

навчання у вищому навчальному закладі максимально актуалізується суб'єктний потенціал людини, відбувається її звернення на себе; значущість себе усвідомлюється через відчуття правильності професійного вибору. Розвиток здобувача вищої освіти як суб'єкта, формування у нього готовності до надання якісних консультаційних послуг є одним з початкових етапів професіоналізації та входження у простір майбутньої професійної діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бех І. Д. Виховання особистості: У 2 кн. Київ : Либідь, 2003. Кн.1: Особистісно орієнтований підхід: теоретико-технологічні засади : навч.-метод. посібник. 280 с.
2. Васьківська С. В. Основи психологічного консультування: навчальний посібник. Київ : Четверта хвиля, 2004. 256 с.
3. Коломінський Н. Л. Методологічні засади професійної підготовки практичного психолога. *Практична психологія та соціальна робота*. 2003. № 4. С.12–13
4. Радчук Г. К. Аксіопсихологія вищої школи : монографія. Тернопіль : ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2014. Видання друге розширене і перероблене. 380 с.
5. Чаплак Я. Особистісний підхід як психолого-педагогічний принцип у підготовці психологів-практиків до консультативної діяльності. *Педагогічний процес: теорія і практика. Збірник наукових праць*. Київ : ЕКСМО, 2005. Вип. 2. С. 196–208.

Груць Галина Михайлівна

кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри педагогіки
та менеджменту освіти

Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка,
Тернопіль, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ

Проблема професійного розвитку особистості є однією з центральних у сучасній психолого-педагогічній науці. Поняття «професійний розвиток» також активно використовується акмеологією, яка вивчає феноменологію, закономірності та механізми розвитку людини, зосібна, професійного, на щаблі її зрілості. При цьому науковці у своїх дослідженнях ставлять конкретні завдання, які пред'являються практикою в галузі професійного відбору, навчання, освіти, професійної консультації, професійного розвитку особистості, її кар'єри тощо. Розв'язання цих завдань спирається на теоретичні уявлення про специфіку процесу професійного розвитку, що зумовлюють його фактори, стадії та рівні становлення людини-професіонала. Проте проблема професійного розвитку особистості не є суто психологічною. На наш погляд, сьогодні на перший план виступає особистісний розвиток спеціаліста як

суб'єкта соціальної дії. Сучасний професіонал повинен бачити свою професію в усій сукупності її широких соціальних зв'язків, знати вимоги до неї та її представників, розуміти зміст і специфіку своєї професійної діяльності, орієнтуватися в колі професійних завдань і бути готовим розв'язувати їх у мінливих умовах.

Отже, становлення професіоналізму – це не лише засвоєння конкретних професійних знань, набуття умінь і навичок, а й формування необхідних для успішної професійної діяльності внутрішніх структур особистості, зокрема, розвиток морально-оцінного компонента професійної самосвідомості.

Безперечно, професійний розвиток невіддільний від особистісного – в основі і того, й іншого лежить принцип саморозвитку, який детермінує здатність особистості трансформувати власну життєдіяльність на предмет практичного перетворення, що спонукає до вищої форми життєдіяльності особистості – її творчої самореалізації.

Для цілісного розгляду проблеми професійного розвитку необхідне чітке визначення основних понять, пов'язаних з цим процесом.

Професійний розвиток (від латів. «profiteor» – оголошую своєю справою) можна охарактеризувати таким чином:

– це мета, смисл і цінність професійної культури фахівця як особистості та як конкретного фахівця;

– складний, суперечливий і багатогранний процес, який складається з особистісного, професійного та фахового розвитку, детермінований зазвичай соціальними, професійно-технологічними, віковими, особистісними, провідними індивідуально-психічними, професійно важливими та фаховими якостями й рисами, має відкритий, нерівномірний і гетерохронний характер;

– це результат постійного пошуку відповіді щодо сутності суперечностей (зовнішні та внутрішньоособистісні), які постійно виникають у професійній діяльності, та намагання фахівця їх розв'язати або зняти;

– це умова успішної професійної діяльності фахівця;

– це умова особистісної та професійної самоактуалізації фахівця в професійній і фаховій діяльності [4, с. 27].

Ця дефініція підкреслює соціальну природу професійного розвитку, а також те, що професійний розвиток обумовлено насамперед зовнішніми чинниками. Неможливо уявити професіонала поза системою соціальних та професійних відносин. Основною рушійною силою професійного розвитку є прагнення особистості до інтеграції у соціальний контекст на основі ідентифікації із соціальними групами й інституціями.

Із поняттям професійного розвитку особистості пов'язана категорія «професійне становлення». Ці терміни часто використовують як синонімічні, проте між ними є низка суттєвих відмінностей. Головна відмінність полягає у тому, що становлення є рухом від нижчого до вищого, а розвиток – це зміна,

трансформація. Можна сказати, що професійний розвиток особистості являє собою перетворення в структурі особистості під впливом професійної діяльності, що здійснюється людиною. Професійне становлення буде у цьому випадку переходом від нижчих рівнів розвитку професійних навичок до вищих.

Ще одне суміжне поняття – «професійне зростання». Зростання в порівнянні з розвитком характеризується кількісними, а не якісними змінами. Якщо в процесі розвитку професіонала з'являються нові утворення у структурі особистості, то у процесі професійного зростання відбувається вдосконалення та нарощування вже наявних професійно значущих властивостей та якостей.

А у понятті «професіоналізм» відображається такий ступінь оволодіння людиною психологічною структурою професійної діяльності, що відповідає стандартам та об'єктивним вимогам, які існують у суспільстві. Структура професіоналізму як системи визначається сукупністю стійких зв'язків між її елементами. Досягнення професіоналізму в акмеологічному розумінні пов'язане з розвитком особистісних якостей (цілеспрямованості, ініціативності, організованості), рис характеру (завзятості, наполегливості, послідовності), інтелектуальних якостей, в удосконалюванні й збагаченні професійних умінь, розкриттям творчого потенціалу особистості та її моральним удосконаленням. Тому професіоналізм пов'язаний із індивідуально-професійним розвитком [5].

Учені виділяють три підсистеми професіоналізму, кожна з яких має свою структуру: підсистему професійної продуктивності, підсистему професійної ідентичності та підсистему професійної зрілості.

Так, підсистема професійної продуктивності утворює структуру, що складається з професійно важливих якостей та професійних відносин, які безпосередньо впливають на продуктивність, якість і надійність діяльності. Системотворчими факторами цієї структури є складові ефективності професійної діяльності. Наприклад, психолог-консультант має високий рівень емпатії та володіє високорозвиненими комунікативними навичками, що дозволяє йому ефективніше здійснювати професійну діяльність.

Підсистема професійної ідентичності характеризується структурою, яка в ролі елементів містить професійно важливі якості та професійні стосунки, які забезпечують прийняття професії як особистісно значимої. Системотворчими компонентами у цій структурі є професійна спрямованість, задоволеність професією та професійною діяльністю. Наприклад, учитель вважає свою роботу непрестижною, не бачить її перспектив, мріє змінити вид діяльності, каже, що це лише тимчасова робота. Подібна ситуація свідчить про недостатню сформованість професійної ідентичності.

Підсистема професійної зрілості описується структурою, що містить професійно важливі якості професіонала та його професійні відносини, які

забезпечують саморегуляцію та самодетермінацію становлення професіоналізму людини. Як значущі елементи тут виступають сенс професійної діяльності, професійна совість та професійна честь. Системотворчим компонентом у структурі зв'язків виступає професійна самосвідомість [4].

Показники, на основі яких можна судити про рівень професіоналізму можуть бути двох видів: зовнішні щодо людини (об'єктивні) та внутрішні (суб'єктивні). Вирізняють такі критерії оцінки рівня професіоналізму.

Перша група критеріїв (об'єктивні):

- кількість виробленої продукції;
- якість виробленої продукції;
- продуктивність і т. ін.

Друга група критеріїв (суб'єктивні):

- професійно важливі якості (ПВЯ);
- професійні знання, вміння та навички;
- професійна мотивація;
- професійна самооцінка та рівень домагань;
- здатність до саморегуляції та стресостійкість;
- особливості професійної взаємодії.

У ролі критеріїв результативності можливе використання і додаткових показників, які відображають специфіку конкретної професії. Нариклад, при описі своєї професійної діяльності викладач каже: «Я займаюся улюбленою справою, йду до своїх студентів завжди з радістю, оптимістично налаштований, намагаюся зробити свої курси максимально корисними і цікавими для слухачів». У цьому випадку критерій професійної зрілості свідчить про вміння людини співвідносити свої професійні можливості та потреби з професійними вимогами до неї через професійну самооцінку, рівень домагань, здатність до саморегуляції і т. ін.

У структурі професійної самооцінки виділяють операційно-діяльнісний та особистісний аспекти. Перший пов'язаний із оцінкою себе як суб'єкта діяльності та виявляється у самооцінці рівня професійної вмілості (сформованості умінь та навичок) і рівня професійної компетентності (системи знань). Другий аспект виявляється в оцінці своїх особистісних якостей у співвіднесенні з ідеальним образом професійної Я-концепції («Я-ідеальне»).

Очевидно, що професіоналізм, який розглядається з позицій системного підходу, не є статичним (одноразово заданим, незмінним), а динамічним, безперервно змінним станом людини. У процесі оволодіння професійною роллю професійно важливі якості (ПВЯ) суб'єкта праці розвиваються, складаються прийоми їх компенсації, діяльність набуває якісно нових

характеристик. Змінюється «питома вага» окремих ПВЯ у міру переходу від нижнього рівня професійної успішності до вищого [5].

Об'єктом професійного розвитку та формою реалізації творчого потенціалу людини у професійній праці є інтегральні характеристики її особистості, а саме: спрямованість, компетентність, емоційна та поведінкова гнучкість. Наприклад, Е. Ф. Зеєр у структурі особистості професіонала виділяє чотири підструктури [2]: 1) підструктуру професійно значущих психофізіологічних властивостей (нейротизм, екстравертованість, реактивність та ін); 2) підструктуру професійно важливих якостей (ПВЯ); 3) підструктуру професійної компетентності; 4) підструктуру професійної спрямованості.

У процесі становлення професіоналізму у людини формується особливий, «професійний» тип особистості, котрий відрізняється від особистості людини, яка не є професіоналом у цьому виді діяльності. Таким чином, людину-професіонала відрізняють, по-перше, властивості особистості, суб'єкта як цілого. До них належать:

- образ світу;
- спрямованість, соціально орієнтовані мотиви, діяльнісно орієнтовані мотиви, мотиви, звернені на суміжні предметні галузі;
- ставлення до зовнішнього світу, до людей, до діяльності;
- ставлення до себе, особливості саморегуляції;
- креативність, її особливості, прояви;
- інтелектуальні риси індивідуальності;
- операторні риси індивідуальності (вмілість, готовність до дій, виконавські здібності);
- емоційність, її особливості та прояви;
- особливості усвідомлення близької чи більш віддаленої спорідненості своєї професії з іншими;
- уявлення про складні здібності, поєднання особистих рис, якостей, очікуваних у цій спільності у професіонала (іноді протилежних, начебто несумісних);
- усвідомлення того, які якості ця професія розвиває у людини або яким дає можливість проявитись і які пригнічує;
- уявлення про своє місце у професійній спільності.

З погляду проблеми професійного розвитку цікаве питання про співвідношення понять «професійна компетентність» та «педагогічне майстерність». Майстерність розуміють як досягнення професіоналом найвищого рівня оволодіння професійною діяльністю. Цей рівень проявляється у безпомилковості та точності виконання діяльності, але насамперед він характеризується наявністю творчого, продуктивного підходу.

Особистість у разі досягнення рівня професійної майстерності доходить до вершин самореалізації та самоактуалізації. Оволодіння рівнем професійної майстерності – одна з основних цілей професійного розвитку особистості.

Отже, майстерність – це такий рівень розвитку, при якому професійне ремесло стає мистецтвом. На стадії досягнення професійної майстерності особистість виходить за звичні межі діяльності і перед нею відкриваються у всій різноманітності закономірності цієї діяльності, її глибинні передумови, найскладніші взаємозв'язки її компонентів, а найголовніше – з'являються можливості для творчого перетворення навколишнього світу за допомогою майстерності. Майстер своєї справи високо цінується у будь-якій професійній сфері. Така людина є не тільки ефективним працівником, а й носієм-транслятором цінностей професії та професійного світогляду. Навіть незначний досвід спілкування з майстром стимулює прагнення особистості до самостійного розвитку у професійній сфері.

Аналіз наявних підходів до проблеми професійного розвитку дозволяє зробити такі висновки:

1. Одним із основних напрямків вивчення професіоналізації в сучасній психологічній науці є дослідження її в контексті розвитку людини у зрілому віці. Причому розвиток є основним пояснювальним принципом.

2. Успіх професіоналізації залежить від ступеня відповідності індивідуально-психологічних особливостей особистості до вимог професії.

3. Професійний розвиток можна розглядати як спосіб самореалізації людини.

4. Професійний розвиток особистості відповідно до основних принципів системогенезу відбувається нерівномірно та гетерохронно.

ЛІТЕРАТУРА

1. Груць Г. М. Особистість і професійна компетентність педагога в сучасній освіті. *Матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції 22 травня 2020 року «Професійна компетентність учителя Нової української школи: формування, розвиток та удосконалення: матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції* /З ред. В. М. Чайки. Тернопіль : ТНПУ, 2020. С. 6-9.
2. Зеєр Е. Ф. Психология профессионального образования. Москва : Флинта, 2003. 125 с.
3. Кокун О. М. Методологічні засади та практичні заходи психофізіологічного забезпечення професійного становлення фахівця: збірник наукових праць КППНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України 15.05.2009. URL : http://www.vmurol.com.ua/index.php?idd=us_publication&group=4&us_publication=837
4. Ягупов В. В. Професійний розвиток особистості фахівця: поняття, зміст та особливості. *Наукові записки НаУКМА. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота.* 2015. Т. 175. С. 22–28. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/NaUKMApp_2015_175_
5. Хоржевська І. М. Професійний розвиток особистості, шляхи розвитку професіонала. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. Психологічні науки.* 2013. С. 304-307.