

А.В. Шушпанова

A.V. Shushpanova

ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет»,

г. Екатеринбург

Russian state vocational pedagogical university,

Ekaterinburg

shushpanova.ann@mail.ru

СУЩНОСТЬ И СТАДИИ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КАТЕГОРИИ «ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ»

THE CONTENT AND STAGES OF THE PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL CATEGORY "PROFESSIONAL DEVELOPMENT"

Аннотация. В статье рассматриваются различные подходы к трактовке термина «профессиональное становление» и классификации стадий, предложенные различными учёными.

Abstract. The article discusses various approaches to the interpretation of the term "professional formation" and the classification of stages proposed by various specialists.

Ключевые слова: профессиональное становление, этапы профессионального становления, профессиональная идентификация, профессионализация, профессиональное развитие.

Keywords: professional formation, stages of professional formation, professional identification, professionalization, professional development.

Проблема профессионального становления личности является одной из наиболее значимых проблем у начинающих специалистов. Анализируя начальный этап профессионализации молодых специалистов, следует рассматривать данный период как одну из составляющих интегрального процесса развития личности.

Интерес к категории «профессиональное становление» в разное время проявляли отечественные и зарубежные социологи, психологи и педагоги, такие как: Г.М. Белокрылова, В.А. Бодров, Э.Ф. Зеер, Т.В. Кудрявцев, О.В. Кузьменкова, К.М. Левитан, А.К. Маркова, Н.В. Матолыгина, Л.М. Митина, Ю.П. Поваренков, Е.А. Рябокони, Э.Э. Сыманюк, Д. Сьюпер и др. В своих научных трудах исследователи по-разному трактуют «профессиональное станов-

ление», а также используют его в качестве синонимов наряду с такими терминами, как «профессионализация», «профессиональное развитие», «идентификация личности с профессией», «вхождение в профессию», «профессиональное самоопределение», «профессиональное формирование».

Ученые предлагают различные, но имеющие общие черты, трактовки данного понятия, что объясняется спецификой восприятия термина каждого из них. Посредством анализа трактовок термина экспертами и специалистами целостное восприятие термина «профессиональное становление» и его содержание будет раскрыто более точно.

Стоит отметить, что в научной литературе в имеющихся дефинициях «профессионального становления» отмечаются три подхода: педагогический – с данной точки зрения процесс профессионализации рассматривается с позиции управленческого подхода; психологический – в данном подходе исследуется реализация личности посредством профессии; а также социологический, который изучает взаимосвязь профессионала с социальными требованиями.

Таблица 1

Анализ термина «профессиональное становление»

Психологический подход	Зеер Э.Ф.	Развитие личности в процессе выбора профессии, профессионального образования и подготовки, а также продуктивного выполнения профессиональной деятельности [3, с. 9].
	Митина Л.М. и Кузьменкова О.В.	Динамичный и непрерывный процесс, детерминированный внутренней активностью личности [8, Электронный ресурс].
	Белокрылова Г.М.	Процесс самореализации личности в профессиональной деятельности на основе наиболее полного использования своих способностей и возможностей [1, Электронный ресурс].
	Маркова А.К.	Процесс становления профессионала. Этот процесс включает: выбор человеком профессии с учетом своих собственных возможностей и способностей; освоение правил и норм профессии; формирование и осознание себя как профессионала, обогащение опыта профессии за счет личного вклада, развитие своей личности средствами профессии и др. [6, с. 120–121].
Педагогический подход	Левитан К.М.	Решение профессионально значимых, все более усложняющихся задач – познавательных, морально-нравственных и коммуникативных, в процессе чего профессионал овладевает необходимым комплексом, связанным с его профессией деловых и нравственных качеств [5, с. 34].

	Матолыгина Н.В.	Это динамическое свойство личности, связанное с формированием и развитием личностных и профессиональных качеств, осознанным отношением к избранной профессии, влияющим на профессиональную подготовку и профессиональную деятельность [7, с. 40–41].
	Рябоконе Е.А.	Поэтапный, динамичный и управляемый процесс вхождения в профессию, в ходе которого происходят качественные преобразования личности, ведущие к развитию и изменению личностных и профессиональных качеств, формированию позитивного отношения к профессии и овладению профессиональными знаниями и умениями [2, с. 18].
Социологический подход	Поваренков Ю.П.	Процесс поэтапного разрешения комплекса противоречий, согласования различных тенденций и требований, которые задаются базовым противоречием между социально-профессиональными требованиями, предъявляемыми к индивиду, и его желаниями, возможностями по их реализации [9, с. 69].

Отечественный психолог Э.Ф. Зеер в своей трактовке обращает внимание на то, что личность начинает развиваться уже на этапе выбора профессии, что обосновывает значимость данного этапа в профессиональной деятельности.

Аналогичной точки зрения придерживаются психологи Л.М. Митина и О.В. Кузьменкова, которые также связывают процесс профессиональной идентификации со становлением личности, обращая внимание на такие свойства данного процесса, как динамичность и непрерывность.

Ученый в области педагогики К.М. Левитан акцентирует внимание на нравственной составляющей профессионального становления.

Психолог Белокрылова Г.М. дает достаточно точное и содержательное определение процессу идентификации личности с профессией, указывая на осуществление человеческого назначения и призвания в профессии.

Педагог Н.В. Матолыгина в своих трудах определяет профессиональное становление как свойство человека, которое позволяет развиваться не только профессионально, но и личностно.

По утверждению педагога Е.А. Рябоконе процесс вхождения человека в профессию сопровождается качественными изменениями, которые содействуют эффективному и продуктивному овладению профессионально значимых качеств и умений.

Исследователь в области общей и социальной психологии Ю.П. Поваренков полагает, что профессиональное развитие имеет социальный аспект, поскольку интересы общества коррелируются с интересами отдельно взятого индивида.

Специалист в области психологии профессионализма А.К. Маркова в своем определении указывает на то, что данный процесс связан с управленческой составляющей, а именно с самоактуализацией и самопроектированием. Это означает, что управленческая парадигма в данном случае реализуется посредством планирования, самостоятельного выбора всевозможных способов развития, а также формирования собственного стиля профессиональной деятельности.

В связи с тем, что на сегодняшний день все более актуальным становится вопрос управления процессом профессионального становления, поскольку он играет ключевую роль не только в успешной карьере, но и самоактуализации личности, возникает вопрос об этапах профессионального становления – какие выявляются особенности и ставятся задачи на каждой стадии процесса, чтобы избежать профессиональных сложностей. Обратившись ко всем имеющимся на данное время исследованиям ученых со всего мира, стоит сказать, что вопрос упорядочивания этапов и стадий профессионального становления все еще считается исследуемым. На данный момент единой классификации не существует так же, как и не определено точное количество ведущих механизмов детерминаций деятельности профессии, и эксперты в области психологии и социологии предлагают свои собственные классификации, включающие так или иначе схожие стадии, этапы, фазы.

Так Е.А. Климов выделяет основные фазы развития профессионала, которые дают представление о целостном жизненном пути и о системных отношениях, характеризующих личность:

1. Стадия предигры (от рождения до 3 лет) – этап освоения функций восприятия, движения, речи, простейшие правила поведения и моральные оценки, которые становятся основой дальнейшего развития и приобщения человека к труду;

2. Стадия игры (от 3 до 6–8 лет) – этап знакомства с конкретными профессиями в процессе игры;

3. Стадия овладения учебной деятельностью (от 6–8 до 11–12 лет) – этап развития функций самоорганизации;

4. Фаза оптации (от 11–12 до 14–18 лет) – период, когда человек обретает озабоченность вопросами выбора профессии или ее вынужденной перемены и делает этот выбор;

5. Фаза адепта – период, когда человек, встал на путь приверженности к профессии и осваивает ее;

6. Фаза адаптации – подразумевает адаптацию к нормам коллектива, решение разнообразных профессиональных задач;

7. Фаза интернала – вхождение в профессию в качестве полноценного коллеги, способного стабильно работать на нормальном уровне;

8. Фаза мастерства – этап, когда профессионал выделяется или какими-то специальными качествами, умениями или универсализмом, широкой ориентировкой в профессиональной области, или тем и другим;

9. Фаза авторитета – в зависимости от принятых в данной профессии форм аттестации работников специалист имеет те или иные формальные показатели квалификации, профессиональные задачи он решает за счет большого опыта, умелости, умения организовать свою работу, окружить себя помощниками.

10. Фаза наставничества – стадия, когда специалист, способен передать свой опыт ученикам [4].

Вышеизложенная классификация позволяет сделать вывод, что высший уровень развития любого специалиста – это педагогический уровень. Именно педагогика и образование составляют фундамент человеческой культуры, так как обеспечивают преемственность и сохранение опыта человечества.

Таким образом, профессиональное становление следует определять, как длительный процесс становления профессионала, в ходе которого происходят преобразования в профессионально-личностном направлении, что обуславливает необходимость разделения данного процесса на этапы.

Список использованной литературы

1. *Белокрылова Г. М.* Профессиональное становление студентов-психологов: диссертация ... кандидата психологических наук: 19.00.05. М., 1997. 189 с.

2. *Булгакова Е. В.* Профессиональное становление студентов вуза в процессе гуманитарной подготовки: автореферат диссертации ... кандидата педагогических наук: 13.00.08. Кемерово, 2005. 21 с.

3. *Зеер Э. Ф.* Психология профессий. 2-е изд., перераб., доп. М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. 336 с.

4. *Климов Е. А.* Введение в психологию труда. М.: Культура и спорт: ЮНИТИ, 1998. 349 с.

5. *Левитан К. М.* Личность педагога: становление и развитие. Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1991. 165 с.

6. *Маркова А. К.* Психология профессионализма. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. 308 с.

7. Матолыгина Н. В. Профессиональное становление студентов на основе индивидуально-творческого подхода в условиях педагогического колледжа: диссертация ... кандидата педагогических наук: 13.00.08. Кемерово, 1999. 220 с.

8. Митина Л. М., Кузьменкова О. В. Психологические особенности внутриличностных противоречий учителя // Вопросы психологии. 1998. № 3. С. 3–16.

9. Поваренков Ю. П. Психологические основы целостного подхода к процессу профессионализации личности // Психологические исследования проблемы формирования профессионала. М.: Ин-т психологии АН СССР, 1991. С. 67–83.

УДК 376.2.064.3

Д.Е. Щипанова, А.Ю. Карпова, М.А. Волконский, А.В. Якимович

D.E. Shchirpanova, A.Y. Karpova, M.A. Volkonsky, A.V. Yakimovich

ФГАОУ ВО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет»

г. Екатеринбург

Russian State Vocational Pedagogical University Russia, Yekaterinburg

dina_evg@mail.ru

karpushadanet@yandex.ru

vol213245@gmail.com

anaakimovic09113@gmail.com

ТЕХНОЛОГИИ ИНКЛЮЗИВНОГО ТИМБИЛДИНГА В ОБРАЗОВАНИИ: ОПЫТ ВНЕДРЕНИЯ

INCLUSIVE TEAM BUILDING TECHNOLOGIES IN EDUCATION: IMPLEMENTATION EXPERIENCE

Аннотация: Статья содержит анализ понятий инклюзивного взаимодействия и тимбилдинга и роль командообразующих практик в организации работы инклюзивных команд. Представлен план и сценарий инклюзивного тимбилдинга, внедренного в деятельность Инклюзивного хакатона, мероприятия в рамках которого инклюзивные команды участников решают кейсы и разрабатывают проекты.

Ключевые слова: Инклюзивное взаимодействие; инклюзия; люди с инвалидностью; тимбилдинг; инклюзивный тимбилдинг.

Abstract: The article contains an analysis of the concept of Inclusive interaction and team building and the role of team-building practices in organizing the work