

Індивідуальна професійна практика як фактор розвитку професіоналізму майбутнього менеджера

У статті аналізуються сучасні наукові уявлення про феномен професіогенезу. Розглядаються також основні характеристики саморозвитку в контексті цієї проблеми.

Ключові слова: професіогенез, активність, саморозвиток, самодосконалення.

В статье анализируются современные представления про феномен профессиогенеза. Рассматриваются также основные характеристики саморазвития в контексте этой проблемы.

Ключевые слова: профессиогенез, активность, саморазвитие, самосовершенствование.

Актуальність. Загально визнано, що професійне становлення – це безперервний і складний процес формування на основі індивідуально-психологічних особливостей особистості тих якостей, які сприяють якомога кращому виконанню професійних завдань і відчуттю задоволення своєю працею. Роль практики в професійному становленні фахівця досліджується, зокрема, при вивченні різних видів компетентності: комунікативної (Ю.Н.Емельянов, Е.С.Кузьмін, Л.А.Петровська, Е.В.Сідоренко), соціально-психологічної (Л.І.Берестова), рефлексивної (О.А.Поліщук). Зауважимо, що в значній частині робіт, в яких вивчається професіоналізм особистості, головна увага зосереджена на процесі розвитку суб'єкта в професійній діяльності [2; 9].

Наскільки проблема оптимізації професійної підготовки менеджерів є актуальною, свідчать результати досліджень рівня розвиненості професійно важливих якостей у цих фахівців [7; 9; 11]. Так, у багатьох досліджуваних зафіксовано низький рівень комунікативних диспозицій. Це означає, що ці менеджери мають проблеми з інтерперсональною комунікацією: їм важко контактувати з людьми, проводити розмови (як зі своїми керівниками, так і зі своїми підлеглими); вони не відчують себе комфортно серед незнайомих людей; уникають спілкування з керівництвом щодо незрозумілих для них завдань тощо. Наслідки таких недоліків: менеджер постійно знаходиться в стресовій ситуації, йому важко

зав'язувати контакти зі своїми клієнтами і партнерами, а це відображується на успішності праці. Проблеми з'являються також і в процесі додаткової освіти, оскільки такі менеджери уникають контактів і з викладачами.

Більшість менеджерів, які брали участь в дослідженнях [11], мають низький рівень організаційної диспозиції. Це призводить до зменшення ефективності їх діяльності, збільшення кількості помилок, недостатню організацію праці. Крім того, менеджери із низьким рівнем організаційної диспозиції погано впливають на інших працівників, підсилюючи їх тривожність і хаотичність дій.

Знайдено також і низький рівень розвиненості репрезентаційної диспозиції. Це пояснює брак культури поведінки, наприклад, на представницькому банкеті, зустрічі, конференції тощо. Через недостатні уміння репрезентації себе і своєї фірми, такі менеджери створюють негативний образ своєї організації і перешкоджають іншим у формуванні її престижу.

Отже, потреби в підвищенні професійної кваліфікації, в збагаченні професійного досвіду – повинні розвиватися вже в стінах вищих учбових закладів. Тому у сфері освіти постійно ведуться конкретно-наукові розробки суб'єктних технологій, призначення яких – оптимізація процесу професійного становлення майбутніх фахівців [2; 4; 7]. Зокрема, досліджується ефективність індивідуальної професійної практики з позиції стажиста [6; 8]. Значно допомагає майбутнім менеджерам розвивати професіоналізм індивідуальна професійна практика, яка, зокрема, складається із розробки тем “Я-професіонал”.

Мета статті – проаналізувати вплив індивідуальної професійної практики майбутнього менеджера на розвиток його професіоналізму. Це допоможе суттєво розширити уявлення про психологічні механізми професійного розвитку.

Перш за все, треба нагадати, що у філософському розумінні, практики охоплюють всю структуру взаємодії людей із природою при здійсненні перетворювальної активності. Будь-яка практика є способом добування досвіду. Саме через ефективну професійну практику, що обумовлює стійкий, затребуваний з боку співтовариства професіоналів і соціуму, результат (який також відповідає високим стандартам професійних досягнень) стає зрозумілим і буття майстерності, конкретним втіленням якого є майстер. Підкреслимо, що це єдиний науковий критерій визначення майстерності менеджера.

Так, при розгляді процесу професійного становлення необхідно згадати таке поняття руху, як активність. Як зауважував

А. Н. Бернштейн, суб'єкт, який “сам із себе представляє рух”, здійснює життєву активність, яка, в свою чергу, є проявом вітальності по “реалізації родової програми розвитку й самозабезпечування” [3]. Життєва активність із якістю вітальності (сама себе зберігає, відновлює й відтворює) є активністю по самоорганізації різних, матеріальних структур в живу цілісність. У життєдіяльності активність здійснюється у формі різного роду практик, в тому числі і професійних.

Крім соціально нормованої й функціонально заданої активності, в професійній діяльності менеджера зустрічаються й інші типи життєвої активності людини, такі як розумова діяльність, спілкування, гра, боротьба, поведінка тощо, а також і бездіяльність. Усі ці типи активності можна розглядати як способи існування особистості. Відповідно, професійна практика менеджера включає у себе сукупність функціонально заданих видів діяльності й типи людської активності.

Як показують дослідження, у професійній свідомості представлені схеми видів діяльностей і типів активностей [2; 4]. Види діяльностей так само можна розглядати як специфічні типи нормативної активності менеджера в реалізації професійної практики. Тип активності задає певну позицію суб'єкта-діяча, який реалізує сукупність певних цінностей і відстоює їх. Типи активності професіонала відрізняються певними структурними елементами. Оскільки в практичній роботі менеджера мають місце різні типи активності, – їх необхідно свідомо розробляти, а потім створити спосіб їх організації, наприклад, через комбінування у своїй професійній свідомості.

Згідно з логікою процесу, будь-який тип активності містить у собі різні психологічні механізми. Разом з тим, в контексті нашого дослідження вони розглядаються як цілком відособлені, як такі, що перебувають у “самостійному русі” і можуть знаходитись у відповідності або невідповідності один з одним за принципом синергії. Тому, розробка стажистом індивідуальної теми, пов'язаної з феноменом “Я-професіонал”, задає необхідність створення такого власного способу перетворення своїх уявлень, щоб зібрати різні простори існування теми в певну цілісність. Отже, сукупність способів побудови понять, орієнтовних основ професіональної активності й уявлень про них, моделювання структури психологічних механізмів регуляції активності і їх трансформацій в спільній роботі з майстром, – у цілому складають основу для створення власного методу професійної діяльності. Відповідно сюди включаються, з одного боку, частини індивідуального феномена

професіоналізму стажиста (як його унікальності), а з іншого – частини професіоналізму майстра, яку стажист відтворює у власній активності [11; 6].

Як відзначає К. А. Абульханова-Славська, суб'єкт, з одного боку, видозмінює об'єкт, повторюючи його “логіку”, з іншого боку – одночасно враховує й “логіку” своїх дій, наявних можливостей, станів” [1, с. 201]. Отже, спосіб – це форма й структура взаємодії з певної суб'єктної позиції, з певною частиною реальності об'єктивної природи об'єкта. Іншими словами, в психологічному трактуванні способи – це інструментально-технічні засоби, що мають відношення до причинності. Технічно-операціональну сторону професіоналізму менеджера в нашому дослідженні ми розглядаємо саме в такому значенні [11; 12].

У просторі професійної активності суб'єкта виділяють такі рівні: 1) допрофесіоналізм (дилетант; учень); 2) професіоналізм (ремісник, фахівець, майстер) [4; 9]. Розглянемо їх.

Дилетант проявляє активність (займається справою) із цікавості. Він не має спеціальної підготовки; не володіє способами здійснення активності; здатності, орієнтовна основа активності і знання формуються в процесах саморозвитку й самовдосконалення, в тих конкретних ситуаціях (у тій дійсності), в яких він живе. Учень – вже включений у професійну підготовку, в навчання і освіту, у результаті яких відбувається присвоєння й освоєння знань, орієнтовної основи активності й норм майбутньої професійної активності. Треба зазначити, що учень є відірваним від конкретної ситуації, його активність відрізняється від активності дилетанта: освоєння знань становить суть його активності. Дилетант і учень перебувають поза професійним простором.

У професійному просторі проявляються й реалізуються позиції ремісника, фахівця й майстра (рівні професіоналізму). Зрозуміло, що вони відрізняються якістю професійної активності й відповідно успішністю при здійсненні своєї справи. На рівні ремісника професійна активність реалізується відповідно до освоєння зразка й норм професійної діяльності (“інші так робили і я теж так роблю”). На рівні фахівця професійна активність суб'єкта здійснюється відповідно до орієнтовної основи активності, нормам і знанням (які “оформлені” в професійній свідомості окремо й використовуються у певних ситуаціях). На вищому рівні професіоналізму-майстерності – професійна активність здійснюється з реалізацією норм, знань і орієнтовної основи активності, що утворюють певну “матрицю”. Це дозволяє майстру комбінувати різні способи вирішення нестандартних ситуацій на рівні мистецтва. Тому сам майстер стає

умовою й причиною побудови нових культурних норм, орієнтовної основи активності і знань у своїй справі.

З точки зору прискорення становлення професіоналізму часто в моделі навчання використовується позиція “стажиста”, яка компенсує активність учня й дилеганта [8; 6; 4]. Стажист проходить випробування, проживає чистий досвід розробки, організації й здійснення професійної практики в конкретній ситуації з побудовою знань, орієнтовної основи активності і норм тієї діяльності, яку він освоює. Як вказують науковці, узагальнена схема стажування трансформується в три позиції: стажування в ремісника (наставництво), стажування у фахівця (кураторство), стажування в майстра (співучасника) [6].

Зрозуміло, що стажисту в умовах взаємодії із приватними проявами (уявленнями) професійних практик, при створенні алгоритму схематизації даного явища доводиться проживати ряд етапів. Спочатку виникає співвідношення емпіричних уявлень стажиста, заснованих на механізмі суб’єктивності (упередженого емоційно-почуттєвого сприйняття) при взаємодії з фактами успішної професійної практики менеджера. При цьому проявляється певна форма рефлексії, яку В.І.Слободчиков визначає як магію найменувань, представлених у вигляді образів, уявлень, пристрастей та ін. [10]. Із цією формою рефлексії пов’язані переживання подій, проблемних ситуацій і проживання змісту “Я професіонал” з різними модальностями (від негативного, до конфліктного). Те, що переживається стажистом, і в зв’язку з чим переживається, – є емпіричним феноменом. В свідомості ці емпіричні переживання й емпіричні уявлення піддаються процедурі очищення (редукції) від упереджених моментів і утворюється чистий феномен професійної свідомості, який містить у собі структуру чистого “Я”, структуру чистого онтологічного явища й структуру спрямованості – інтенції “Я”, в особі “Я” (усвідомлення професійної практики, наприклад, майстра). Сам перехід від допустимої до порівняльної форми рефлексії (“спроба зведення різної інформативності до одного спільного знаменника проявляється у формі очевидності на основі механізму дізнання або формального узагальнення”) знаменує другий етап руху в побудові стажистом онтологічної схеми буття професіонала [10]. На третьому етапі відбувається “схоплювання” ідеї майстерності (когнітивний рівень) і співорганізація групи стажистів у єдину спільність “Ми” (екзистенціальний рівень). Здійснюється взаємобмін способами побудови онтологічної схеми професійної практики, вирішення проблемних ситуацій з виходом на взаєморозуміння між співучасниками тощо. Повна онтологічна схема (у повному

обсязі понять) вибудовується на наступному етапі професійного становлення, коли стажист разом з майстром у співучасті здійснюють перехід до синтезуючої форми рефлексії. За В. І. Слободчиковим, “синтезуюча рефлексія “збирає” особистість, що самовизначилася ... Це є перший крок на шляху зняття структурного протистояння суб’єкта й об’єкта; об’єктна реальність втрачає свою відособленість і незалежність від свідомості особистості. Лише асоційована з “Я” – інтегрована в ньому – вона одержує справжнє життя і процес здійснення” [10, с. 26]. В контексті нашого дослідження мова йде про процес формування новоутворення “феномену професіоналізму стажиста” (чи, іншими словами, здійснення події професіоналізму).

Якщо конкретизувати синтезуючу рефлексію у формі здійснення події професіоналізму, то слід говорити про активізацію самосвідомості стажиста. “Стягування” різних просторів існування теми в певну цілісність, забезпечується схемою себе в професійній самосвідомості у відповідності зі структурою типів активності і їх орієнтовних основ, що здійснюються у практичній роботі. Суб’єкт, займаючи позицію розробника теми, уявляє себе менеджером. Центральною частиною професійної свідомості тоді стає професійна самосвідомість зі своїми вибудованими уявленнями, образами, значеннями, змістами. “Я” суб’єкта включається в професійну свідомість і професійні типи активності. Крім того, “Я” співвідносить свідомість з професійною структурою активності. Самосвідомість виступає в цьому випадку як та структурна схема, яка зв’язує й утримує фрагменти феномена професіоналізму. Відповідність професійної свідомості й професійної самосвідомості структурі професійної активності впливає на ступінь розвиненості емпіричного феномена професіоналізму менеджера [10; 11].

В основі моделі професіоналізму менеджера лежить сформованість засобів досягнення узгодженості всередині власного світу суб’єкта (психіки, свідомості, самосвідомості) і цілісності суперечливого руху дійсного світу (типів активності в професійній практиці) [12; 11; 6]. Гармонійне співвідношення цих реальностей виступає засобом формування фактичного феномена професіоналізму менеджера. Зауважимо, що в цьому підході реальність і дійсність співвідносяться як частина й ціле, тобто дійсність визначається як частина реальності, яка є освоєною, пізнаною, вибудованою [11].

Як підкреслюють науковці, самовизначення суб’єкта стосовно дійсності є необхідною ланкою в процесі детермінації його життєвої активності [2; 4; 12]. В. І. Слободчиков розкриває дану тезу: “У

найпершим наближенні суб'єктивність є інтегративною і, в той же час, внутрішньою, істотною характеристикою людської реальності в цілому, яка у своєму онтогенетичному (біографічному) розвороті відкривається ієрархією, що відображує способи (а відповідно, і життєві змісти) самовизначення людини у світі й у самому собі. Цілком очевидні, і ті сфери людської реальності, з яких черпаються властиво предметні змісти того, або іншого способу: тілесність – як сфера психосоматичної реальності; натхненність (особа) – як сфера психосоціальної реальності; персональність – як сфера соціокультурної реальності; індивідуальність – як сфера духовнопрактичної реальності; універсальність – як сфера вищої реальності буття людини” [10, с. 50].

Особливості позиція суб'єктності у зв'язку з типами активності досить вдало розкриваються В. Л. Хайкіним: “...вичленовуючи всі характеристики, пов'язані з різними формами й типами прояву активності, ми можемо чітко простежити, що відповідальність, ініціативність, задоволеність, самовираження, творчість, проектування майбутнього, пізнавальний інтерес тощо (мінливе в часі в процесі розвитку індивіда) по суті розкриває змістовне визначення – суб'єктну позицію людини в людській активності, її суб'єктну складову, яка й виділяє її з активності всього живого. Суб'єктивність виступає визначальним моментом змістовної сутності активності й важливою її системотворчою властивістю” [7, с.100].

В просторі професійного становлення формування суб'єктності студента в позиції стажиста розглядається як освоєння соціопсихічних і соціокультурних механізмів суб'єктивізацій та об'єктивізації суб'єкта діяльності. Суб'єктивізація розглядається як рух стажиста (в співучасті з майстром) у досвіді самоорганізації (тобто, організації своїх способів активності і регуляції) відповідно до суб'єктивно прийнятих культурних, операційних норм. Об'єктивізація пов'язана зі здійсненням професійної практики відповідно до ідеалу майстра, як професіонала в своїй справі. Тобто, в якості основ орієнтовних способів активності і норм регуляції виступають досягнення майстра. Події, які переживає стажист з майстром і іншими стажистами, допомагають йому відчувати себе в якості суб'єкта, який є причиною й умовою свого професіоналізму. Формування студента як суб'єкта власної професійної практики починається з того моменту, коли він вільно самовизначається в позиції стажиста-майстра й здійснює самоорганізацію своїх способів розробки індивідуальної теми.

Розробляючи тему “Я професіонал”, стажист за допомогою механізмів ідеалізації (зокрема, концептуалізації, схематизації,

моделювання тощо) здійснює у формі опису теоретичні “вистави”. У формі опису фактів здійснює емпіричні “вистави”. У такий спосіб стажист здійснює розумову роботу з перетворення власних структур свідомості (заснованих на сприйнятті й переживанні фактів прояву професіоналізму) у взаємодії з майстром. В результаті – стажист отримує більш глибокі уявлення про природу професіоналізму.

Базовими знаковими моделями, які дозволяють стажисту в процесі розробки теми здійснювати перетворення індивідуального стилю активності в професійний тип активності, є феноменологічна й онтологічна схеми. Онтологічна схема професіоналізму менеджера утворюється на перетині з феноменологічною схемою пізнання. Сама ж онтологічна схема фіксує існування явища професіоналізму як такого (його будови, його цілісності, умов й меж існування). Онтологічна схема перебуває в просторі уяви у свідомості або поза свідомістю індивіда відповідно до природи уявлень [6].

Використання в процесі формування феномена професіоналізму (а відповідно і формування здатності до схематизації) онтологічної і феноменологічної схем ґрунтується на їх поліфункціональності. В. М. Розін з цього приводу зауважує: “Схеми у своєму призначенні використовуються відразу в декількох ролях: організації діяльності й мислення, визначенні завдання віртуального потім реального предмета, у функції знака – моделі” [8, с. 242]. Використання схем дозволяє студенту оформлювати значеннєві структури, адекватні освоєваним способам активності, перетворювати значеннєві структури при розробці нових способів активності, погоджувати й інтерпретувати значеннєві структури різних співучасників спільної роботи. Створюючи схеми використання своїх наявних (загальних) здібностей у нових засобах активності, студент спеціалізує ці здібності. Отже, при створенні своєї авторської професійної практики відбувається формування цих здібностей. Спеціалізовані здатності, на думку М. К. Мамардашвілі, “виникають незалежно від свідомих намірів і ідеальних мотивів діючого суб’єкта; вони об’єктивно (за необхідності) індукуються переплетенням і обурюючим накладанням один на одного різних зв’язків системи в тих її областях, де операції, що задають суб’єкт спостереження, порівнюють з дією предмета спостереження” [5, с. 382]. Отже, активна розробка студентом теми “Я-професіонал” призводить до формування майстерності і виходу за межі самого себе в нові змісти, цінності, ідеали.

Висновки. Професійне становлення фахівця-менеджера – це якісний розвиток суб’єкта-діяча (як починаючого професіонала), це рух у нове, але рух не в абстрактну нескінченність, а “повернення”

до самого себе, усвідомлення своєї індивідуальності у просторі професійного буття. Сформованість феномена професіоналізму у майбутнього менеджера можна зафіксувати: за фактом побудови онтологічної й феноменологічної схеми майстерності; за здатністю починаючого професіонала схематизувати теми, які вивчаються; за умінням розвертати й звертати тему; за вмінням імпровізувати на тему професіоналізму в процесі професійної практики.

Перспективи розробки цієї проблеми вбачаються в детальному вивченні шляхів формування майстерності менеджера.

Список використаних джерел

1. Абульханова-Славская К.А. Проблема определения субъекта в психологии. Субъект действия, взаимодействия, познания / К.А.Абульханова-Славская. – М.: Московский психол. соц. инст., Воронеж: НПО “МОДЭК”, 2001. С. 73–85.
2. Балл Г. О. Психологія особистісно орієнтованої професійної підготовки учнівської молоді: Науково-методичний посібник; [за ред. В. В. Рибалки]; АПН України, Ін-т педагогіки і психології проф. освіти / Г. О. Балл. – Київ, 2002 – 388 с.: табл., схеми.
3. Бернштейн Н. А. Очерки по физиологии движений и физиологии активности /Н.А.Бернштейн. – М., 1966. – 422 с.
4. Бодров В. А. Психологические исследования профессионализации личности // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / Под ред. В. А. Бодрова. – М., 1991. – С. 205–230.
5. Мамардашвили М. К. Необходимость себя / М.К.Мамардашвили. – М.: Аграф, 1998. – 320 с.
6. Психология профессиональной подготовки в вузе / Ред. Ф.И.Иващенко и др. – Минск, 1982. – 230 с.
7. Проблемы формирования профпригодности специалистов / Под ред. Ю. М. Забродина. – М.: Экономика, 1985. – 244 с.
8. Розин В. М. Психология: теория и практика: учеб. пособие для высш. шк. – М.: Форум-Инфра, 1997. – 294 с.
9. Слостенин В. А. Практический психолог: личность и профессия. Материалы Межвузовской научно-практической конференции. – М.: МОСУ, 1998. – С. 28–39.
10. Слободчиков В. И. Развитие субъективной реальности в онтогенезе: Автореф. дис. ... д-ра психол. наук. – М., 1994. – 77 с.
11. Сова Ю. Професійні компетенції менеджера /Ю.Сова, І.Хайковська // Психологічний і терапевтичний контекст соціальної

праці ;під науковою редакцією: Анжеліка Барчик, Барчик П.Р. – Мисловице, 2010 р.

12. Фонарев А. Р. Формы становления личности в процессе ее профессионализации /А.Р.Фонарев// Вопросы психологии. – 1988. – № 6. – С. 115–128.

The article analyzes modern scientific views of the phenomenon of a professiogenesis. Main characteristics of the self-development are also researched in this issue's context.

Keywords: professiogenesis, activity, self-development, self-perfection.

Отримано: 27.08.2011

УДК: 159.316.62

Ю.В. Довгопол

Психологічні особливості виходу зі стану когнітивного дисонансу

У статті здійснено теоретичний аналіз проблеми вирішення когнітивних конфліктів та встановлено психологічні особливості виходу із стану когнітивного дисонансу (на прикладі людей, які вживали спиртні напої).

Ключові слова: когнітивний дисонанс, когнітивна орієнтація, “елементи знань”, алкоголізм, дисонанс, консонанс.

В статье осуществлен теоретический анализ проблемы решения когнитивных конфликтов и установлены психологические особенности выхода из состояния когнитивного диссонанса (на примере людей, которые употребляли спиртные напитки).

Ключевые слова: когнитивный диссонанс, когнитивная ориентация, “элементы знаний”, алкоголизм, диссонанс, консонанс.

Актуальність. Сучасна психологія дуже часто використовує теорію когнітивного дисонансу для відстежування діяльності людини в соціальному суспільстві в різних ситуаціях. А емоції тут виступають якби основним паливом, які рухаються у напрямі яких-небудь вчинків, які у результаті можуть привести в дисонанс або ж консонанс. Сьогодні в психології розглядають такі ситуації, де індивід свідомо дає оцінку, в результаті чого може міняти рішення і знаходити нові виходи з когнітивного дисонансу. Звідси можна