

## **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ КОНЦЕПЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ В ЦЕЛЯХ ПРОФКОНСУЛЬТИРОВАНИЯ**

*Белорусский национальный технический университет,  
г. Минск, Республика Беларусь*

*Научный руководитель: д-р социол. наук, проф. Клименко В.А.*

*Психолого-педагогическое консультирование по выбору профессии строится на основе определенной теоретической модели профессионального развития личности. Традиционный подход, структурные концепции, мотивационные теории, теории развития – основные концептуальные подходы в данной области. Педагог-психолог, проводящий профориентацию, как правило, опирается в своей работе на одну из представленных теоретических концепций.*

Первая психологическая теория профессионального выбора в русле подхода с позиций теории черт (**традиционный подход**) была разработана в 1909 г. Ф. Парсоном. Схема работы профконсультанта, по Парсонсу, содержит три компонента: *исследование клиента*, особенностей его личности, способностей, склонностей, здоровья, уровня образования и пр.; *изучение профессий*, их требований к работнику; *сопоставление эти двух компонентов*.

В русле именно этой теории накоплен и проанализирован большой материал по изучению профессий и факторов их выбора. Разработаны классификации мира профессий, проведены исследования по изучению отдельных профессий и их групп с целью составления профессиограмм. Разработаны принципы и схемы проведения профессионального отбора и подбора. К недостаткам данной теории можно отнести следующее: профессии рассматривались как устойчивые образования, как суммы компонентов, каждый из которых для своего выполнения требует от работника определенных психических способностей; личность работника понималась как обладающая набором биологически детерминированных способностей, мало поддающихся развитию. Таким образом, каждый человек изначально оказывался уже определенным к отдельным видам профессионального труда. Успех профессионального выбора зависел от возможной «встречи» личностной структуры и структуры профессиональных требований [1].

Следующий подход, представителями которого являются Г. Леман и Миллер, носит название **структурного**. Данные авторы выделяют типы карьер, образцы (паттерны) профессионального поведения в разной мере успешные в труде, варианты жизни, включая и трудовую деятельность,

«картины» максимальной продуктивности и ее «спадов» в разные возрастные периоды. Г. Леман обнаружил, что начало профессиональной жизни не может быть достаточным критерием успешности карьеры, так как в разных областях труда люди достигают вершин мастерства в разном возрасте, например: поэты – 24-28 лет, сатирики – в 30-34 года, авторы трагедий – в 34-38 лет, новеллисты – в 40-44 года [1].

Представителями **мотивационных (психодинамических) теорий** являются Л. Рейнольд, А. Роу. Анна Роу предложила классификацию профессий, построенную на основе концепции мотивации А. Маслоу. Как известно, Маслоу считал, что высшие потребности (познавательные, эстетические) формируются в онтогенезе позже, неустойчивы и становятся актуальными, когда удовлетворены базовые потребности (голода, безопасности). В классификации А. Роу выделяются группы профессий, в которых могут быть реализованы разные по содержанию интересы: I – сфера обслуживания; II – деловые контакты; III – организаторские контакты; IV – технологии; V – работа на воздухе; VI – наука; VII – общая культура; VIII – искусство и предпринимательство [2].

В рамках **теории развития** объединены концепции, авторы которых не только описывают феномены профессиональной жизни, но и пытаются понять их происхождение и обрисовать возможности прогноза, развития.

**Возрастные стадии профессиональной жизни.** Дональд Сьюпер выделил пять стадий профессионального развития. Первая стадия – *роста* (от рождения до 14 лет) – в этот период развиваются фантазия, интересы, способности, формируется представление о себе, «Я-концепция», знания о мире профессий. На второй стадии – *исследования* (15-24 года) – человек пробует себя в разных видах занятий и оценивает свои способности в процессе обучения. Главная задача этой стадии – исследовать мир профессий и уточнить план карьеры. На третьей стадии – *завоевание положения* (25-44 года) – определяющей задачей личности является уточнение позиций в выбранной сфере профессиональной деятельности. Профессиональное развитие, по Сьюперу, может продолжаться и далее по восходящей линии до момента, когда человек достигает «потолка» своих возможностей, либо до ситуации потери интереса к профессии. На четвертой стадии – *поддержания стабильности* (45-64 года) – личность старается сохранить достигнутое. Пятая стадия – *спада* (от 65 лет и выше) является периодом постепенного отхода от активной профессиональной деятельности, выхода на пенсию и смены видов занятий [1].

**Социально-когнитивные теории** отличаются тем, что в них процесс профессионального самоопределения, профессионального развития рассматривается в контексте индивидуальных особенностей прогнозирования и принятия решения личностью. Альтернативы карьер сравниваются субъектом выбора по ценности связанных с ними возможных событий. В каждой профессиональной проблемной ситуации Д. Тидеман и О'Хара

выделяют два периода: в первом периоде человек сталкивается с альтернативами профессионального продвижения, оценивает их, учитывает и корректирует свой Я-образ, намечает перспективы, уточняет свою позицию; во втором периоде выбранная позиция соотносится с социальной ситуацией. Далее выбирается некий компромиссный вариант, охватывающий все существенные моменты, субъект принимает решение и реализует его [1].

Весьма интересны данные о содержании концепции профессионального развития Д. Сьюпера, в рамках которой он объединил точки зрения целого ряда теорий, как психологических, так и не психологических. Основные положения его теории следующие:

- люди характеризуются своими способностями, интересами, свойствами личности;
- на этой основе каждый человек подходит нескольким профессиям, а одна профессия – ряду индивидов;
- в зависимости от времени и опыта человека меняются как объективные, так и субъективные условия профессионального развития, что обуславливает профессиональный множественный выбор;
- профессиональное развитие имеет ряд последовательных стадий;
- особенности этого развития определяется социально-экономическим уровнем родителей, свойствами индивида, его профессиональными возможностями и т.д.;
- на разных стадиях развитием можно управлять, способствуя формированию у индивида интересов и способностей и поддерживая его в стремлении;
- профессиональное развитие, в сущности, состоит в развитии и реализации Я-концепции;
- взаимодействие Я-концепции и реальности происходит при проигрывании и исполнении профессиональных ролей, например, в фантазии, в беседе с профконсультантом или в реальной жизни;
- удовлетворенность работой зависит от того, в какой мере индивид находит возможности для реализации своих способностей, интересов, свойств личности в профессиональных ситуациях, что в значительной степени определяется возможностью играть ту роль, которая казалась подходящей на стадиях профессионального развития, названных Д. Сьюпером стадиями пробуждения и исследования [2].

## ЛИТЕРАТУРА

1. Носкова, О.Г. Психология труда / О.Г. Носкова. – М.: Изд. Центр «Академия», 2004. – 384 с.
2. Чернявская, А.П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации / А.П. Чернявская. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2001. – 96 с.