

Яворская Г.Х.,

*доктор педагогических наук, профессор
Международного гуманитарного университета*

АКМЕОЛОГИЧЕСКАЯ КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛА

Аннотация. Автор статьи рассматривает акмеологическую концепцию в двух плоскостях: содержательной и структурно-процессуальной, а развитие профессионала, концептуально с акмеологических позиций, представляет как процесс и результат системных преобразований развивающейся личности.

Ключевые слова: компетентность (профессиональная, психологическая), акмеология, концепция, профессионализм, самореализация, Я-концепция.

Проведенный теоретико-методологический анализ возможностей применения акмеологических знаний и подходов в решении проблемы развития субъекта до уровня профессионала, профессионализма личности или деятельности, обобщение проведенных акмеологических теоретических исследований позволили приступить собственно к задаче разработки акмеологической концепции развития профессионала — это и обусловило актуальность проблемы вообще, и статьи, в частности.

Данная концепция носит обобщающий характер и содержательно представляет собой систему взглядов, руководящую мысль о путях и методах развития субъекта труда до уровня профессионала. Предлагаемая акмеологическая концепция, по-нашему мнению, имеет две плоскости представления данной системы взглядов: содержательную и структурно-процессуальную.

Цель статьи — раскрыть субъектные параметры акмеологической концепции развития профессионала.

Содержательно развитие субъекта труда до уровня профессионала рассматривается в контексте общего расширения субъектного пространства личности, ее профессионального и нравственного «обогащения», включающего повышение ответственности, чувства долга, совести и чести, отхода от неадекватных личностных установок и стандартов. В данном понимании опора осуществляется на методологический принцип субъектности, который сейчас весьма полно представляет акмеологические «интересы». Признаками субъектности, согласно данным акмеологических исследований, являются следующие «параметры активности» человека [1]:

- активная ориентировка (в новой ситуации, материале);
- осознание (структуры своей деятельности, качеств личности, этапов жизненного пути);
- инициатива, самостоятельное целеполагание, планирование, предвосхищение;
- интенсивная включенность в деятельность;
- стремление к саморегуляции (самоконтролю, самокоррекции, самокомпенсации), владение приемами саморегуляции;
- осознание противоречий своего развития, их устранение, обеспечение баланса и гармонии;
- постоянная настроенность на саморазвитие и самообновление;
- стремление к самореализации и творческому созиданию;
- интеграция своего профессионального пути, структурирование и упорядочение своего профессионального опыта и опыта других.

Эти субъектные параметры были нами учтены при формировании концепции развития профессионала. *Ее качественно строгое описание нами представлено ниже.*

Процессуальное развитие субъекта труда до уровня профессионала, согласно проведенному анализу, следует рассматривать с системных позиций, а именно, в связи с изменениями развития подсистем профессионализма личности и деятельности, нормативной регуляции, мотивации на саморазвитие и профессиональные достижения, рефлексивной самоорганизации и в плане раскрытия творческого потенциала личности. Их содержание раскрывается на уровне общего с конкретизацией на уровне особенного для определенных видов профессиональной деятельности (для иллюстрации взяты специалисты социэкономического направления — государственные служащие, юристы, учителя, врачи, экономисты, представляющие, по-нашему мнению, один из самых сложных видов управленческой деятельности).

Рассмотрим данные системные представления в виде качественно строгого описания психолого-акмеологического содержания подсистем и связей между ними.

Подсистема профессионализма деятельности профессионала характеризуется гармоничным сочетанием высокой профессиональной

компетентности и профессиональных умений и навыков на уровне профессионального мастерства, а также акмеологических инвариантов профессионализма, выступающих в качестве специальных базисных умений.

Главным когнитивным компонентом подсистемы профессионализма деятельности является профессиональная компетентность. Профессиональная компетентность в психологии труда и профессиологии определяется как сфера профессионального ведения, постоянно расширяющаяся система знаний, позволяющая выполнять профессиональную деятельность с высокой продуктивностью, круг решаемых проблем или вопросов. Профессиональная компетентность прямо связана с профессионализмом личности — собственно сфера ведения, круг знаний имеют самое непосредственное отношение к ней. К подструктуре же профессионализма деятельности относится лишь та ее составная часть, которая связана с умениями эффективно действовать в сфере этого профессионального ведения. Структура и содержание профессиональной компетентности во многом определяются спецификой выполняемой профессиональной деятельности и ее принадлежностью к определенным типам. В структуре профессиональной компетентности, если деятельность относится к классам «человек — человек», «человек — группа или коллектив» и «человек — большие социальные группы», особая роль принадлежит психологической компетентности, которая позволяет эффективно взаимодействовать и управлять «человеческой составляющей» управляемых систем.

Психологическая компетентность представляет собой структурированную систему знаний о человеке как индивиду, индивидуальности, субъекте труда и личности, включенном в индивидуальную или совместную деятельность, осуществляющем профессиональные и иные взаимодействия. Психологическая компетентность в самом общем виде состоит из нескольких взаимосвязанных компонентов [2]:

- гностического, включающего систему необходимых психологических знаний;
- проектировочного, связанного с процессами прогнозирования и предвосхищения;
- регулятивного или конструктивного, заключающегося в умении оказывать влияние;
- коммуникативного, проявляющегося в эффективном общении.

Принято считать, что существует пять основных взаимосвязанных видов психологической компетентности:

1) социально-перцептивная компетентность (знание людей, ее основу составляют наблюдательность и проницательность);

2) социально-психологическая (знание закономерностей поведения, деятельности и отношений человека, включенного в профессиональную группу, коллектив);

3) аутопсихологическая (самопознание, самооценка, самоконтроль, умение управлять своим состоянием и работоспособностью, самоэффективность);

4) коммуникативная (знание различных стратегий и методов эффективного общения);

5) психолого-педагогическая (знание методов осуществления влияния).

Заметим, что в данной типологии отмечен главным образом гностический компонент, хотя и другие должны быть представлены также, если дать более развернутое описание.

Высокий уровень психологической компетентности обеспечивает успешное освоение психологических методов управления «человеческой составляющей». В настоящее время активно проводятся исследования структуры и содержания профессиональной компетентности специалистов и руководителей в различных видах профессиональной деятельности. Профессиональные умения и навыки являются главным регулятивным компонентом подсистемы профессионализма деятельности, материализующим профессиональные знания, заложенные в профессиональной компетентности. Иными словами, это умения использовать знания в практических целях с высокой эффективностью. В данную группу входит также и освоение новых алгоритмов и способов решения профессиональных задач и использование новых технических средств деятельности. Отмеченные умения и гибкие навыки должны соответствовать уровню профессионального мастерства. Все это приобретает вместе с опытом работы и проявляется в виде единой системы обобщающих и специальных знаний и умений. Умения и гибкие навыки должны сочетаться с умениями творчески, нестандартно, но весьма эффективно решать профессиональные задачи. Более детальное описание подструктуры профессиональных умений должно быть ориентировано на конкретные виды деятельности.

Общие акмеологические инварианты профессионализма в подструктуре профессиональной деятельности выступают как эффективные специальные умения, осуществляющие надежные и точные прогнозы — основы планирования и реализации любой деятельности, умения принимать ответственные и эффективные решения, в том числе в экстремальных и нестандартных ситуациях, умения осуществлять самоконтроль и саморегуляцию на высоком уровне. Особенные акмеологические инварианты профессионализма

представляются как умения, отражающие специфику профессиональной деятельности. Например, профессионалы в системах «человек — человек», «человек — коллектив» должны обязательно обладать развитыми коммуникативными умениями влиять, убеждать, внушать, полемизировать, выслушивать и пр.

Важно отметить, что содержание подсистемы профессионализма деятельности не является неким «застывшим» образованием, «догмой». О профессионализме деятельности можно говорить только тогда, когда система знаний, умений и навыков постоянно пополняется и обогащается, когда расширяется диапазон решаемых профессиональных задач, когда постоянно растет эффективность деятельности, а сама она приобретает все более творческий характер. Развитие подсистемы профессионализма деятельности может осуществляться различным образом — в виде самостоятельной работы, путем переподготовки или повышения квалификации, освоения смежных профессий, стажировок и пр. Сейчас остро необходимо, чтобы на государственном уровне были приняты решения о создании условий для развития профессионализма деятельности в различных отраслях, иначе выход из затянувшегося кризиса будет невозможен.

Как отмечалось, профессионализм личности и деятельности находятся в диалектическом единстве и имеют тесные функциональные связи. В широком понимании подсистема профессионализма личности содержит требования к уровню развития различных характеристик и свойств субъекта труда, которые во многом определяют высокую эффективность профессиональной деятельности. Данные свойства, качества и характеристики имеют различное психологическое содержание. Отметим самые важные из них, при этом не будем рассматривать подструктуру профессиональной компетентности как входящую на когнитивном уровне в подсистему профессионализма личности, так как о ней речь шла выше.

Профессионализм личности достигается во многом в процессе и в результате развития способностей и их обогащения. Это важные характеристики возобновляемого потенциала субъекта труда. Здесь речь в основном идет о так называемых сложных и частных способностях как качествах личности, определяющих успешность овладения определенной деятельностью и совершенствование в ней. Например, как показали акмеологические исследования профессионализма личности специалистов социономического направления (юрист, учитель, врач, госслужащие, экономист), таковыми способностями являются интеллектуальные (в основном аналитические),

общие способности к управленческой деятельности, психологические и коммуникативные способности. Было отмечено, что развитие профессионализма личности сопряжено с интенсивным развитием сложных и частных способностей до уровня одаренности. Среди сложных и частных способностей, как было отмечено, особая роль принадлежит интеллектуальным, которые как бы обладают системным свойством, так как основой всякого развития является, прежде всего, развитие интеллектуальное. В акмеологических исследованиях подчеркивалось, что «...отличительной особенностью познавательной сферы профессионала являются: активное отражение действительности и способность хорошо ориентироваться в ней. Благодаря продуктивно работающему интеллекту они (профессионалы) на высоком уровне объективности фиксируют все основные связи в этой действительности, subordinируют по степени важности процессы, которые в ней происходят. В картинах мира... запечатлевается, прежде всего, самое существенное, ...они демонстрируют в каждой ситуации, как находить оптимальное решение и умение его осуществлять» [4].

Заметим, что развитие способностей может совершаться без каких-либо серьезных ограничений. Профессионализм личности зависит от уровня развития профессионально важных качеств (ПВК) субъекта труда, то есть таких качеств личности, которые влияют на результативность деятельности [5].

ПВК определяются в процессе исследований условий и факторов развития профессионализма. Таковыми часто являются интегральные психические свойства личности — внимание, память, воображение, а также психологические характеристики — эмоциональная теплота, обаяние, устойчивость, терпеливость и др. В акмеологических исследованиях особо подчеркивалась роль силы личности и волевых качеств, являющихся необходимым условием для достижения поставленных масштабных целей и внутренним регулятором саморазвития и самосовершенствования. Развитие силы личности, воли, умений осуществлять волевые усилия, волевой стойкости, является одной из главных задач стремящегося стать профессионалом.

Иногда в системе профессионально важных качеств выделяют специальную группу так называемых личностно-деловых или личностно-профессиональных качеств. К ним относят главным образом:

- организованность;
- ответственность;
- дисциплинированность;
- инициативность;
- внимательность.

Возможно в процессе конкретных исследований выявление и других качеств. Развитие профессионально важных и личностно-деловых качеств успешно осуществляется с помощью психологических и акмеологических технологий.

Психологические и акмеологические исследования свидетельствуют, что развитие профессионализма личности коррелирует с рефлексивной организацией деятельности и рефлексивной культурой субъекта труда.

В последние годы отмечается повышенное внимание к проблеме рефлексии. Рефлексия рассматривается как сущностная характеристика человеческого сознания, объяснительный принцип для раскрытия содержания психологических и социальных феноменов. Научный статус категории рефлексии даже приравнивается к деятельности. Рефлексивная организация личности проявляется в поведении, деятельности и отношениях. Система способов организации рефлексии, построенная на основе ценностных и интеллектуальных критериев, считается рефлексивной культурой. Рефлексивная организация и культура в общем виде включают в себя следующие компоненты:

- перцептивный;
- когнитивный;
- аффективный;
- оценочный;
- регулятивный.

Значение их различно и зависит от ситуационно-деятельностных аспектов, но все же ведущим для классов деятельности «человек — человек» и «человек — группа» является перцептивный. Это свидетельствует о тесных связях с социально-перцептивной компетентностью субъекта деятельности. Если же деятельность осуществляется с преимущественным анализом различной информации, то доминирует когнитивный компонент, если с принятием решения — когнитивный и регулятивный. Уровень рефлексивной культуры и организации имеет отчетливые корреляты с личностно-деловыми качествами. Интенсивное развитие рефлексивной организации и культуры может успешно осуществляться с помощью игровой деятельности, а также специальных психологических и акмеологических тренингов.

Общие акмеологические инварианты профессионализма в подструктуре профессионализма личности выступают как способности, развитые до высокого уровня предвидения и прогнозирования (возможно даже как проявление интуиции), саморегуляции, а также принятия решений (смелость, креативность, своевременность, точность), ставшие личностно-профессиональными качествами. Особенные акмеологические варианты, определяемые спецификой деятельности, также могут

выступать как другие частные способности и свойства личности. Раскрытие творческого потенциала личности, творческая самореализация в профессиональной деятельности являются важным залогом роста профессионализма личности. Отмечалось, что креативность личности обязательно реализуется в профессиональной деятельности, творческом поиске новых, более эффективных способов решения задач, нетривиальных выводов. Психологи неоднократно отмечали, что сам творческий процесс, полученные новые результаты являются мощным стимулом усиления творческой активности личности — «новое рождает стремление к новому». Методов развития креативности личности в психологии существует немало: одни из них связаны с повышением рефлексивной культуры, другие — со стимулированием особого психического состояния творческой активности — вдохновения, третьи — с применением методов активизации поиска идей, четвертые — с развитием имагинитивных способностей, пятые — с поиском внутренних побудительных причин активизации творческой активности. Важно отметить, что все они способствуют творческой самореализации и росту профессионализма личности, могут без ограничения применяться в акмеологической практике.

Креативность, безусловно, является необходимым условием формирования профессионала, но в то же время это качество личности должно иметь вполне определенную направленность, связанную со спецификой профессиональной деятельности. Акмеологи данную направленность называют инновационной. Действительно, достижение профессионализма немислимо без новаторского подхода, который может проявляться в освоении новых эффективных алгоритмов и способов выполнения деятельности, в нетривиальном решении профессиональных задач. Только направленность на созидание позволит получить качественно иные результаты, осуществлять прорыв в новые области профессиональной деятельности. Отсутствие инновационной направленности может привести к тому, что сам субъект труда остановится на уровне профессионального мастерства (хотя и этот уровень с точки зрения общественной потребности качества труда является желаемым). Анализ деятельности личностных качеств лиц, достигших выдающихся профессиональных результатов, как раз констатирует у них сильную инновационную направленность. Развитие инновационного потенциала и направленности личности может осуществляться в первую очередь путем выбора соответствующих эталонов и следования им. Хорошие результаты дают некоторые акмеологические технологии рефлексивного содержания.

Субъект труда стремится к личностно-профессиональному развитию и достижению профессионализма в том случае, когда у него сильные, но адекватные мотивы профессиональных достижений и профессиональной самореализации. По мнению одного из основателей гуманистической психологии К. Роджерса, поведение и деятельность человека всегда регулируется неким объединяющим мотивом — потребностью актуализации, то есть «свойственной человеку тенденции развивать все свои способности, чтобы сохранять и развивать личность» [6]. Сходные мысли высказывала и Н. В. Кузьмина относительно роли так называемых стартовых условий личности, ее особенностей, среды общения, побуждающих ее к постоянному саморазвитию. У людей с потенциалом профессионала эта тенденция развита особенно сильно: «...подлинный и последовательно осуществляемый процесс саморазвития, как правило, имеет место лишь у тех людей, которые настроены именно на достижение крупномасштабных целей в жизни. Это заставляет их направленно работать над развитием у себя... индивидуальных, личностных и субъектно-деятельностных характеристик, развитием отношений и способностей, которые все вместе оказываются одной из обязательных предпосылок осуществления намеченных жизненных целей» [3].

Мотивация, или потребность, достижения — одна из разновидностей трудовой мотивации, связанная с потребностью личности добиваться успеха и в меньшей степени — избегать неудач. Формирование мотивации достижения тесно связано с социализацией личности и может проявляться как «стремление к повышению уровня собственных возможностей». Лица с высоким уровнем мотивации достижения отличаются следующими чертами:

- настойчивостью в достижении поставленных целей;
- неудовлетворенностью достигнутым;
- постоянным стремлением сделать дело лучше, чем раньше;
- склонностью сильно увлекаться своей работой;
- переживанием радости от успеха в работе;
- неспособностью плохо работать;
- потребностью изобретать новые приемы работы при выполнении обычных дел;
- неудовлетворенностью легким успехом;
- отсутствием духа нездоровой конкурентности, желанием, чтобы другие тоже достигли высоких результатов;
- готовностью принять помощь и оказать ее другим [7].

Отмеченные характеристики являются хорошим ориентиром для формирования адекватной

и высокой мотивации достижения, необходимой для формирования профессионала, и показателями ее оценки.

Совокупность условий и факторов, стимулирующих личность к достижениям, образуют мотивационную основу развития профессионала. Как показали психологические и акмеологические исследования, данная мотивационная основа является многоуровневым образованием.

Ее первый уровень связан с развитием профессионала как субъекта. Он отражает стремление стать первопричиной («аргументом, а не функцией» — так часто говорят настоящие профессионалы), детерминирующим началом, свободным в собственных действиях, независимым от обстоятельств и людей. Данный уровень достигается по мере овладения профессиональным мастерством и вследствие этого — изменением системы отношений.

Второй уровень в содержательном плане связан с формированием новой системы целей, эталонов и стандартов, их регулирующей ролью, т. е. существует тесная связь между результативностью деятельности и мотивами достижений:

- формирование крупномасштабных целей (они конкретизируются особенностями общности, в которой намечены достижения, профессиональной средой и ее нормами достижений);
- возвышение и ужесточение личностных стандартов и эталонов (в том числе оценка субъективной вероятности успеха, субъективной трудности задач и пр.);
- привлекательность самооценки (эмоциональная притягательность успеха, негативное отношение к неудачам);
- индивидуальные предпочтения типа атрибуции (приписывание ответственности за успех или неудачу себе);
- адекватность мотивации достижения личностным возможностям.

На формирование мотивации достижения сильно влияют выбранные субъектом личностные стандарты и эталоны, которые являются «образом-целью» развития. Их роль очень велика, приведем лишь один пример. Речь идет о Юлии Цезаре. «В должности квестора он получил назначение в Дальнюю Испанию. Там он по поручению претора, объезжая однажды для судопроизводства общинные собрания, прибыл в Гадес и увидел в храме Геркулеса статую Великого Александра. Он вздохнул, словно почувствовав отвращение к своей бездеятельности, — ведь он не совершил еще ничего достопамятного, тогда как Александр в этом возрасте покорил мир — тотчас стал добиваться увольнения, чтобы затем в столице воспользоваться первым же случаем для более

великих дел» [8]. Сравнение себя, своих достижений с выбранными стандартами или эталонами нередко является сильным стимулом к развитию личности. Главное, чтобы это сравнение не стало дезорганизующим. Хотелось бы отметить, что у прогрессивно развивающейся личности, цели, эталоны и стандарты постоянно изменяются, возвышая свой уровень.

Подсистема нормативности деятельности и поведения. Ее развитие является важной составляющей профессионализма личности и становления профессионала. Роль нормативной регуляции нами была отмечена при обсуждении базовых акмеологических категорий. Действительно, настоящий профессионал, имеющий высокие эталоны качества профессиональной деятельности и отношений, имеет довольно жесткую систему нормативной регуляции, побуждающей его постоянно придерживаться этих эталонов и стандартов. Иными словами, данные нормы выступают еще и как нравственный регулятор поведения и отношений. Нравственные или моральные нормы профессионала являются своеобразной личностной проекцией норм профессионально-групповых и социальных. Профессионально-групповые нормы профессионалов — совокупность правил и требований, вырабатываемых реально функционирующей профессиональной общностью, нормативно не заданных, но играющих роль важнейшего средства регуляции поведения членов данной профессиональной группы, характера их взаимоотношений, взаимодействия и общения. Профессионально-групповые нормы, базирующиеся на принятых эталонах, позволяют повысить устойчивость группы, осуществлять социальный контроль над ее членами и, тем самым, снизить вероятность возможного отклонения от норм профессионализма. Профессионально-групповые нормы приобретают качество нравственных в случае, когда они имеют главным образом позитивную направленность, с преобладанием тех, которые стимулируют развитие и обеспечивают нормативность мотивов.

Формирование нравственных механизмов регуляции поведения и отношений на сегодняшний день является одной из важнейших задач развития профессионализма. Не секрет, что сегодня проблема нравственной регуляции поведения является далеко не приоритетной.

В частности, социально-психологические исследования свидетельствуют, что такие всегда значимые и ценные качества личности, как честность и порядочность, ставятся, например, учителями, юристами на первое-второе место, немалым числом государственных служащих лишь на седьмое место, а предпринимателями — еще ниже [9].

Многие ведущие электронные журналисты утверждают, что показатели нравственности не должны входить в систему оценки их профессионализма, оправдывая тем самым мнение, что журналистика является «второй древнейшей профессией». Политики же вообще о нравственности предпочитают не говорить, потому что их приоритетами являются политические (считай, экономические) интересы и цели. Низкая моральная нормативность поведения и деятельности у политиков и предпринимателей имеет свое объяснение. Как показали исследования, такое положение дел связано, прежде всего, с наличием разных психологических дистанций по отношению к людям, что как бы подталкивает руководствоваться и различными правилами поведения по отношению к ним. Думается, эта причина не единственная. Как бы то ни было, развитие профессионала должно независимо от сферы его деятельности обязательно сопровождаться формированием позитивного отношения к моральным и этическим нормам поведения и отношений. Структура системы нравственной регуляции деятельности и поведения у профессионалов отличается сложностью и включает в себя следующие базисные взаимосвязанные компоненты:

- мотивационный (положительное отношение к данному виду деятельности, стремление к самореализации и достижениям, нравственные и профессиональные установки и интересы);
- когнитивный (знания о профессиональной этике, представления о нравственности и нравственных нормах);
- регулятивный (владение способами и приемами, необходимыми для понимания смысла нравственных норм и предписаний);
- позиционный (положительное отношение к лицам, с которыми осуществляются профессиональные взаимодействия, обязательность и ответственность перед ними);
- эмоционально-волевой (способность к нравственному сопереживанию, способность чувствовать удовлетворение от работы, инициативность);
- оценочный или рефлексивный (нравственная самооценка своей подготовки, результатов деятельности и отношений) [10; 13].

Гармоничное единство данных компонентов и составляет нормативную систему нравственной регуляции поведения и отношений профессионала. Последовательное формирование нормативной системы регуляции деятельности, поведения и отношений является основой профессионально-нравственной культуры, что является признаком настоящего профессионала. В акмеологических исследованиях разработана теоретическая модель профессионально-нравственной культуры

субъекта труда в его движении к АКМЕ, включающая последовательную систему алгоритмов саморазвития:

- актуализация потребности в личностном и профессиональном самопознании с целью осуществления личностно-профессионального роста до уровня профессионализма;
- ознакомление с основными средствами психологической самодиагностики и освоение их;
- формирование профессиональных и гуманистических ценностных установок, эталонов и норм к объектам и субъектам профессиональной деятельности;
- развитие подсистемы профессионализма деятельности и личности;
- рефлексия профессиональной деятельности и личностно-профессиональных качеств;
- формирование потребности в профессиональном самосовершенствовании.

Ориентация на отмеченные системы и модели является залогом формирования нормативной нравственной системы регуляции деятельности, поведения и отношений профессионала.

Личностно-профессиональное развитие субъекта труда до уровня профессионала возможно при наличии продуктивной Я-концепции, то есть устойчивой осознанной и переживаемой неповторимой системы представлений субъекта о самом себе, своих возможностях и перспективах, на основе чего он строит свои отношения и взаимодействия.

Адекватные представления позволяют сформировать реалистичные личностно-профессиональные стандарты, программы развития и саморазвития, выстроить гармоничную и продуктивную систему профессиональных взаимодействий и отношений. Я-концепция — это целостный, хотя, возможно, не лишенный внутренних противоречий образ собственного «Я», он выступает как установка по отношению к самому себе и включает следующие компоненты:

- когнитивный (образ своих качеств, способностей, социальной значимости и пр., то есть проявление самосознания);
- эмоциональный (самоуважение, себялюбие и пр.);
- оценочно-волевой (стремление завоевать уважение).

Основу Я-концепции составляют различные представления о самом себе, отличающиеся различной степенью адекватности:

- «Я» реалистичное в настоящем времени;
- «Я» идеальное (т. е. каким субъект стремится быть, ориентируясь на моральные нормы);
- «Я» динамическое (каким намерен стать в будущем в процессе своего развития);

- «Я» фантастическое (каким желал бы стать, если это оказалось бы возможным).

В акмеологических исследованиях было показано, что развитие профессионализма личности предполагает гармоничность составляющих Я-реального (настоящего), Я-идеального, Я-фантастического и Я-будущего. Адекватность Я-настоящего обуславливается развитием системы самооценки, самоконтроля, рефлексией. Я-идеальное и Я-будущее являются стимулом для личностного развития в случае их реалистичности и адекватной оценки своей индивидуальной ресурсности и возможности ее усиления. Я-фантастическое способствует формированию высоких личностных и профессиональных стандартов. Явное доминирование какого-либо компонента может стать тормозом для становления профессионала. В процессе развития следует помнить о том, что в силу гетерохронности отдельных этапов их роль неравнозначна [11; 13].

Акмеологические представления о сущности продуктивной Я-концепции развивающейся личности базируются главным образом на анализе личностно-профессионального развития управленческих кадров и государственных служащих. Именно в этой области, по нашему мнению, получены наиболее конструктивные результаты. В этих исследованиях было показано, что для функций Я-концепции развивающейся личности характерно следующее:

- они находятся в тесном взаимодействии с социально-психологическими механизмами идентификации, интериоризации, рефлексии, психологической защиты динамического равновесия, стереотипизации, локуса контроля, аттракции, эмоциональной самоподдержки, эмпатии, подражания и психологического заражения;
- продуктивность их проявления связана с природными и социальными качествами субъекта труда;
- выражены они у субъекта в разной степени и обладают акцентами доминирования;
- их разнообразие и гармоническое единство обеспечивает продуктивность развития;
- осознанные негативные проявления являются основой для само— совершенствования [12; 14].

При этом отмечалось, что для развития продуктивной Я-концепции необходимы:

- гностические умения (прежде всего, анализировать ситуацию, характеристики субъектов и объектов деятельности и взаимодействий);
- проектировочные умения (адекватно представлять существующие причинно-следственные и функциональные связи);
- конструктивные умения (выстраивать и корректировать систему поведенческих, «деятельностных и отношенческих» стратегий);

- коммуникативные умения (устанавливать, реализовывать и корректировать взаимоотношения, адекватно регулировать отношения внутри группы, устанавливать эмоционально положительные контакты, управлять и влиять на поведение и отношения);

- рефлексивные умения (реагировать адекватно ситуации и субъектам взаимодействия);

- социально-перцептивные умения (выбирать соответствующую ролевую позицию, осуществлять сотрудничество, действовать с учетом индивидуальных особенностей субъектов взаимодействия) [11; 12; 13].

Я-концепция личности весьма динамична, а порой и противоречива, однако с развитием профессионализма личности ее компоненты гармонизируются, приобретают прогрессивный стимулирующий характер. Продуктивный образ Я-профессионал как раз и отличается конгруэнтностью реального, идеального и фантастического «Я». Сформированный образ «Я» влияет на характеристики самоуважения личности и представления о собственном статусе. Это, в свою очередь, усиливает эффект нормативной регуляции поведения.

Таким образом, концептуально с акмеологических позиций развитие профессионала можно представить как процесс и результат системных преобразований развивающейся личности, включающие взаимосвязанные прогрессивные изменения следующих основных свойств, формально рассматриваемых как подсистем:

- профессионализма деятельности (развитие профессиональной компетентности, профессиональных навыков и умений, акмеологических инвариантов профессионализма);

- профессионализма личности (развитие способностей, профессионально важных и личностно-деловых качеств, акмеологических инвариантов профессионализма, рефлексивной организации и рефлексивной культуры, творческого и инновационного потенциала, мотивации достижений);

- нормативности деятельности и поведения (формирование профессиональной и нравственной системы регуляции поведения, деятельности и отношений);

- продуктивной Я-концепции.

Дальнейшего изучения, по нашему мнению, требует внедрение, т.е. реализация данной концепции развития профессионала, позволяющая субъекту труда достичь акмеологического уровня, который по мере роста профессионализма будет повышаться. На основании данной акмеологической концепции можно составлять индивидуальные программы формирования профессионала.

Литература:

1. Огнев Л.С. Субъектогенез и психотренинг саморегуляции / Л.С. Огнев. — Воронеж : ВГИ, 1997. — 336 с.
2. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. — М. : Знание, 1996. — 308 с.
3. Кузьмина Н.В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения / Н.В. Кузьмина. — М. : Высшая школа, 1998. — 119 с.
4. Бодалев А.А. Как становятся великими и выдающимися? / А.А. Бодалев, Л.А. Рудкевич. — М. : РАГС, 1997. — 205 с.
5. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / В.Д. Шадриков. — М. : Наука, 1982. — 185с.
6. Хьелл Л. Теории личности / Л. Хьелл, Д. Зиглер. — СПб : Питер, 1997. — 608 с.
7. Бодалев А.А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения / А.А. Бодалев. — М. : Флинта-Наука, 1998. — 168 с.
8. Историки античности : в 2 т. — М. : Правда, 1989. — Т. 2. — 622 с.
9. Социально-психологические исследования руководства и предпринимательства / Под ред. А.Л. Журавлева и Е.В. Шороховой. — М. : ИП РАН, 1999. — 276 с.
10. Богданов Е.Н. Формирование профессионально-нравственной культуры будущего учителя / Е.Н. Богданов. — М. : РАГС, 1995. — 438 с.
11. Агапов В.С. Я-концепция в структуре управленческой деятельности / В.С. Агапов. — М. : ГУУ, 1999. — 240 с.
12. Агапов В.С. Становление Я-концепции личности: теория и практика / В.С. Агапов. — М. : Ин-т молодежи, 1999. — 210 с.
13. Яворська Г.Х. Становлення юридичної акмеології / Г.Х. Яворська // Акмеологія — наука ХХІ століття: розвиток професіоналізму // Матеріали 2-ї Міжнародної науково-практичної конференції — К., 2008. — С. 142-146.
14. Данилова Г.С. Акмеологічна модель педагога в ХХІ столітті / Г.С. Данилова // Рідна школа. — 2003. — №6. — С. 6-9.

Яворська Г.Х. Акмеологічна концепція розвитку професіонала. — Стаття.

Анотація. Автор статті акмеологічну концепцію розглядає у двох площинах — змістовій та структурно-процесуальній, а розвиток професіонала, концептуально з акмеологічних позицій, подає як процес і результат системних перетворень розвиваючої особистості.

Ключові слова: компетентність (професійна, психологічна), акмеологія, концепція, професіоналізм, самореалізація, Я-концепція.

Yavorska G.H. Acmeological concept of professional. — Article.

Summary. The article examines the concept acmeological in two areas: semantic and structural and procedural and professional development, conceptually with acmeologic position, provides a process and outcome transformations developing personality.

Keywords: competence (professional, psychological) acmeology, concept, professionalism, self-realization, self-concept.