук, завідувач кафедри педагогіки і фізичного виховання Подільського державного аграрно-технічного університету, доцент Ляска О.П.

УДК 37.037

Towards a Taxonomy of Musical Inspiration

McGregor Richard

This article summarises the rather sparse literature on inspiration as an part of the composition process and suggests that part of the problem is that there is a lack of a specific vocabulary and a suitable taxonomy for exploring aspects of the nature and working of inspiration in music.

In order to help develop a means of achieving a meaningful discourse in this somewhat neglected area of the musical creative process the article proposes a taxonomy and vocabulary building upon the three stages of musical composition found in the work of Theodor Adorno: Einfall,; Die Arbeit ; Werden.

Einfall is expanded into a classification Einfall – ‘Validation’, and through examination of the opening motif of Rihm’s 4th string quartet in various sketch forms a network of sub-categories is established – Validation through Content, through Context, and through Detail. Similarly Die Arbeit is expanded into Die Arbeit – ‘Conceptualisation’ with sub categories of ‘Essence’ and ‘Purposefulness’. Finally Werden is expanded into Werden - ‘Mindfulness’ and the article closes by exploring the idea that these three elements appear to be cyclic through the composition process.