

УДК: 159.922

АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Яковлева А.С., Минобрнауки, E-mail: moskaleva18@mail.ru
Москва, Россия

Аннотация. На основе анализа литературы в статье раскрываются и обосновываются преимущества акмеологического подхода к оптимизации процесса личностно-профессионального развития; описываются движущие силы, психолого-акмеологические факторы и технологии, определяющие его прогрессивную направленность и эффективность. Результативный аспект личностно-профессионального развития состоит в прогрессивном преобразовании образа «Я» личности, в достижении им гармонии. Это осуществляется за счет того, что в данном процессе у личности происходят изменения диалектических связей, т. е. личность все более овладевает общественным опытом, но одновременно приобретает самостоятельность и автономность.

Ключевые слова: личностно-профессиональное развитие; технологии личностно-профессионального развития, акмеологический подход, акмеологические факторы

THE ACMEOLOGICAL FACTORS OF PERSONAL AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Jakovleva A., Ministry of Education and Science, E-mail:moskaleva18@mail.ru
Moscow, Russia

Annotation Based on the analysis of literature article describes and justifies the advantages akmeologicheskogo approach to optimization process personal-professional development; describes the driving forces, psychological factors and technology Akmeologicheskyy determining its progressive direction and effectiveness. Productive aspect of personal-professional development consists of a progressive transformation of the image of the "I" of the person in achieving their harmony. This is accomplished by the fact that in this process there is a change in the personality of the dialectical relations, ie, the identity of all seizes more social experience, but at the same time gaining independence and autonomy.

Key words: personal and professional development; technology personal-professional development acmeological approach Akmeologicheskyy factors

Становление настоящего профессионала связано с личностно-профессиональным развитием, которое, согласно А.А. Деркачу, В.Г. Зазыкину, представляет собой процесс развития личности, ориентированной на высокий уровень профессионализма и профессиональных достижений, осуществляемый с помощью обучения и саморазвития в процессе профессиональной деятельности и профессиональных взаимодействий [1].

Личностно-профессиональное развитие, по мнению А.А. Деркача и В.Г. Зазыкина, должно иметь прогрессивный характер, проявляющийся в следующем:

- в изменении мотивационной сферы личности, в которой сильнее, чем раньше начинают находить свое отражение общечеловеческие ценности;
- в возрастании умения планировать на уровне интеллекта, а затем осуществлять на практике именно те деяния, которые соответствуют духу названных ценностей;
- в развитии способности мобилизовать себя на преодоление трудностей объективного характера, мешающих проявлять самостоятельность и совершать деяния в соответствии с этими ценностями;
- в более объективном оценивании своих сильных и слабых сторон и степени своей готовности к новым, более сложным деяниям и ответственным поступкам [1, с. 66-67].

Проблема личностно-профессионального развития изучается представителями многих научных дисциплин (социологии, истории, философии, юриспруденции и др.), в том числе представителями акмеологической и психологической отраслями науки. Ученые, занимающиеся изучением обсуждаемой проблемы, принадлежат к различным школам и направлениям в психологии, однако, несмотря на это, выявляется и общая тенденция в их подходах. Она заключается в том, что развитие личности в разнообразных концепциях рассматривается в контексте взаимного влияния индивидуальных особенностей человека и социокультурной среды в процессе социализации и/или профессионализации.

В то же время, актуальной проблемой является выработка теоретических и практических подходов к личностно-профессиональному развитию человека, а также остается потребность в создании технологии личностно-профессионального развития, обусловленной общей направленностью на личностно-профессиональное развитие и на повышение профессионализма в целом.

Продуктивная реализация в избранной сфере труда может быть достигнута при создании необходимых условий. С одной стороны - это комфортные условия для достижения профессионального мастерства, с другой – активизация и развитие всех компонентов как профессионального самосознания, так и всего процесса личностно-профессионального развития, продуктивная самореализация в профессиональной деятельности.

Специфика технологии личностно-профессионального развития заключается в ее характере – развивающем, акцентируя внимание на их цели - личностно-профессиональном развитии. В методологическом ключе данную технологию можно рассматривать как часть акмеологической теории, в рамках которой они моделируются и развиваются, подчиняясь ее методологическим принципам и акмеологическим

закономерностям. Именно с акмеологических позиций данная технология наиболее полно в состоянии раскрыть личностной потенциал, духовное и профессиональное самовыражение человека в процессе деятельности.

В акмеологии стратегия моделирования используется в качестве метода проектирования и интеграции наличных, желательных идеальных состояний, уровней, свойств и средств их достижения и в качестве средства описания объекта исследования. Стратегия же акмеологического исследования предполагает построение моделей, в которые включаются реальные и идеальные (желательные, оптимальные) связи предметной области. Модели, в свою очередь, включают совокупность существенных характеристик исследуемого предмета, системы, структуру, механизмы и уровни. А так же позволяют выявить факторы, т.е. более конкретные уровни, существенные звенья, препятствующие или содействующие оптимальному состоянию, функционированию деятельности.

Уровень сформированности психологической готовности к деятельности, по мнению К.К. Платонова, во многом зависит от субъекта деятельности, можно говорить о том, что модель готовности может выступать для каждого конкретного студента своеобразной точкой отсчета в процессе профессионального становления. Её построение будет являться одним из решений проблемы развития психологической готовности у студентов к профессиональной деятельности.

Акмеологический подход нацелен на разработку профиограмм различных типов, структур профессионала во взаимосвязи с образом мира, психолого-акмеологической модели формирования профессионального самосознания личности руководителя.

Наиболее разработана модель профессионала Е.А. Климовым (1998), которая включает следующие компоненты: 1) свойства человека как целого (образ мира, направленность, отношения к внешнему миру, особенности проявления креативности, интеллектуальные и операторные черты индивидуальности, эмоциональность, профессиональные ожидания, представление о своем месте в профессиональной общности); 2) праксис профессионала (специфические черты, моторика, умения, навыки, действия); 3) гнозис профессионала (специфические черты, прием информации, ее переработка и принятие решений, гностические умения, навыки и действия); 4) информированность, знания, опыт, культура профессионала (специфические черты, ориентировка в области науки и теоретического знания, профессиональные знания о предметной области); 5) психодинамика (интенсивность переживаний, быстрота их смены, нагрузки и трудности в данной профессиональной

области); б) осмысление вопросов своей возрастно-половой принадлежности в связи с требованиями профессии.

По мнению А.К.Марковой, структура личности профессионала включает: мотивацию (направленность личности и ее виды); свойства личности (способности, характер и его черты, психические процессы и состояния) и интегральные характеристики личности (самосознание, индивидуальный стиль, креативность как творческий потенциал), определяющие неповторимость и уникальность руководителя. Важно отметить, что А.К.Маркова (1993) в профессиональном самосознании как интегративной характеристике личности выделяет:

1) осознание личностью норм, правил, модели своей профессии как эталонов для осознания своих качеств; здесь складываются основы профессионального мировоззрения и личная концепция труда;

2) осознание этих качеств у других людей, сравнение себя с неким профессионалом средней квалификации;

3) учет ожиданий и оценка себя как профессионала со стороны других людей;

4) самооценивание личностью своих отдельных сторон по когнитивным, эмоциональным и поведенческим основаниям; 5) положительное оценивание личностью самой себя в целом, определение своих положительных качеств, перспектив создания позитивной Я-концепции.

Профессиональное самосознание в данном подходе рассматривается как «личностное образование, присущее конкретному субъекту, зарождается в дошкольном детстве, формируется и развивается, как и сама личность. Проявлением профессионального самосознания являются личностные качества человека, которые, преломляясь через профессиональные знания, демонстрируются в ситуации профессиональной жизни или деятельности» (О.В. Москаленко, 2000).

Преимущества именно акмеологического подхода (А.А. Бодалев, А.А. Деркач, Н.А. Коваль, Н.В. Кузьмина, Е.В. Селезнева и др.), заключаются именно в нужной направленности на прогрессивное развитие специалиста как зрелой личности; в нацеленности на достижение им вершин в развитии; в ориентации на выявление и учет акмеологических факторов и условий его успешного личностно-профессионального развития; в признании приоритета гуманистической направленности личности каждого на самоактуализацию и самореализацию; в рассмотрении потенциала личности специалиста как системы постоянно пополняемых и возобновляемых ресурсов; в направленности на учет «психологической цены» высоких достижений личности; в содержательном и технологическом обеспечении эффективности процесса осознания и

построения личностно-индивидуальных стратегий и траекторий движения к акме [1].

Наряду с этим в акмеологических исследованиях установлено, что движущей силой личностно-профессионального развития выступают противоречия, и как считают акмеологи, это противоречия между способностями личности, мотивацией достижений и требованиями конкретной профессиональной деятельности, нормативностью поведения человека. Возникающие противоречия между целями, задачами и наличными средствами их достижения, между стремлениями и возможностями их удовлетворения, между тенденциями изменчивости и стремлением к стабильности и другие личность разрешает, овладевая алгоритмами продуктивной деятельности и решения профессиональных задач, построения индивидуальных программ профессионального роста, разработки и применения методов психологического сопровождения [2, с. 161-162].

Результативный аспект личностно-профессионального развития состоит в прогрессивном преобразовании образа «Я» личности, в достижении им гармонии. Это осуществляется за счет того, что в данном процессе у личности происходят изменения диалектических связей, т. е. личность все более овладевает общественным опытом, но одновременно приобретает самостоятельность и автономность. Индивидуализация и социализация являются взаимосвязанными компонентами единого процесса личностно-профессионального развития [2, с. 162].

На оптимизацию личностно-профессионального развития влияют также психолого-акмеологические условия и факторы.

Н.В. Кузьмина и А.А. Реан подразделяют акмеологические факторы на объективные, субъективные и объективно-субъективные. Объективные акмеологические факторы они связывают с реальной системой и последовательностью действий, направленных на достижение высоких результатов. Субъективные акмеологические факторы связываются с индивидуальными особенностями самого субъекта профессиональной деятельности, способствующими профессиональному успеху, включая направленность, способности, компетентность, умелость, удовлетворенность, креативность личности, поскольку именно эти факторы обычно используют при объяснении причин профессионального роста или профессиональной деградации. Объективно-субъективные факторы указанные авторы относят к самой профессиональной среде, профессионализму действующих в ней субъектов, качеству управления ею.

Как показывают результаты психологических исследований, важнейшими общими акмеологическими факторами являются высокий уровень мотивации,

потребность в достижениях, высокие личностно-профессиональные стандарты, творчество, стремление к самореализации. К ним также относятся высокие уровни профессионального восприятия, мышления и антиципации (А.А. Деркач, Н.В. Кузьмина), а также престиж профессионализма (В.Д. Шадриков). В акмеологических исследованиях выявляются факторы, препятствующие личностно-профессиональному развитию специалиста: природой обусловленные ограничения, «размытость», нечеткость целей, мотивов достижений, негативный морально-психологический климат в коллективе [4, 5].

По прежнему актуальной остается проблема «технологизации» подготовки специалиста к «акме», что, в свою очередь, требует реализации собственно акмеологических технологий профессиональной подготовки и повышения квалификации специалиста.

В.Г. Зазыкин под акмеологической технологией понимает совокупность средств, направленных на раскрытие внутреннего потенциала личности, развитие свойств и качеств, способствующих достижению высокого уровня личностно-профессионального развития. Такие технологии, в первую очередь, отличает их гуманистическая направленность, т. к. они призваны помочь в осуществлении прогрессивного развития личности, тогда как немало психологических воздействий по сути являются манипулятивными. Главной целью акмеологических технологий является стимулирование развития свойств субъектности, когда объект воздействия становится более активным, ответственным, по-хорошему амбициозным, когда у него существенно возрастает самооэффективность [1].

В свою очередь цель акмеологической технологии личностно-профессионального развития выступает организующим, определяющим началом в процессе ее разработки и реализации. Центральный пункт этой цели - определение средств для ее достижения. Важнейшим развивающе-технологическим механизмом целеполагания, который согласовывает и адаптирует внутренние стимулы, побуждения, движущие силы субъекта деятельности к внешним обстоятельствам социокультурной среды, является объективизация целей.

Общими принципами разработки технологии можно считать следующие: принцип вариативности, учитывающий динамику, адаптивность технологии личностно-профессионального развития в меняющихся условиях и нестандартных ситуациях; принцип гибкости, предполагающий саморегуляцию, самонастройку, самокоррекцию субъекта этой технологии; принцип интеграции, означающий взаимозаменяемость элементов различных типов и видов нашей технологии и исключаящий

абсолютизацию каждого отдельного вида [9].

Условия технологического процесса обеспечивают воспроизводство процессов включения личности в новые условия социокультурной среды, деятельности, различных отношений и рассматриваются нами как процесс активный, целенаправленный, организованный, в результате которого субъект технологии изменяется сам, преобразует среду и овладевает ею. Важным показателем условий технологизации является согласование возможностей субъекта с реальностью социокультурной среды. Необходимым условием технологического процесса является возможность адаптации субъекта к реальной ситуации социокультурной среды, включая профессиональную деятельность. Это выражается в следующем:

1. Согласование интересов, потребностей, мотивов субъекта с целями конкретной технологии. Операции: диагностика интересов и потребностей субъекта; выявление степени совпадения и различий; прогноз совместимости действий; временной интервал; степень устойчивости; влияние последствия действий на субъекта.

2. Разработка программы действий. Операции: анализ характера действий; выработка нормативов сближения характеристик субъекта и объекта технологии; показатели изменения среды; определение объема затрат.

3. Организация адаптационных возможностей. Операции: самопознание, самопонимание, самоуправление, самореализация; диагностика и анализ эффективности названных процессов, коррекция.

Анализ конкретной ситуации опирается на ситуативно-диагностический подход в технологизации и ситуационный подход к управленческой деятельности, которые активно развиваются агротехнической методологией. Ключевым положением выступает рассмотрение процесса деятельности с персоналом как непрерывной цепи уникальных, неповторимых профессиональных ситуаций, с которыми сталкивается индивид. В качестве источников проблемных ситуаций можно рассматривать внешние и внутренние акмеологические противоречия в соответствии с их уровневый проявлением. Каждая ситуация предъявляет свои требования к выбору вида, типа, средств технологии. Универсальной технологией ситуативно-диагностического подхода является ситуативно-нормативный метод, который направлен на обнаружение благоприятного состояния объекта, определяемый в терминах его функционирования и развития [6].

Как показывает практика, процесс освоения технологии личностно-профессионального развития должен включать несколько взаимосвязанных этапов. Прежде всего, необходимо всестороннее комплексное знакомство с личностью,

изучение социализации и профессионализации, диагностика и экспертиза включенности в социокультурную среду. Далее следует выявление потенциальных и реальных способностей, изучение индивидуализации. После этого – закрепление приемов, навыков, умений, соответствующих теоретико-прикладным знаниям профессиональной деятельности. Последний этап – моделирование конкретных видов технологий ролевого поведения.

В зависимости от характера моделируемой стороны технологии можно выделить ее структуру и функции. Это обусловлено необходимостью усовершенствования профессиональной деятельности с учетом процессов самопознания, самоактуализации, самопонимания, саморегуляции. Так, конструирование личностно-профессионального развития начинается с освоения технологии самопознания и самопонимания (технология личностно-профессионального развития первого и второго уровней). Затем процесс личностно-профессионального развития можно развивать с помощью технологии актуализации и самоактуализации (технология личностно-профессионального развития третьего уровня). Регуляция и саморегуляция личностно-профессионального развития осуществляется на базе технологии личностно-профессионального развития четвертого уровня, т.е. функционально-ролевая технология.

Первый этап внедрения заключается в инвентаризации всей проектной документации и проверке наличных условий для осуществления выбранного технологического варианта. На данном этапе необходимо владеть «свежей информацией» о субъекте технологии и объекте технологизации.

На втором этапе внедрения моделируется исходная ситуация. Для этого используется проект идеальной модели, подключается необходимый технологический инструментарий. Фиксируется вид ситуации (сложившаяся, промежуточная, итоговая).

На третьем этапе внедрения должны быть достигнуты фиксируемые результаты, свидетельствующие об освобождении от нежелательных стереотипов, ценностных ориентаций, мотивов поведения. Данный этап, «очищенный» изнутри, психологически настроен к освоению нового образа поведения [5].

Четвертый этап внедрения отводится тренингам. Субъект технологии включается в заранее продуманную систему упражнений. Итог данного этапа внедрения – закрепление в сознании субъекта технологии того класса духовных ценностей и манер поведения, которые соответствуют его жизненной или профессиональной роли, запрограммированной в технологическом проекте [7, 8].

На пятом этапе создается ряд альтернативных проблемных ситуаций

самоконтрольного плана. Субъекту технологии предоставляется серия возможностей продемонстрировать свое изменившееся поведение. Проверяется, насколько оно согласуется с эталонными параметрами технологического проекта. Чем значительнее показатели реального поведения субъекта согласуются с прогнозируемыми, тем выше эффект внедрения.

На шестом этапе подводятся итоги внедрения, вносятся коррективы.

Разработанные на акмеологической основе технология личностно-профессионального развития активизируют процессы самопознания, самопонимания, самоактуализации и саморегуляции на пути к достижению эффективности профессиональной деятельности, оптимального уровня управленческой деятельности и профессионального акме, а также характеризуют его личность. Процессы обучения технологии личностно-профессионального развития идут в одном теоретико-методологическом и теоретико-прикладном ключе, касаются одних и тех же структурных уровней акмеологической модели [6, 7, 8].

Технология личностно-профессионального развития опирается на знаниях деформаций личностно-профессионального развития и готовности к их предупреждению и коррекции. Управление относится к таким видам труда, не относящимся к вредным, но условия и характер профессиональной деятельности оказывают травмирующее воздействие на психику (монотонный труд; монотония - психическое состояние, возникающее в условиях однообразной работы и проявляющееся в скуке, ослаблении интереса к труду, в снижении производительности труда; большая ответственность; актуальная возможность аварии; психическая напряженность труда).

В информационном модуле технологии личностно-профессионального развития сообщают, что деформации развиваются под влиянием условий труда и возраста, искажают конфигурацию личностного профиля персонала и негативно сказываются на продуктивности труда. Общение с другим человеком обязательно включает и его обратное воздействие на субъект данного труда.

Приводятся типы, виды деформаций личностно-профессионального развития. А также четыре типа психологических барьеров в личностно-профессиональном развитии: 1) организационно-психологические; 2) социально-психологические; 3) когнитивно-психологические; 4) психомоторные (А.В.Филиппов):

К возникновению барьеров приводят стереотипизация организационных процессов, межличностных отношений, квалификация, режим труда. Причины необходимости перестройки, изменения устоявшейся профессионально обусловленной

структуры специалиста - развитие производства, модернизация техники, новые технологии. Психологические барьеры порождают конфликтные ситуации, вызывают психическую напряженность, неудовлетворенность трудом. Все эти негативные явления приводят к развитию профессионально нежелательных качеств: консерватизма, догматизма, индифферентности [2, 4, 9].

Стереотипы придают профессиональной жизни стабильность, способствуют формированию опыта и индивидуального стиля деятельности. Профессиональные стереотипы обладают несомненными достоинствами для человека и являются основой образования многих профессиональных деструкций личности. Стереотипы - неизбежный атрибут профессионализации специалиста; образование автоматизированных профессиональных умений и навыков и становление профессионального поведения невозможны без накопления бессознательного опыта и установок. Профессиональное бессознательное превращается в стереотипы мышления, поведения и деятельности. Но профессиональная деятельность изобилует нестандартными ситуациями, и тогда возможны ошибочные действия и неадекватные реакции: при неожиданном изменении ситуации нередко случается, что действия начинают выполняться по отдельным условным раздражителям, без учета фактического положения в целом. Тогда говорят, что автоматизмы действуют вопреки пониманию.

Стереотипизация - одно из достоинств психики, но вносит большие искажения в отражение профессиональной реальности и порождает разного типа психологические барьеры.

В технологии личностно-профессионального развития обсуждаются психолого-акмеологические условия работы, которые могут не способствовать успешному осуществлению профессиональных задач: переполненные палаты, отсутствие необходимого инструментария, общая низкая материально-техническая база, отсутствие у специалиста своего кабинета, где он мог бы сосредоточиться или расслабиться, частые ночные дежурства и отсутствие полноценного отдыха после них [9].

Следствие дестабилизирующей обстановки – многократный негативный эффект: она сказывается на самом профессионале, субъекте общения (клиенте, потребителе, пациенте), взаимоотношениях обеих сторон; неблагоприятная психологическая атмосфера профессиональной деятельности - атмосфера, определяемая основными обстоятельствами: конфликтностью по вертикали в системе «руководитель - подчиненный» и конфликтностью по горизонтали в системе «коллега - коллега».

Следствия нервной обстановки - растрачивание эмоций, поиск способов экономии своих психических ресурсов (держаться от всего и всех подальше, не принимать все близко к сердцу, беречь нервы)

Таким образом, в рамках акмеологического подхода становится возможным изучение и формулирование таких закономерностей и детерминант личностно-профессионального развития специалиста, которые будут определять единую целевую направленность на оптимальность и эффективность данного процесса.

Список литературы

1. Абдалина Л.В. Развитие профессионализма педагога: от теории к практике: монография. М., 2008.
2. Акмеология / под общ. ред. А.А. Деркача. М., 2006.
3. Баяута Д.В., Богачев С.В. Личностно-профессиональное развитие молодого специалиста: акмеологический подход. // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2012. - № 5 (109). – С. 191-193.
4. Бодалев А.А., Рудкевич Л.А. Как становятся великими или выдающимися? М., 2003.
5. Виноградова Н.И. Акмеологические закономерности развития профессионализма педагога начальной школы. // Ученые записки Забайкальского государственного университета. Серия: Педагогика и психология.-2009.-№ 5. – С. 6-11.
6. Деркач А., Зазыкин В. Акмеология. СПб., 2003.
7. Кузьмина (Головко-Гаршина) Н.В. Акмеологическая теория повышения качества подготовки специалистов образования: монография. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2001. 144 с.
8. Кузьмина (Головко-Гаршина) Н.В. Предмет акмеологии. 2-е изд., испр. и доп. СПб.: Политехника, 2002. 189 с.
9. Шогенов В.З. Акмеологические особенности деформации личностно-профессионального развития руководителей: автореф. дисс...канд. психол. наук. – М., 2005. - 21 с.