

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ САМОРЕАЛИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТИ: АКМЕОЛОГИЧЕСКИЙ ВЗГЛЯД

Г.Ф. ВЕЧОРКО

*Полесский государственный университет,
г. Пинск, Республика Беларусь*

Введение. Акмеология (от греческого «акме» – пик, вершина, высшая ступень чего-либо) – это новая комплексная научная дисциплина, включающая в себя и психолого-педагогическую проблематику. Объектом ее исследования является человек в динамике его саморазвития, самовоспитания и самосовершенствования на всех этапах жизнедеятельности, особенно в период взрослости, когда достигается наивысший расцвет личности. В частности, предметом профессиональной акмеологии выступают процессы, условия и факторы профессиональной самореализации личности, начиная с ее профессионального самоопределения.

Профессиональное самоопределение начинается уже в детстве. В своих играх дети проигрывают различные роли, пробуют себя в разных занятиях. У них появляются интересы к определенным профессиям, начинает развиваться профессиональная «Я-концепция». На процесс профессионального самоопределения или выбор профессии в школьные годы влияют позиция родителей и родственников, позиция учителей и классных руководителей, личные профессиональные и жизненные планы, интересы, склонности и способности, информированность о той или иной профессии. Юноши и девушки на основе анализа направленности своей личности, своих ценностных ориентаций и возможностей продумывают варианты профессиональной карьеры, подбирают подходящую профессию и начинают ее осваивать. При этом в социально-экономических условиях современного общества им приходится также учитывать конъюнктуру рынка труда, то есть спрос на ту или иную профессию, реальные возможности профессионального обучения и трудоустройства по избираемой профессии, ее материально-финансовую значимость.

Основная часть. В психолого-педагогическом плане исследованием процессов профессионального развития личности занимались многие отечественные и зарубежные ученые: К.А. Абульханова, Л.И. Анциферова, Л.И. Божович, Э. Гинсберг, А.А. Деркач, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Т.В. Кудрявцев, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, Ф.Парсонс, К.К. Платонов, Н.С. Пряжников, И.В. Сыромятников, Д. Сьюпер, Д. Холланд и другие. Анализ научных работ этих авторов позволяет заметить тенденцию расширения трактовки профессионального самоопределения. А именно: от понимания его как первичного выбора профессии к пониманию сущности профессионального самоопределения как выбору себя в профессии, как необходимого и важного аспекта всего процесса жизнедеятельности личности. При этом отмечается и то, что выбор профессии, к сожалению, не может быть в достаточной степени зрелым и окончательным в юношеском возрасте, так как реалистичное и полное представление о выбранной профессиональной деятельности может возникнуть у человека только в процессе реального ее выполнения. Именно поэтому профессиональное самоопределение большинство психологов трактуют как «степень самооценки себя как специалиста определенной профессии» [1, с. 125], в том числе и как будущего специалиста или профессионала [2, с. 38].

Основоположником же научно-психологического подхода к проблеме профессионализации личности в целом, а также ее профессиональной самореализации и самоопределения в частности считается Ф. Парсонс, предложивший идею соответствия индивидуальных особенностей человека требованиям профессии [3, с. 63]. Одним из ярких примеров такого подхода является теория профессионального самоопределения, разработанная российским академиком Е.А. Климовым. Согласно этой теории профессиональный выбор можно считать удачным, если индивидуальные особенности оптанта (выбирающего) соответствуют одному из пяти типов профессий: человек – живая природа, человек – техника и неживая природа, человек – человек, человек – знаковая система, человек – художественный образ[2]. Экономические специальности, к примеру, по данной классификации относятся к типу «человек-знаковая система». А для успешного профессионального самоопределения и самореализации по какой-либо профессии данного типа нужны особые способности мысленно погружаться в мир условных обозначений, отвлекаться от собственно предметных свойств окружающего мира и сосредоточиваться на сведениях, которые несут в себе те

или иные знаки. При обработке информации возникают задачи контроля, проверки, учета, обработки сведений, а также создания новых знаков, знаковых систем.

А в теории американского психолога Дж. Холланда утверждается, что профессиональный выбор обусловлен тем, какой из шести типов личности сформирован к этому моменту: реалистический, исследовательский, социальный, артистический, предпринимательский тип. Предпринимательский тип, согласно данной теории, – это рискованный, энергичный, властный, амбициозный, общительный, импульсивный, оптимистический, ищущий удовольствия, любящий приключения. Избегает монотонной умственной работы, однозначных ситуаций, а также занятий, связанных с ручным трудом. В его профессиональном выборе – все виды предпринимательства. Конвенциональный же тип – это конформный, добросовестный, умелый, негибкий, сдержанный, послушный, практичный, склонный к порядку. В профессиональном выборе этого типа личности – банковская служба, статистика, программирование, экономика [3].

Таким образом, как в первой, так и во второй теории для успешного профессионального самоопределения личности предлагается осуществлять его на основе установления соответствия личностных характеристик опанта и специфических требований профессии. Эти и другие теории, а также разработанные на их основе различные методики выбора профессии позволяют более оптимально определить пути профессиональной самореализации личности.

Вместе с тем следует отметить, что «в настоящее время отсутствует единый (достаточно универсальный) методический подход, позволяющий осуществлять всестороннюю оценку эффективности профессионального самоопределения» [4, с. 75]. Дело в том, что критерии эффективности самоопределения личности могут меняться в зависимости от того, кто является субъектом оценивания: общество в целом, ближайшее профессиональное окружение или же сам выбравший профессию. В силу этого у большинства исследователей наблюдаются весьма эклектичные, с акцентами на различных аспектах профессионального самоопределения наборы критериев и показателей его эффективности, вплоть до постановки вопроса о правомерности такой оценки вообще.

И все-таки, по нашему мнению, для оценки эффективности данного этапа профессиональной самореализации нужно учитывать не столько критерии общества и ближайшего профессионального окружения, сколько интересы самой личности, ее склонности, способности, потенциальные возможности. Именно от этого в первую очередь будет зависеть профессиональная удовлетворенность личности и ее профессиональный успех как главные показатели эффективности профессионального самоопределения. И чем более у нас будет профессионально удовлетворенных и успешных людей, тем более успешным и привлекательным будет общество в целом. На это и должна быть направлена вся психолого-педагогическая поддержка профессионального самоопределения личности в школьные годы. А для того чтобы эта поддержка была правильно организована педагогами, практическими психологами и профконсультантами, они должны не только концентрировать свое внимание на старшем школьном возрасте, но иметь в виду и весь жизненный путь человека как «единый синергетический процесс» [5], включающий процессы саморазвития и самореализации.

Профессиональный путь человека, согласно теории известного американского психолога Д. Сьюпера, можно разделить на пять этапов: этап роста: (от рождения до 15 лет), этап исследования (от 15 до 25 лет), этап упрочения карьеры (от 25 до 45 лет), этап сохранения достигнутого (от 45 до 65 лет) и этап спада (после 65 лет). Именно на «этапе исследования» профессиональная самореализация личности осуществляется в виде профессиональной подготовки и профессиональной адаптации на различных уровнях квалификации, будь то на производстве, в училище, колледже или университете. В ходе профессиональной подготовки молодые люди приобретают профессиональные знания, умения и навыки, у них формируется профессиональная компетентность, включающая также профессиональную мотивацию и первоначальный опыт профессиональной деятельности. На их профессиональную адаптацию в это время влияют как внешние, так и внутренние факторы, которые могут быть специально организованными или стихийными. Общество в целом, окружающая социально-профессиональная среда, учебный процесс под руководством преподавателей и воспитателей, взаимодействие в учебных группах обуславливают внешнюю детерминацию процесса профессиональной адаптации. С другой стороны, ценностно-мотивационная сфера учащихся, их внутренняя позиция по отношению к внешнему влиянию дополняют и активизируют или же, наоборот, притормаживают этот процесс.

Понятно, что у различных учащихся этот сложный процесс протекает неодинаково. Например, А.В. Киселёва отмечает, что возможность самореализации в избранной профессии привлекает больше интеллектуально развитых, низкоагрессивных молодых людей. Они больше занимаются

самообразованием и самосовершенствованием ради предлагаемого им «оптимального и светлого будущего». А более агрессивные молодые люди «демонстрируют прагматичный и инструментальный» подход к самореализации. Образ будущего не кажется им таким определенным и четким, а больше «неизвестным, туманным, часто окрашенным в мрачные тона». Большинству из них будущее кажется «таким, каким я его сам сделаю» [6].

В связи с этим перед психолого-педагогической наукой и системой профессионального образования возникают новые задачи. А именно задачи оптимизации условий для профессиональной самореализации личности в юношеском возрасте. Вместо предельно жесткого структурирования содержания профессионального образования нужно создавать условия для профессиональной мобильности, позитивной динамики профессиональной направленности и конкурентоспособности личности в избранной профессии. Должна получить развитие так называемая гуманистическая модель профессионального образования, основная идея которой заключается в «ориентации процесса обучения на развитие и саморазвитие личности учащегося, признание ее самоценности, создание условий для творческой самоактуализации» [7, с.84,159].

Особенно это касается студентов высших учебных заведений, которые теперь уже не склонны рассматриваться многими педагогами в качестве объектов воспитательного воздействия. Они все больше рассматриваются как субъекты профессионального саморазвития, сознательно конструирующие свой профессиональный путь жизнедеятельности. Как отмечает Л.И. Шумская, воспитание студентов сегодня может быть охарактеризовано «как целенаправленно организованный процесс регуляции их личностно-профессионального становления, регулируемого посредством субъективных проявлений их мотивационной сферы, ролевых диспозиций, ориентации на саморазвитие и самовоспитание» [8, с.51].

За этапом профессионального образования и профессиональной адаптации, согласно рефлексивно-аналитическим рассуждениям Э.Ф. Зеера, заведующего кафедрой психологии профессионального развития, следуют этапы «первичной и вторичной профессионализации», связанные с профессиональным самоопределением специалиста на конкретном рабочем месте и его полным погружением в профессиональную жизнь [9, с.114-116]. При этом, однако, следует заметить, что такое «погружение» далеко не для всех является «полным». Сценарии профессионального становления специалиста всегда индивидуальны. Для одного профессия является смыслообразующей основой всей жизни, для других служит всего лишь средством удовлетворения материальных потребностей, а третий вообще не придает ей особого значения.

На различия в профессиональном становлении специалистов обращает внимание и Л.М. Митина. Разрабатывая концептуальную модель развития конкурентоспособной и успешной личности, она выделяет «два пути в профессии: путь адаптивного поведения и путь профессионального развития» [10, с.8-20]. При адаптивном поведении в самосознании личности доминирует «тенденция к подчинению профессиональной деятельности внешним обстоятельствам в виде выполнения предписаний, требований, правил, норм». В модели же профессионального развития личность характеризуется способностью выйти за пределы потока повседневной практики и увидеть свой профессиональный труд в целом, стать хозяином положения, конструирующим свое настоящее и будущее.

О профессиональном развитии, по мнению Л.И. Митиной, можно говорить лишь в тех случаях, когда человек осознает свою ответственность за все, в чем он участвует и что с ним происходит, когда он пытается активно способствовать или противодействовать внешним обстоятельствам, ставит цели и планирует профессиональную деятельность, пытается ради их достижения изменить самого себя. Этот процесс с его стремлением к профессиональному мастерству как вершине профессионализма (Акме) в современной научной профессионалогии называют профессиональным самосовершенствованием. «Акме» в сфере профессиональной деятельности – это стабильность высоких результатов труда, надежность в решении сложных профессиональных задач в нестандартных условиях, профессионально-творческое вдохновение, а также индивидуальный стиль деятельности. Таким образом, именно профессиональное самосовершенствование личности является одним из важнейших условий ее полноценной профессиональной самореализации.

Профессиональное самосовершенствование рассматривается в психолого-педагогической литературе как специфический вид профессиональной деятельности специалистов как неотъемлемый компонент их подготовки и переподготовки, в основе которого лежит психологический механизм постоянного преодоления внутренних противоречий между наличным уровнем профессионализма (Я-реальное профессиональное) и некоторым воображаемым (моделируемым) его состоянием (Я – идеальное профессиональное) [11, с.231-241].

Самосовершенствование – это сугубо индивидуальный, личностный процесс, чуждый каких бы то ни было шаблонов, стереотипов или директивных указаний. В наше время он необходимым образом связан с непрерывным образованием, которое включает организованное обучение в учебных заведениях и самообразование. Самообразование реализует потребность специалиста быть самостоятельной, независимой, компетентной и конкурентоспособной личностью. Профессиональное самообразование как самостоятельно осуществляемая деятельность, направленная на повышение профессионализма, включает:

- овладение новыми ценностными установками, подходами в профессиональной деятельности;
- профессиональное просвещение, то есть освоение новых идей, технологий;
- осмысление (рефлексия) собственного профессионального опыта и прогнозирование дальнейшей работы.

Роль профессионального самообразования и самовоспитания особенно возрастает в условиях социально-экономической нестабильности, безработицы, смены места жительства, необходимости менять квалификацию. В связи с этим представляется необходимым дальнейшее развитие системы образования для взрослых, где любой желающий мог бы пройти различные профессиональные курсы, семинары, тренинги (наподобие народных университетов в Германии). Это необходимо и потому, что в ближайшем будущем тех профессиональных компетенций, которые человек приобретает в молодости, уже не будет хватать на всю жизнь. Кроме того, самосовершенствование важно для человека не только в плане успешной профессиональной самореализации, но и в целом для того, чтобы быть хорошим семьянином, достойным гражданином и представителем своего общества.

На этапе сохранения достигнутого и этапе спада (Сьюпер), то есть в пожилом возрасте, личность еще сохраняет свой профессиональный потенциал, не успевает исчерпать его полностью. Одни пенсионеры продолжают свою профессиональную самореализацию, несмотря на усталость, другие – профессионально самореализуются в наставничестве, в передаче профессионального опыта. Для третьих – профессиональная самореализация уступает место самореализации в общественно-полезной и семейно-бытовой жизни.

Однако не все так просто, последовательно и прямолинейно. Известные психологи А.К. Маркова, Э.Ф. Зеер, Н.С. Пряжников, анализируя процессы профессионального становления личности, выделяют такие явления, как профессиональные кризисы и профессиональные деструкции личности, которые еще не стали предметом пристального исследования. Э.Ф. Зеер, например, представляет профессиональные кризисы как резкое изменение вектора профессионального развития личности и выделяет следующие их виды:

1. Кризис учебно-профессиональной ориентации (14-15 или 16-17 лет), связанный с формированием профессиональных намерений и их реализацией. Способ преодоления этого кризиса – выбор профессионального учебного заведения или другого вида профессиональной подготовки.

2. Кризис профессионального выбора (16-18 лет), связанный с неудовлетворенностью профессиональным образованием и профессиональной подготовкой, с изменением социально-экономических условий жизнедеятельности. Способ преодоления кризиса заключается в смене мотивов учебно-профессиональной деятельности, в коррекции выбора профессии.

3. Кризис профессиональных ожиданий (18-20 лет), связанный с трудностями профессиональной адаптации, несовпадением профессиональных ожиданий и реальной действительности. Ожидания – это система ожиданий, требований относительно норм и приемов исполнения индивидом своих социальных ролей, неформализованные социальные требования к поведению человека [12, с.511]. Будучи внутренне принятыми личностью, ожидания выступают в качестве ее ценностных ориентаций и мотивов поведения. Способ преодоления кризиса профессиональных ожиданий – активизация профессиональных усилий, увольнение, смена специальности и профессии.

4. Кризис профессионального роста (23-25 лет), связанный с неудовлетворенностью возможностями занимаемой должности и карьерой, созданием семьи и ухудшением финансовых возможностей. Способы преодоления – это повышение квалификации, смена места работы, хобби, семья, быт.

5. Кризис профессиональной карьеры (30-33 года), связанный со стабилизацией профессиональной ситуации, с неудовлетворенностью собой и своим профессиональным статусом. Способы преодоления – переход на новую должность или работу, освоение новой специальности и повышение квалификации, уход в быт, семью, досуговые занятия, социальная изоляция.

6. Кризис социально-профессиональной самоактуализации (40-42 года), связанный с неудовлетворенностью возможностями реализовать себя в сложившейся профессиональной ситуации, психофизиологическими изменениями и ухудшением состояния здоровья, профессиональными деформациями как негативными последствиями длительной работы. Способы преодоления – в переходе на инновационный уровень выполнения деятельности (творчество, изобретательство, новаторство), в сверхнормативной социально-профессиональной деятельности, в переходе на новую должность или работу, в создании новой семьи.

7. Кризис утраты профессиональной деятельности (56-60 лет), связанный с уходом на пенсию и новой социальной ролью, сужением социально-профессионального поля и финансовых возможностей, психофизиологическими изменениями и ухудшением состояния здоровья. Способы преодоления – социально-психологическая подготовка к новому виду жизнедеятельности, включение в общественно полезную деятельность.

8. Кризис социально-профессиональной адекватности (65-70 лет), связанный с социально-психологическим старением, утратой профессиональной адекватности, неудовлетворенностью жизнью. Способы преодоления – это социально-психологическая активность, освоение новых социально-полезных видов деятельности.

Кризисы профессионального становления могут разрешаться как позитивно, так и негативно. То есть процесс профессиональной самореализации личности это одновременно приобретения и потери, совершенствование и деструкции. Н.С. Пряжников вслед за Э.Ф. Зеером и А.К. Марковой определяет профессиональную деструкцию как изменение сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса [13, с.141-147]. Неконструктивные, непродуктивные выходы из кризисов искажают профессиональную направленность личности, способствуют возникновению негативной профессиональной позиции, снижают ее профессиональную активность.

Не всякая личность может самостоятельно найти конструктивный выход из кризиса. В состоянии высокой психической напряженности, отрицательных эмоций, пассивного отношения к себе, заниженной самооценки человек нуждается в своевременной психолого-педагогической поддержке со стороны родственников, друзей, руководителей, практических психологов и педагогов.

Деструкции, вызванные многолетним выполнением одной и той же профессиональной деятельности, порождают профессионально нежелательные качества, называемые профессиональными деформациями личности. При этом наиболее подверженными оказываются профессии типа «человек-человек». Например, среди работников социальной сферы, правоохранительных органов, врачей, учителей, менеджеров часто встречаются следующие деформации: авторитарность, агрессивность, консерватизм, социальное лицемерие, поведенческий трансфер, эмоциональная индифферентность и другие. С увеличением стажа работы начинает сказываться синдром «эмоционального выгорания», что приводит к появлению эмоционального истощения, усталости и тревожности. Профессиональные деформации, как подчеркивает Э.Ф. Зеер, – это разновидность профзаболеваний, которые неизбежны. Проблема заключается в их профилактике и технологиях преодоления [9, с.249-250].

Заключение. Завершая наш акмеологический анализ профессионального пути человека, можно сделать вывод о том, что профессиональная самореализация личности в ее полном объеме означает не что иное, как максимально возможную пользу, которую человек может принести самому себе, своим близким, обществу своей профессиональной компетентностью. Профессия для человека имеет индивидуально-личностный смысл, определяющий вариативность сценариев профессиональной самореализации людей на всех этапах их профессионального пути. И это затрудняет ее психолого-педагогическое сопровождение. Поэтому знание научно-теоретических основ профессиональной самореализации должно способствовать рационализации, повышению эффективности психолого-педагогического сопровождения, поддержки и коррекции этого процесса в целях обеспечения достойной жизни каждого человека.

Задачами дальнейшего исследования этой психолого-педагогической проблемы должны стать, на наш взгляд, пути оптимизации социально-профессиональной адаптации и самоидентификации учащейся молодежи, оптимизации процессов взаимодействия профессионального обучения, профессионального воспитания и самовоспитания. А также дальнейшее исследование ориентаций молодых специалистов на достижение вершин профессионального мастерства, разработка рекомендаций повышения эффективности самовоспитания компетентной, конкурентоспособной и успешной личности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Платонов, К.К. Краткий словарь системы психологических понятий / К.К. Платонов. – М.: Высш. школа, 1984. – 174 с.
2. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов – Ростов на Дону, Феникс, 1996. – 512с.
3. Дорошкевич, В.А. Становление профессиональной ориентации за рубежом: модели Ф. Парсонса и Д. Холланда / В.А. Дорошкевич, А.В. Журба // Тэхналагічная адукацыя, 1998 – №2. – С. 90 – 106.
4. Коваленко, А.В. Профессионализм и его развитие как научная проблема в психологии / А.В. Коваленко, И.В. Сыромятников // Инновации в образовании, 2008. – № 10. – С. 59 – 70.
5. Ковалевич, М.С. Синергизм процесса профессионального самоопределения и саморазвития личности / М.С. Ковалевич. // Мастерство, 2003. – С.13 – 16.
6. Киселёва, А.В. Внутренний ценностный конфликт как фактор агрессивного поведения в юношеском возрасте / А.В. Киселёва / Психология в вузе, 2006. – № 4. – С.16 – 22.
7. Основные положения теории профессионального образования / А.Х. Шкляр [и др.]; сост. Ю.И. Кричевский; науч. ред. А.Х.Шкляр. – Минск: РИПО, 2003. – 186с.
8. Шумская, Л.И. Личностно-профессиональное становление студентов в процессе социализации / Л.И. Шумская. – Минск: РИВШ, 2005. – 271 с.
9. Зеер, Э.Ф. Психология профессий / Э.Ф. Зеер – М.: Академический проект; Фонд «Мир», 2006. – 336 с.
10. Митина, Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности. – М.: Московский психолого-социальный институт, Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2002. – 400 с.
11. Психолого-педагогические основы самосовершенствования специалиста / Психология и педагогика. Учебное пособие // Под редакцией К.А. Абульхановой, Н.В. Васиной, Л.Г. Лаптева, В.А. Слостенина. – М.: Изд-во «Совершенство», 1998. – 320 с.
12. Еникеев, Н.И. Психологический энциклопедический словарь / Н.И. Еникеев. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – 560 с.
13. Пряхников, Н.С. Психология труда и человеческого достоинства / Н.С. Пряхников, Е.Ю. Пряхникова. – М.: Издательский центр «Академия», 2003. – 480 с.

ACMEOLOGICAL SIGHT AT PROFESSIONAL SELF-REALISATION OF THE PERSON

G.F. VECHORKO

Summary

The paper analyses the process of professional self-actualization of an individual over a period of life time. It pays attention to the tendency of broadening professional self-determination interpretations and the variability of its overall efficiency assessment. Special attention is paid to the professional adaptation on the stage of vocational training and specialist formation.

Meanwhile, two ways of professional self-actualization are singled out: adaptive professionalization and self-actualization way. Inconsistency of professional self-actualization process is explained by the existence of professional development crises accompanied by personality professional destructions.

© Вечорко Г.Ф.

Поступила в редакцию 15 февраля 2010г.