

Кириченко В.В. Рефлексія динаміки розвитку здібностей у процесі професійної адаптації // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – К.: Видавництво «Фенікс», 2013. – Т. XII. Психологія творчості. – Випуск 16. – С. 165-173.

УДК 159.923.2

В.В.Кириченко (м. Київ)

РЕФЛЕКСІЯ ДИНАМІКИ РОЗВИТКУ ЗДІБНОСТЕЙ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ

У роботі представлені результати емпіричних досліджень динаміки рефлексії розвитку здібностей працівників, які проходили період професійної адаптації. Використано матеріали ідеографічних досліджень та якісні узагальнення на основі статистичних показників, які ілюструють стратегіально-типологічні відмінності професійної адаптації особистості.

Ключові слова: професійна адаптація, здібності, програма саморозвитку

В работе представлены результаты эмпирических исследований динамики рефлексии развития способностей работников, которые проходили период профессиональной адаптации. Используются материалы идеографических исследований и качественные обобщения на основе статистических показателей, которые иллюстрируют стратегически-типологические отличия профессиональной адаптации личности.

Ключевые слова: профессиональная адаптация, способности, программа саморазвития

The paper presented the results of empirical studies of the dynamics of reflection abilities of employees, of which the period of professional adaptation. Materials used ideographic research and qualitative generalizations based on statistics that illustrate the typological differences professional integration of the individual.

Keywords: professional adaptation, skills, self-development program

Постановка проблеми та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. Вибір професії передбачає розвиток у працівника певного стандартизованого набору професійно важливих рис, особистісних якостей, умінь. Період професійної адаптації націлений на пристосування особистості до умов виробництва за рахунок розвитку нових структурних компонентів у існуючій моделі ідентичності, корекцію відносно ситуативних вимог, запитів «самого цього виробничого колективу (Є.О.Клімов)» [6]. В.О.Моляко у роботі «Психологія конструкторської діяльності» (1983) вказує на те, що формування стилю професійної діяльності пов'язано з окремими суб'єктивними вподобаннями працівника до окремих мислительних стратегій вирішення завдань, які використовуються у більшості типових (стандартних) ситуаціях [8]. Вирішення складних завдань вимагає виходу за межі усталеного стилю, розширення його діапазону за рахунок освоєння нових прийомів мислительної діяльності, застосування нових стратегій до розв'язання завдань.

Як відповідь на зовнішній вплив середовища, працівник у період адаптації щось приймає (ідеали, цінності, переконання, міфи, уявлення щодо себе так і щодо інших), шукає себе, і як результат, рефлексує які ресурси у нього є для ефективного виконання професійних обов'язків, які необхідно розвинути і за рахунок чого. У кожній професії існує певний мінімум (як необхідна та достатня умова допуску до виконання трудових обов'язків), який має бути властивий кожному представнику професії. Деякі індивідуально-психологічні властивості можуть розвиватися та вдосконалюватися, інші, які стосуються психофізіології, психосоматики – важко піддаються розвитку. Працівник має виконати певну достатню умову для того, щоб професійне середовище сприймало його у якості повноцінної члена. Це стосується розвитку окремих здібностей, накопичення професійного досвіду, «підтягування» окремих умінь до необхідного рівня. Різниця потенціалів «ідеальної» та «реальної» моделі професійного «Я» є рушійною силою розвитку особистості, відповідно – потенціал зникає, коли вони стають тотожними.

Аналіз останніх досліджень з проблеми. Результати досліджень М.Ю.Варбан [1], І.Є.Григорович [2], І.С.Загурської [3], В.К.Зарецького [4], Н.Ю.Мельнік [7], Л.Б.Шнейдер [13], В.О.Толочка [12], І.М.Тичини [11] свідчать, що ускладнення рефлексивних механізмів оцінки умінь, здібностей, свідчать про успішний особистісний розвиток працівника, ускладнення семантичної картини професійного світу, психологічної системи професійної діяльності, розвитку ціннісного ставлення до умінь та здібностей, що, власне, і складає якісний показник професійного розвитку особистості. Поява (ускладнення, або згортання) рефлексії умінь, здібностей, потенційних можливостей для ефективною трудовою діяльністю можлива лише після активного включення професійне середовище. Не виключно, що вона з'являється і на ранніх етапах вікового та соціального розвитку (у молодшому шкільному віці), проте, не має професійної специфікації (ефективності окремих здібностей у професійній діяльності), адекватної самооцінки рівня розвитку (відповідно професійних норм), перспективної моделі їх удосконалення [9]. На етапі адаптації працівник усвідомлює свою потенційну здатність ефективно виконувати професійну діяльність на еталонному чи достатньому для ситуації рівні. Після активного включення у професійну діяльність особистість може змінити своє ставлення до професії, свого місця у ній, що призводить до змін у структурі особистісної ідентичності працівника, його уявленнях про себе як носія професії. Згідно Л.Б.Шнейдер «динамічно процесуальний аспект ідентичності забезпечується такими процесами як самовизначення та самоорганізація на основі пошуку та присвоєння смислів, оволодіння хронотопами, персоналізація на основі прототипів, і саморефлексія на основі цінностей – у своїй єдності вони викристалізують структуру ідентичності» [13, с.52]. Рефлексивний етап може стати основою початку процесу переоцінки працівником життєвих цінностей, норм, подій та людей, які пов'язані з ними.

Мета статті. У роботі ми ставимо перед собою мету емпірично вивчити якісні відмінності динаміки рефлексії розвитку здібностей, осіб які проходять період професійної адаптації. Ми передбачаємо, що стратегіальні

відмінності професійної адаптації особистості, які були виокремлені нами у попередніх дослідженнях, зумовлені індивідуально-психологічними особливостями розвитку [5]. Теоретико-методологічний аналіз проблеми та попередні пілотажні дослідження лягли в основу типології, яка базувалася на якісних особливостях професійної діяльності особистості, ставленні до праці, рівнях інтегрованості у професію та, що найголовнішим, потенціалу розвиватися як професіонал. Залежно від ситуативної доцільності та наявності особистісних ресурсів, працівник може використовувати ситуативно-адаптивну, типову та суб'єктно-ціннісну стратегію професійної адаптації.

Виклад основного матеріалу дослідження. Період професійної адаптації є рушійним для розвитку професійно-важливих умінь та якостей хоча це не означає, що цей процес починається саме у цих умовах (або лише у цих). Динаміка рефлексії розвитку здібностей у цей період полягає у тому, що деякі якості розвиваються (як об'єктивна вимога професійного середовища, необхідність, достатня умова для самостійного виконання трудових обов'язків), удосконалюються (а тому переходять у розряд професійних, завдяки високому рівню оволодіння), або усвідомлюються та сприймаються як професійні (до початку трудової діяльності досліджувані вважали, що наявність деяких умінь у професії не обов'язкова, або вважали, що те, що вони уміють у професії нікому непотрібно).

У процесі дослідження за МВДЗ (Методика вивчення динаміки здібностей) (О.Л.Музика, 2005) осіб, які проходили період професійної адаптації на етапі рефлексії умінь, розвиток яких необхідний для успішного виконання професійної діяльності, ми використовували схему програми саморозвитку професійно-орієнтованих завдань. З алгоритмом та прикладами виконання професійно-орієнтованих з курсу «Психологія праці» можна ознайомитися у посібнику «Професійно-орієнтовані завдання з психології» за редакцією О.Л.Музики [10]. Програми саморозвитку працівників, які проходили процес адаптації, ми порівняли з програмами саморозвитку студентів, які були виконані у межах курсів «Психологія праці», «Психологія

управління», «Психологія PR», «Організаційна психологія», «Диференційна психологія».

Контент-аналіз програми саморозвитку проводився за наступними критеріями:

- змістова характеристика уміння (загальні, спеціальні, одиничні);
- складові рефлексивного компоненту розвитку;
- план заходів для саморозвитку (кількість пунктів плану, їх зміст);
- термін виконання;
- критерії саморозвитку;

Працівники, які використовують ситуативно-адаптивну стратегію професійної адаптації, вказують на необхідність розвитку одиничних умінь, які необхідні у конкретній ситуації (48%), інша частина (52%) вважає, що вони вже володіють достатнім потенціалом для виконання трудових обов'язків, тому процес адаптації залишається «питанням часу». Необхідність розвивати ці уміння пов'язана, майже у всіх випадках (за виключенням поодиноких), з оцінкою професійного середовища. Наприклад, досліджувана Галина К., яка працювала продавцем у супермаркеті вважає, що вона недостатньо добре уміє «розташовувати товари на полиці». На питання «На основі чого ви визначили недостатність рівня розвитку цього уміння?», вона зазначає – що на це їй постійно вказує старший менеджер, який змушує її переставляти згідно макету. На питання «Чи подобається їй особисто як розставлені товари на полиці?», вона зазначає, що їй подобається, все виглядає естетично. У представленій ситуації лише за умови існування оцінки менеджера як безпосереднього керівника відбувається рефлексія розвитку окремих умінь (без неї – працівника все влаштовує). У програмі саморозвитку Галини К. були присутні два пункти: 1) взяти схему розташування товарів на полиці у менеджера та вивчити її; 2) не забувати брати цю схему після кожного оновлення товару. Програма саморозвитку є якісним показником змістової суті того, що насамперед хоче навчитися працівник, незалежно від назви, яку він вкладає у неї (назва може бути нав'язаною професійними середовищем). Наприклад, більшість студентів,

у процесі розв'язання професійно-орієнтованих завдань (відсоток від загальної кількості ми не вираховували, оскільки це не входило до завдань дослідження) вважають, що у них на низькому рівні розвинені уміння та здібності пов'язані зі знанням іноземних мов. У одних програмах саморозвитку заходи щодо їх розвитку включають приблизно наступні пункти: «знайти (або купити) словник з англійської мови», «виписати 10 слів, які стосуються психології праці», «вчити ці слова по 30 хвилин на день», «подивитися фільм англійською мовою» тощо. У інших складаються з 5-6 пунктів, які мають послідовні зв'язки та націлені на вирішення менш глобальних завдань (якщо у першому випадку студенти за допомогою словника та перегляду фільмів намагаються вивчити англійську мову, у інших програмах завдання більш «скромні» – «оволодіти основним термінологічним апаратом з психології реклами іноземною мовою», «вивчити розмовну мову для спілкування у Skype з іноземними студентами» тощо). На ситуативно-адаптивному рівні професійної адаптації термін виконання програми саморозвитку триває від декількох днів до декількох тижнів. Така тривалість пояснюється або відносно низьким рівнем складності та достатньо високим рівнем самооцінки досліджуваних (як приклад пояснення «а що тут вчити...»), або свідомою рефлексією того, що через місяць ці уміння можуть бути неактуальними (у зв'язку з планованим підвищенням, сезонністю роботи, невпевненістю у тривалості роботи). Наприклад досліджувана Галина К. вважає, що навчитися «розставляти товари на полиці» вона зможе за тричотири дні (за власною програмою саморозвитку). Основним критерієм оволодіння уміння – є схвальна оцінка менеджера, хоча для досліджуваної буде достатньо щоб він надалі не давав зауважень з приводу розташування товарів на полиці.

Працівники, які орієнтовані на типову модель професійної адаптації вважають, що у цей період варто удосконалювати ті уміння, які є найбільш необхідними для професійної діяльності. Аналіз ситуацій та особистого досвіду стає рушійною силою рефлексії розвитку здібностей. У цієї групи досліджуваних високий рівень відмінностей між уявленнями про професію до

та після початку трудової діяльності. Більшість відмінностей пов'язані з розузгодженням уявлень, які були сформовані у процесі освітньо-кваліфікаційної підготовки та реальними виробничими умовами. Розвиток окремих умінь та програм їх розвитку складається з елементів накопичення досвіду. Наприклад досліджуваний Петро К., який працює на посаді столяра-станочника, вважає, що йому необхідно навчитися «працювати з фрезерувальним станком». У ході бесіди з досліджуваним виявляється, що тривалий час роботи з верстатом виснажує його. Основою програми саморозвитку досліджуваного стали заходи по накопиченню досвіду (елементи вправління, розвиток сенсомоторних навичок). Досліджуваний намагається перенести стратегію освоєння діяльності з одного виду діяльності (навчання в автошколі, коли тривалий час керування автомобілем теж виснажував) на інший. Досліджуваний рефлексує, що проблеми роботи з «фрезерувальним станком» не у прогалинах знань, чи браку умінь, а фізіологічній неготовності працювати за ним до шести годин на зміну (досліджуваний рефлексує, що у нього болять м'язи, розсіюється увага, виникають травматичні ситуації, апатія, роздратування). Досліджувані, орієнтовані на типову модель розвитку, намагаються розвивати конкретні уміння, які стосуються окремих видів діяльності, закладаючи у програму саморозвитку перспективу їх переходу, за умови концентричного накопичення, у складні професійні утворення. Ми провели частотний аналіз програм саморозвитку, які мали виявити стратегіально-типологічні відмінності використання здібностей як ресурсу професійної адаптації. На ситуативно адаптивному рівні основними елементом програми саморозвитку є «спостереження за роботою інших», «навчання у присутності майстра», «відтворення професійного зразка» та елементи, які включають розвиток (або гальмування розвитку) окремих психомоторних функцій, риси характеру («навчитись бути уважним», «стримувати свого язика»). Основними елементами самоконтролю у досліджуваних ситуативно-адаптивного рівня адаптації є «порівняння з роботою успішних фахівців», «оцінка колег (майстра, керівника, менеджера)», «схвальна (або негативна)

оцінка». Оцінка результатів професійної діяльності перекладається на зовнішнє оточення, а тому професійний розвиток стає позалежним та чутливим до контактного оточення. Реалізація ситуативно-адаптивної стратегії адаптації до професійної діяльності передбачає розвиток професійно-важливих якостей на достатньому для ситуації рівні. Ситуація задає межі розвитку (як часові так і процесуальні), тому на цьому рівні програма саморозвитку не виходить за рамки того часового терміну, який працівник збирається присвятити професії. Використавши коефіцієнт кореляції Пірсона, який є доцільним для встановлення лінійних зв'язків між явищами, ми виявили, що між складністю програми саморозвитку (який оцінювався за кількістю елементів програми) та суб'єктивною тривалістю професійної діяльності (яку досліджувані вказували у місяцях) існує прямий помірний зв'язок на рівні статистичної значимості 0,05 ($r_{xy}=0,32 > r_{\text{крит.}} = 0,31$ для $n=42$).

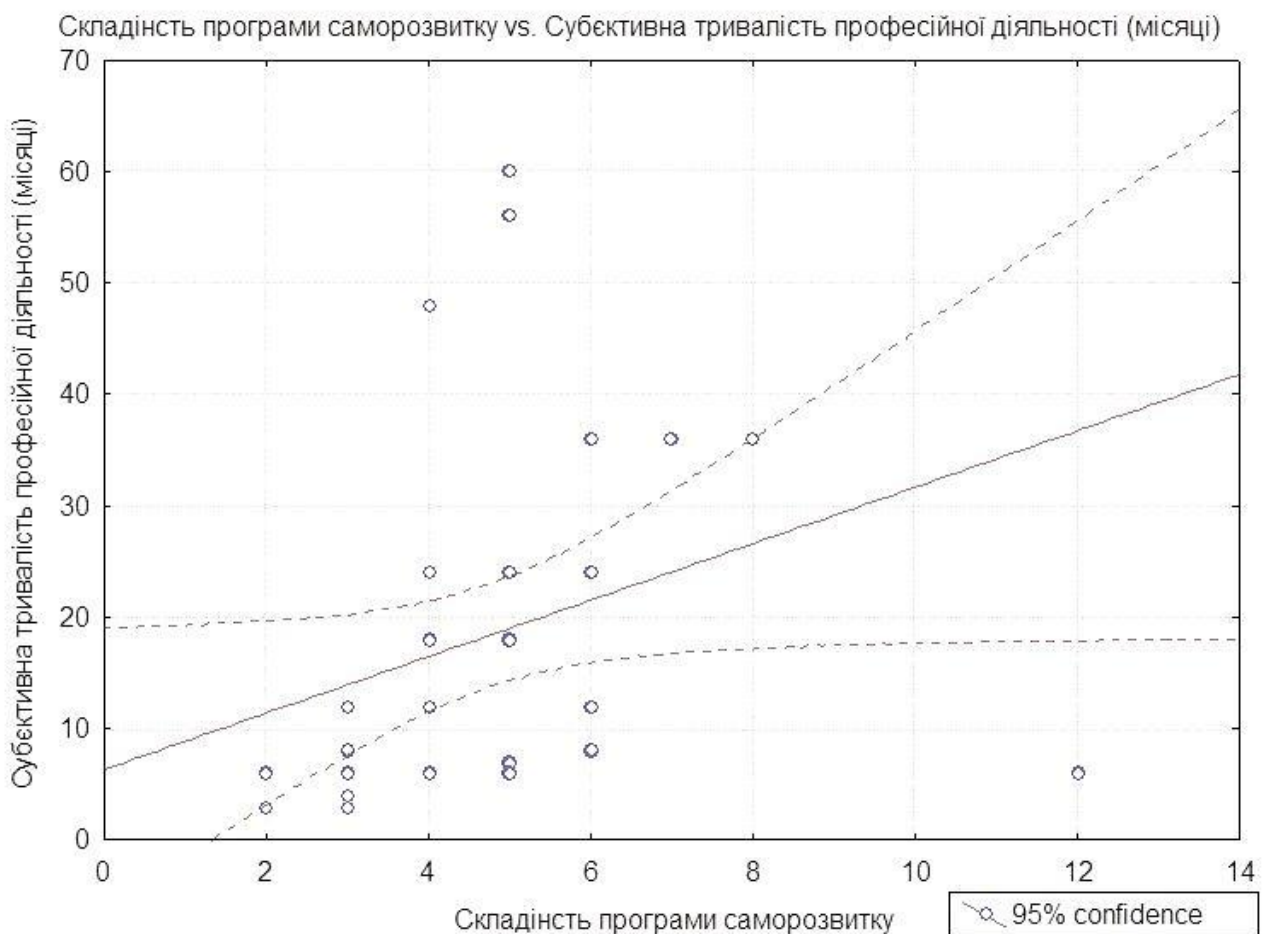


Рис.1. Діаграма розсіювання регресійного аналізу між показниками складності програми саморозвитку та суб'єктивною тривалістю професійної діяльності

Діаграма розсіювання регресійного аналізу дає можливість зробити висновок, що орієнтуючись на ситуативно-адаптивну та типову стратегію професійного розвитку працівник закладає потенціал розвитку, який дає можливість підтримувати адаптивну властивість певних умінь та здібностей (професійну актуальність) відносно життєвих та професійних завдань особистості (Рис.1.). У випадках реалізації типової стратегії професійної адаптації найбільш уживаними елементами програми саморозвитку були: «тренування та накопичення досвіду», «додаткове навчання (самонавчання)», «моделювання виробничих ситуацій», «консультація з фахівцями». Основним критерієм самоконтролю за розвитком здібностей є «схвальна оцінка клієнтів», «підвищення зарплати», «схвальна оцінка колег», «покращення психофізіологічного та емоційного стану». Репертуарна модель референтного оточення, які поцінують уміння та здібності працівників орієнтованих на типову модель професійної адаптації, складають як представники професійного середовища так і люди, які впливали на професійний розвиток працівника на ранніх етапах вікового розвитку (батьки, вчителі, керівники гуртків, пересічні люди, які були учасниками емоційно насичених життєвих подій).

Референтний компонент особистісної ідентичності працівників які реалізували суб'єктно-ціннісну стратегію професійного розвитку має більш ускладнену структуру за рахунок тісного зв'язку між ціннісно-смысловими твореннями, які репрезентують життєвий досвід особистості, цілісність та монолітність особистісної ідентичності у межах якої минуле, теперішнє та майбутнє перебувають у тісному зв'язку. Про це свідчить високий відсоток загальної факторизації оціночної матриці «люди-цінності» та тяжіння до «монофакторності» (за результатами дослідження за ММЦС, у досліджуваних з суб'єктно-ціннісною стратегією професійної адаптації виокремлювався один головний фактор, який у середньому описував 1/3 (40-50% загальної дисперсії) масиву даних та декілька додаткових, які мали загальний відсоток дисперсії на рівні 6-10%). Аналіз результатів факторного аналізу дає можливість робити

висновок про наявність у працівників ведучої лінії життя (О.М.Леонт'єв), про нерозривний зв'язок професійного та позапрофесійного. Для порівняння у працівників, які реалізують ситуативно-адаптивну та типову стратегію професійної адаптації, якісним узагальненням результатів факторного аналізу оціночної матриці є «факторна розпорошеність» (виокремлення чотирьох і більше факторів, які описують не більше 10-15% масиву даних кожен), або наявність факторних «антагоністів», які ілюструють наявність чітких протиріч між професійним і особистим, або минулим та теперішнім досвідом. Ціннісне ставлення до здібностей дає можливість певній групі працівників вийти за межі життєвої ситуації, вони не розвивають здібності для конкретної роботи, завдання або людей. Навіть у ситуації вимушеності працювати на певній посаді, працівники цієї категорії розвивають здібності, які вже довели свою адаптивну доцільність. Досліджувана Світлана О., за освітою «бухгалтер» працює на посаді касира продуктового супермаркету. У програмі саморозвитку досліджувана вказала, що вона, на момент дослідження, вчиться працювати з програмою «1С Підприємство 8.0» (відвідує додаткові курси). Досліджувана рефлексує ситуативну вимушеність працювати касиром в супермаркеті, яка обумовлена життєвими обставинами (проблемами працевлаштування за спеціальністю). У процесі працевлаштування на роботу вона мала можливість обирати між посадами комірника, продавця торгового залу та касиром, тому вибрала посаду більш споріднену до свого фаху. Програма саморозвитку досліджуваної складається з семи пунктів, які мають різну хронологічну тривалість і не прив'язані до тривалості роботи на займаній посаді (досліджувана планує працювати на посаді касира доти, поки не знайде роботи за спеціальністю). Референтний компонент рефлексії розвитку професійних здібностей менш чутливий до професійного середовища: порівняно з ситуативно-адаптивною стратегією професійного розвитку, представник якої розвивають «під когось» (керівника, майстра, власника тощо). Досліджувана Світлана О. розвивається у першу чергу, як вона зазначила, «для себе»: це дає можливість їй відчувати себе стабільною, працювати на високооплачуваній

роботі, підтримувати свій професійний статус. На суб'єктно-ціннісному рівні професійної адаптації ми мали можливість зафіксувати явище самореферентності, відчуття власної цінності. На факторно-семантичній моделі ціннісної свідомості досліджуваних, які реалізують суб'єктно-ціннісну стратегію професійної адаптації, персону «Я» залишається у центрі скупчення ціннісно-сміслових утворень, які залежно від життєвої ситуації можуть залишатися джерелом суб'єктної активності, ресурсом діяльності, або моральними імперативами, які регулюють різні аспекти соціальної взаємодії. Референтне оточення у цієї категорії досліджуваних стає менш контактним, та більш професійним. Для них є не обов'язковим, щоб люди, які поцінують та оцінюють їх досягнення працювали на одному підприємстві, залишалися поруч. Референтність осіб визначається їх особливими вміннями, досягненнями, спорідненою з досліджуванним професійною спрямованістю, а не статусом, який вони займають на підприємстві. Інтеграція ціннісно-сміслових утворень навколо персони «Я» на факторно-семантичній моделі ціннісної свідомості свідчить про їх індивідуальну значимість: вміння, здібності та особистісні якості розвиваються у першу чергу «для себе», є основою самоідентичності, існують як невід'ємна частина «Я».

Висновки і перспективи подальших досліджень. Рефлексія динаміки розвитку професійних здібностей та програма їх вдосконалення обумовлена стратегіальними особливостями професійної адаптації. Якісною ознакою ситуативно-адаптивної стратегії професійної адаптації є зовнішня, ситуативна обумовленість цього процесу, соціальна конформність, особистісна лабільність зовнішнім впливам та ситуативна референтна чутливість. На ситуативно-адаптивному рівні процес професійного становлення відбувається під строгим контролем середовища, опір якому у працівників мінімальний (можливо тому, що для реалізації альтернатив розвитку, або орієнтації на типову модель професійного становлення у працівників немає ресурсів). Стратегія типового розвитку дозволяє працівнику вийти за межі ситуації, підтримувати відносну полenezалежність та особистісну автономність. Динаміка рефлексії розвитку

професійних здібностей націлена підтримку відчуття власної компетентності та професіоналізму, які існують як ідеальні моделі професійної діяльності (для працівників важлива позитивна оцінка клієнтів, споживачів, соціального оточення). Рівень розвитку здібностей у працівників з типовою стратегією професійного розвитку обумовлюється соціальним середовищем та відповідає деякій нормі, яка може існувати як стереотип соціального сприймання. Для того, щоб працівника сприймали у якості представника певної професії він повинен володіти відповідними якостями, уміннями, зовнішніми антропометричними та культурними атрибутами, які виконують функцію соціальних маркерів. Процес професійного становлення відбувається через інших, тому референтний компонент структури особистісної ідентичності складається з відомих представників галузі, майстрів, які є зразками соціально-схвалюваного високого професіоналізму, а не сприймаються зовнішнім середовищем як виключення з правил, альтернатива у професійній діяльності. Суб'єктно-ціннісна стратегія професійної адаптації націлена на збереження власної автономності, цілісності та унікальності яка існує за рахунок збереження та накопичення індивідуального досвіду професійної діяльності. Накопичення індивідуального досвіду та особливе ціннісне ставлення до нього призводить до індивідуалізації структури особистості професіонала, яка складається з таких якісних елементів, які відповідають внутрішній картині образу професіонала. Професійний розвиток та особистісне становлення пов'язані з життєвими планами, які відповідають індивідуальній програмі розвитку а не професійним стандартам, тому працівник сам вирішує, що повинен уміти представник цієї професії і як виконувати трудові обов'язки (за умови високого рівня соціальної користі виготовленого продукту).

Список використаних джерел

1. Варбан М.Ю. Проблема рефлексивної підтримки професійного становлення особистості на етапі переходу від юності до дорослості / М.Ю.Варбан // Український соціум. – № 1. – 2002 – С. 95-104.
2. Григорович И.Е. Особенности профессиональной идентичности разностатусных студентов различных курсов обучения: Дис. на соиск. уч. степени канд. психол. наук /

- Григорович Ирина Евгеньевна // Моск. гор. психолого-пед. ун-т – М., 2009. – 189 с.
3. Загурська І.С. Розвиток рефлексії як передумова розвитку самооцінки творчих здібностей / Інна Станіславівна Загурська // Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія №12. Психологічні науки: Збірник наукових праць. – К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2005. – №6 (30). – Ч.1. – С. 267-277.
 4. Зарецкий В.К. Каменский Р.Г. Онтология целостного самоопределения / В.К. Зарецкий, Р.Г. Каменский // Проблемы проектирования профессиональной педагогической позиции. – М.: Изд-во СОУ МКО, 1997. – 210 с.
 5. Кириченко В.В. Стратегіальні відмінності становлення особистісної ідентичності працівників у процесі адаптації до професійної діяльності / Віктор Васильович Кириченко // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. – К: Видавництво «Фенікс», 2012. – Т.ХІІ. Психологія творчості. – Вип. 15. – Частина ІІ. – С.142-149.
 6. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: Учебное пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Е.А.Климов. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 304с.
 7. Мельнік Н.Ю. Дослідження проявів рефлексивності в осіб з різними статусами професійної ідентичності / Н.Ю.Мельнік // Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України «Проблеми загальної та педагогічної психології». – Т. ХІІ. – Ч. 5 – 2010. – С. 302-308.
 8. Моляко В.А. Психология конструкторской деятельности / Валентин Алексеевич Моляко. – М.: Машиностроение, 1983. – 134с.
 9. Никончук Н.О. Розвиток рефлексії особистісних якостей у молодшому шкільному віці / Наталія Олександрівна Никончук //Гуманітарний вісник ДВНЗ „Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди”: Науково-теоретичний збірник. – Переяслав-Хмельницький, 2006. – С. 97 – 102.
 10. Професійно-орієнтовані завдання з психології / За ред. О.Л.Музики. Навчальний посібник // Музика Олександр Леонідович, Горбунова Вікторія Валеріївна, Загурська Інна Станіславівна, Климчук Віталій Олександрович та ін. – 3-тє вид., перероб. і доп. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2010 – 590 с.
 11. Тичина І.М. Професійний вибір як життєвий вибір суб'єкта професійної діяльності // Актуальні проблеми діяльності психологічної служби системи освіти / Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції. 11-12 квітня 2006 р. – Суми, 2006. – С. 112 – 115.
 12. Толочек В.А. Стили профессиональной деятельности / Толочек Владимир Алексеевич

– М.: Смысл, 2000. – 199с.

13. Шнейдер Л.Б. Девиантное поведение детей и подростков / Шнейдер Лидия Бернгардовна. – М.: Академический проект; Трикста, 2005. – 336с.

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРА

Прізвище	Кириченко
Ім'я	Віктор
По-батькові	Васильович
Посада	аспірант
Вчене звання, вчена ступінь	-
Організація (повна назва)	Інститут психології імені Г.С.Костюка
Адреса організації (з поштовим індексом)	Україна, 01033, Київ-33, вул. Паньківська, 2
Web-сервер організації	http://psy-science.com.ua
Контактні телефони	097 9401149
E-mail	

РЕФЛЕКСІЯ ДИНАМІКИ РОЗВИТКУ ЗДІБНОСТЕЙ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ

У межах представленої роботи висвітлено результати емпіричних досліджень рефлексії розвитку здібностей у процесі професійної адаптації. Встановлено, що рефлексія розвитку професійних здібностей відбувається на основі узагальнень попереднього професійного досвіду та нової соціально ситуації розвитку. Відповідно програма саморозвитку складається з урахуванням індивідуально-психологічних властивостей працівника, умов ситуації розвитку та закладеного потенціалу, який є похідною від здатності працівника розвиватися до певного професійно-доцільного рівня. Якісні особливості динаміка рефлексії розвитку професійних здібностей обумовлені обраною працівником стратегією професійної адаптації. Нами було виявлено, що рефлексія розвитку професійних здібностей на ситуативно-адаптивному рівні професійної адаптації є фрагментарною та поле залежною від оцінки професійного середовища. Реалізуючи типову стратегію професійної адаптації працівник орієнтується на професійно-доцільний рівень розвитку здібностей, які закладені у модель ідеального професійного «Я». На суб'єктно-ціннісному рівні професійної адаптації працівник, розвиваючи певні уміння та здібності, у першу чергу орієнтується власну систему цінностей, які виступають внутрішнім мірилом розвитку. Загальні закономірності динаміки рефлексії розвитку здібностей у процесі професійної адаптації, які встановлені нами у роботі, дають можливість у подальшому вивчити становлення особистісної ідентичності як процес динамічного розвитку індивідуально-психологічних властивостей особистості: задатків, здібностей, умінь та ціннісно-сміслових утворень.