

СИСТЕМОГЕНЕТИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПРЕДМЕТА И МЕТОДА ПСИХОЛОГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ

Поваренков Ю.П.

д.пс.н., профессор кафедры общей и социальной психологии
ЯГПУ
Россия, Ярославль

Аннотация

В статье обосновывается необходимость выделения психологии профессионального становления личности в качестве самостоятельной отрасли психологической науки. Обсуждаются методологические и методические предпосылки ее выделения, дается определение предмета новой отрасли психологии. Большое внимание уделяется обсуждению специфики методического и понятийного аппарата психологии профессионализации, формулируются ее теоретические и прикладные задачи.

Ключевые слова: предмет, методический и понятийный аппарат, задачи психологии профессионального становления и реализации личности.

Анализ концептуальных подходов к проблеме профессионализации личности (В.А. Бодров [2; 3], Э.Ф. Зеер[5; 6], Завалишина Д.Б. [4], Климов Е.А. [7; 8], Кудрявцев Т.В. [9], Маркова А.К. [10; 11], Сьюпер Д. [23] и др.), наши собственные исследования в данной области свидетельствуют, что в настоящее время складываются все необходимые условия для выделения психологии профессионального становления личности в самостоятельную отрасль психологической науки.

Высказанное предположение не является оригинальным, так как ряд психологов в той или иной форме уже говорили об этом. Более того, прямо или косвенно, предлагались и конкретные названия данной отрасли психологии, а именно: «психология профессиональной зрелости» (Сьюпер Д.), «психология профессионализма» (Маркова А.К.), «психология профессий» (Зеер Э.Ф.), «психология профессионала» (Климов Е.А) и ряд других.

Мы считаем, и это неоднократно подчеркивалось в ряде наших последних публикациях [15], что данная отрасль психологии должна называться **психологией профессионального становления, реализации и сопровождения личности или, более кратко, психологией профессионального становления личности (далее ППСЛ)**

1.

Как известно, для выделения отдельной отрасли науки должны существовать серьезные причины и определенные основания, ведущими среди которых являются специфика ее предмета, методического арсенала и понятийного аппарата. В рамках настоящей статьи мы остановимся на содержании данных вопросов, но прежде ответим на следующий вопрос: а зачем вообще нужно выделять ППСЛ в качестве самостоятельной отрасли психологии?

Причин здесь несколько и, с определенной степенью условности, их можно поделить на две группы: теоретические, связанные с разработкой психологической теории профессионализации, и практические, связанные с управлением и сопровождением субъекта труда в ходе профессионализации.

Прежде всего, необходимо зафиксировать следующий момент: и теоретикам, и практикам, занимающимся проблемами профессионализации личности, понятно, что данный процесс, т.е. процесс превращения индивида в профессионала не сводится лишь к профессиональному обучению. Данный процесс начинается задолго до того, как человек приступает к профессиональному обучению, которое, несомненно, играет ключевую роль в становлении и реализации профессионала, и не прекращается одновременно с окончанием соответствующего профессионального учебного заведения.

Многочисленные исследования и реальность обыденной жизни свидетельствуют, что пика своего профессионального развития человек достигает в период самостоятельной профессиональной деятельности, наступление которого зависит от особенностей выбранной профессии и индивидуальности профессионала. Стадия наивысших достижений неизбежно

сменяется периодом снижения профессиональной продуктивности, которое может быть временной или относительно устойчивой. А это, в свою очередь, может побуждать человека либо к совершенствованию в старой профессии, либо к выбору новой, т.е. – к возобновлению цикла профессионализации в рамках новой специальности и т.д.

Таким образом, можно констатировать, что профессионализация личности является целостным непрерывным процессом, который охватывает большую часть жизни человека и детерминирован системой внешних и внутренних, объективных и субъективных, социальных и индивидуальных факторов. Профессионализация начинается в подростковом возрасте, на стадии первичной оптации, и завершается лишь только тогда, когда человек перестает активно трудиться и сознательно отказывается от этой формы самореализации.

А коль скоро это так, то необходима и целостная психологическая теория, которая смогла бы всесторонне отразить в своих понятиях весь процесс профессионализации личности, в единстве всех действующих факторов и существующих этапов. Такая теория необходима не только для того, чтобы адекватно представить процесс профессионализации личности, но и для того, чтобы создать необходимые условия для эффективного управления и самоуправления данным процессом.

Однако, существующее в психологии положение дел в области изучения профессионализации, сильно затрудняет решение данной проблемы. Поясним сказанное.

Психологические исследования различных проблем профессионализации ведутся с конца XIX века и традиция такова, что они разбросаны по различным направлениям и даже отраслям психологической науки.

Так, например, профессионализация рабочих исследуется в психологии труда, профессионализация руководителей - в психологии менеджмента или организационной психологии, педагогов – в педагогической психологии, спортсменов, врачей, юристов – соответственно в спортивной, медицинской, юридической психологии и т.д. Но все эти исследования слабо стыкуются между собой и в плане понятийном, и в плане обобщения имеющихся эмпирических данных.

И хотя ситуация в последние годы определенным образом изменяется в лучшую сторону, до реальной интеграции исследований по проблемам профессионализации в рамках отдельных отраслей психологии еще очень далеко. И это существенно затрудняет разработку целостной теории профессионализации.

Далее. Процесс профессионального развития активно исследуется лишь в психологии развития, но только как частный случай общего развития или как компонент жизненного пути. Такой подход затрудняет выявление специфических закономерностей профессионализации, маскирует реальные тенденции профессионального развития. Кроме того, психология развития предлагает свой способ изучения профессионализации, который ориентирован на однонаправленную возрастную периодизацию и не учитывает цикличность профессионализации.

Приоритет в изучении различных проблем профессионализации принадлежит психологии труда. Со времен психотехнического этапа ее развития наметились различные направления исследования профессионализации личности, например, такие, как:

- а) психологические исследования трудового обучения и воспитания;
- б) психологические исследования проблем профессиональной ориентации, включая вопросы профотбора, профессионального консультирования, профессиональной пропаганды и т.д.;
- в) психологические исследования содержания профессионального обучения и воспитания;
- г) исследования психологических проблем профессиональной адаптации;
- д) исследования психологических механизмов стимулирования и обогащения профессиональной деятельности;
- е) психологические исследования вопросов профессиональной аттестации и экспертизы;
- ж) психологические исследования вопросов анализа деятельности и профессиографирования;
- з) исследования проблем высших профессиональных достижений;
- и) исследования проблем планирования и реализации карьеры.

Нетрудно заметить, что перечисленные выше аналитические исследования профессионализации нацелены на решение основных задач профессионального становления

личности. Эти задачи хорошо просматриваются в содержании отмеченных направлений исследования: создание условий для привлечения личности к труду, подготовка квалифицированных специалистов, обеспечение их оптимального функционирования в ходе самостоятельной профессиональной деятельности, создание условий для повышения квалификации или переучивания.

Но между этими исследованиями практически не просматривается преемственность, и обозначенные задачи решаются как автономные. Можно сформулировать данную проблему шире: в отечественной психологии труда развивающая роль трудовой деятельности на различных этапах профессионального и жизненного пути активно декларируется, но реально исследуется явно недостаточно. Исследуются лишь отдельные этапы данного процесса, причем как относительно независимые, что находит свое отражение в нестыковке понятийного аппарата различных направлений исследований в психологии труда. Необходима интеграция психологии труда и психологии развития, чтобы преодолеть данные противоречия.

Наконец, еще один важный момент. Концептуальные нестыковки в изучении различных сторон и этапов профессионализации порождают проблемы практического плана, что проявляется в слабой преемственности между различными этапами сопровождения субъекта труда. Это находит свое отражение в том, что преподаватели вузов и других учреждений профессионального образования недовольны качеством подготовки выпускников школы, а работодатели – подготовкой выпускников профессиональных училищ, техникумов, вузов. К сожалению, сохраняет свою актуальность установка, зафиксированная словами известного юмориста: «забудь, чему тебя учили в школе, ты теперь учишься в вузе; забудь, чему тебя учили в вузе, ты теперь работаешь на заводе».

В теории и на практике не преодолена и другая установка: считается, что в помощи и поддержке нуждаются только начинающие профессионалы, зрелые специалисты в состоянии справиться со своими профессиональными проблемами самостоятельно. Отражением данной установки является активное исследование закономерностей профессионального развития субъекта труда на начальных этапах профессионализации и практически полное их отсутствие на поздних этапах.

Все эти прикладные и теоретические проблемы могут быть решены, если будет выделена специальная отрасль психологии, в которой профессионалогенез личности будет исследоваться как целостный и непрерывный процесс.

И только в рамках ППСЛ, как самостоятельной отрасли, возможна разработка целостной, а, значит, и адекватной психологической теории профессионализации. А это, в свою очередь, будет способствовать:

- 1) выявлению и систематизации общих закономерностей профессионализации, характерных для всех или большинства видов профессий;
- 2) обогащению и конкретизации частных концепций профессионализации, рассчитанных на изучение профессионального становления в рамках отдельных видов профессий (человек-человек, человек-техника и т.д.);
- 3) разработке адекватной теории сопровождения личности на различных этапах профессионализации, включая теорию непрерывного профессионального образования;
- 4) преодолению организационных нестыковок и противоречий, которые существуют в настоящее время между отдельными этапами профессионализации личности;
- 5) разработке непротиворечивой теории непрерывного профессионального образования.

Обратимся к анализу предмета и объекта психологии профессионального становления личности.

2.

В качестве объекта ППСЛ выступает процесс становления личности и деятельности профессионала, процесс его функционирования и сопровождения на различных этапах профессионального пути. Нетрудно заметить, что данный объект является общим для целого комплекса научных дисциплин, включая профессиональную педагогику, социологию и физиологию труда, и ряд других.

Предметом ППСЛ являются психологические закономерности и психологические факторы становления, реализации и сопровождения профессионала, психологическая структура его личности и деятельности, как субъекта труда.

Возникает вопрос: не совпадает ли предмет психологии профессионального

становления личности с предметами психологии спорта, педагогической, медицинской, юридической, управленческой и другими отраслями психологической науки?

Отвечаем – нет. Поскольку в этих отраслях изучаются специфические психологические закономерности становления спортсмена, юриста, педагога, врача, руководителя и т.д. Психологию профессионального становления личности интересуют не только частные, но, прежде всего, общие для всех профессий психологические закономерности профессионализации.

ППСЛ вырастает из психологии труда и психологии развития, и, естественно, что ее предмет пересекается по содержанию с предметами этих отраслей психологии. Но пересечение не означает совпадение.

Психология развития исследует общие закономерности развития, а психология профессионального становления – закономерности профессионального развития субъекта труда. Профессиональное развитие является специфической формой развития, на что указывал в своих трудах Б.Г. Ананьев [1]. Оно активизируется на относительно поздних этапах жизненного пути, зависит от уровня общего развития субъекта и, вместе с тем, оказывает на него обратное влияние.

Психология труда традиционно ориентирована на исследование профессионализации индустриальных рабочих, включая отдельные этапы данного процесса: выбор профессии, профессиональное обучение, самостоятельная деятельность профессионала. ППСЛ, как было отмечено выше, не ограничивается изучением профессионализации представителей отдельных профессий, а профессионализация индустриальных рабочих и операторов рассматривается в ее рамках как частный случай.

Важно отметить, что выделенные этапы профессионального становления также исследуются в ППСЛ, но не как самостоятельные или автономные, а как компоненты единой динамической системы, как стадии целостного процесса профессионализации.

Специфика предмета позволяет обозначить теоретические и прикладные задачи ППСЛ. Теоретические задачи заключаются в следующем:

- разработка целостной и непротиворечивой теории профессионального становления и реализации личности;
- разработка методических принципов и подходов, конкретных методов и технологий исследования и оценки профессионального становления личности;
- разработка психологической теории сопровождения и поддержки личности на различных этапах профессионального пути;
- разработка конкретных методов и технологий сопровождения и поддержки профессионала.

Содержание практических задач заключается в оказании реальной психологической, информационной и методической помощи всем участникам процесса профессионализации:

- оказание помощи субъекту труда, находящемуся на различных этапах и в различных ситуациях профессионализации;
- оказание методической помощи организаторам процесса профессионализации в плане его оптимизации;
- научное обеспечение реальных программ управления и сопровождения профессионализацией личности;
- информационное и научное обеспечение принятия государственных решений различного уровня, направленных на совершенствование государственной политики в области профессионального образования.

Предмет науки отражается в содержании ее базовых теорий. Поэтому мы еще вернемся к анализу предмета ППСЛ чуть ниже, когда будем рассматривать специфику ее понятийного аппарата.

Итак, одной из главных причин выделения ППСЛ в качестве самостоятельной отрасли психологии является то, что компоненты ее реального предмета исследования разбросаны по другим отраслям психологии или по отдельным направлениям психологического исследования профессионализации. И это является серьезным препятствием на пути познания психологических закономерностей профессионализации личности и создания эффективных механизмов управления и сопровождения данного процесса.

Психология профессионального становления личности разрабатывается на стыке различных отраслей психологии, ведущее место среди которых, как мы уже отмечали, занимают психология труда и психология развития. Поэтому именно они представляют наибольший интерес в плане поиска адекватного для нее методического аппарата. В психологии труда ведущей исследовательской технологией является психологический анализ профессиональной деятельности (ПАПД или ПАД). Его функция заключается в реконструкции психологической структуры профессиональной деятельности, выделении ПВК, которые обеспечивают ее реализацию и влияют на ее эффективность, то есть – в реконструкции психологической структуры субъекта профессиональной деятельности и его функционировании.

ПАД широко применяется в психологии труда как технология или алгоритм психологического изучения профессиональной деятельности. В структуре ПАД выделяются различные уровни анализа деятельности и используются различные психологические методы и методики.

В отечественной психологии труда разработано несколько вариантов ПАД, однако наиболее полная и, вместе с тем, наиболее продуктивная версия данной методической технологии представлена в трудах В.Д. Шадрикова [18; 19; 20]. Ценность концепции ПАД, разработанной В.Д. Шадриковым, заключается в том, что она опирается на базовые положения системогенетического подхода к пониманию и изучению профессиональной деятельности. Она ориентирована и адаптирована применительно к изучению профессиональной деятельности индустриальных рабочих. Поэтому дальнейшая перспектива развития технологии ПАД, предложенной В.Д. Шадриковым, видится в расширении диапазона ее использования для изучения других типов профессиональной деятельности и других форм профессиональной активности субъекта труда.

В.Д. Шадриков предлагает проводить ПАД на 7 уровнях, среди которых он выделяет генетический. Цель последнего заключается в том, чтобы выявить основные тенденции развития психологической системы профессиональной деятельности. Именно это предложение В.Д. Шадрикова позволяет нам выделить ПАПСЛ как особую технологию изучения профессионального становления личности. Цель данной технологии - психологическая реконструкция процесса профессионального становления и реализации личности на разных стадиях профессионализации.

По форме и содержанию ПАПСЛ относится к категории генетических технологий, для которых ведущей независимой переменной выступает профессиональный или хронологический возраст человека. Поэтому организационно он реализуется в двух основных формах: в форме лонгитудинального исследования или исследования по принципу выделения поперечных срезов. В первом случае исследуется весь профессиональный путь на одном испытуемом или на группе испытуемых, которые объединены единой профессией или специальностью. Во втором случае исследуются отдельные группы испытуемых, которые представляют различные этапы профессионального пути. По результатам проведенного анализа описывается нормативный профессиональный путь в рамках данной профессии и его возможные индивидуальные варианты.

В качестве единиц анализа профессионального пути выступают события профессиональной карьеры, которые соотносятся со стадиями, периодами и фазами профессионализации личности. Профессиональные события могут быть объективными (увольнение с работы в связи с сокращением) или субъективными (осознание того, что не удовлетворяет в профессии), относятся к макро- или микросреде. Важная роль в структуре ПАПСЛ отводится биографическим методам, которые в данном случае следует называть профессионально-биографическими.

Разработка технологии ПАПСЛ еще далека до завершения, но уже ясно, что она должна тесно пересекаться с ПАД и опираться на биографические и генетические методы исследования. В частности, некоторые уровни проведения ПАД могут быть использованы и в ходе ПАПСЛ.

ПАПСЛ и ПАД отводится важное место в структуре ППСЛ, но их описания не достаточно для понимания специфики ее методического арсенала.

Рассмотрим структуру методического арсенала ППСЛ с позиций существующих классификаций методов. Традиционно, в психологии выделяют исследовательские методы, т.е. методы организации исследования, методы сбора, обработки и интерпретации данных. Однако

в последнее время к группе психологических методов относят и методы активного воздействия на человека и условия его деятельности (Климов Е.А. [8]).

Обобщая существующие подходы к классификации исследовательских методов (Ананьев Б.Г., Дружинин В.Н. и другие), можно выделить, как минимум, три основных уровня анализа методического арсенала психологической науки:

- уровень методики;
- уровень метода;
- уровень методического подхода.

В рамках методического анализа выделяют генетический, сравнительный и комплексный подходы к организации психологического исследования. Генетический подход реализуется на основе использования методов продольных и поперечных срезов, методов когортного анализа. В рамках сравнительного подхода используются методы контрастных групп, методы контрольной и экспериментальной группы, методы стандартного воздействия на разные группы испытуемых и ряд других. Комплексный подход предполагает интеграцию научных дисциплин, отдельных отраслей науки для изучения тех или иных явлений.

Все эти подходы, так или иначе, в той или иной форме реализуются в рамках ППСЛ. Действительно, невозможно исследовать профессиональное становление, не опираясь на методы продольных или поперечных срезов. Именно эти методы позволяют проследить профессиональное становление личности на разных этапах профессионального пути. В отличие от психологии развития в ППСЛ в качестве временного параметра при использовании генетических методов чаще всего применяют не хронологический, а профессиональный возраст человека.

Только использование сравнительных методов позволяет выделить профессионально важные качества личности, выявить индивидуальные особенности реализации профессиональной карьеры, индивидуальные стили профессиональной деятельности и т.д. Особенностью использования сравнительных методов в ППСЛ является то, что основанием для выделения контрастных групп является профессиональная эффективность деятельности, успешность или продуктивность профессиональной карьеры, противоположные по содержанию виды труда и т.д.

На уровне анализа методов традиционно выделяют все многообразие стандартных методов психологии, таких как методы сбора (наблюдение, эксперимент, опрос и т.д.), обработки, представления и интерпретации данных. Все эти методы, включая специальные (например, трудовой метод) широко используются в ППСЛ. Однако особое внимание уделяется методу анализа продуктов деятельности, биографическому методу, методу экспертных оценок и психодиагностическому методу.

Методики являются конкретизацией методов психологии. Поэтому все сказанное выше относительно использования исследовательских подходов и методов в ППСЛ, целиком и полностью относится и ко всему многообразию методик, применяемых в различных отраслях психологии.

Кратко рассмотрим активные методы ППСЛ. Эти методы могут быть использованы как исследовательские, но их главная задача в оказании помощи и поддержки участникам процесса профессионализации. Данная группа методов реализуется в форме профессиональных тренингов и профессиональных консультаций и ориентирована на решение трех основных задач.

Во-первых, оказание помощи и поддержки субъекту труда в плане поиска, выбора, отказа или коррекции своего профессионального развития или в плане преодоления сложных проблем профессионализации.

Во-вторых, оказание теоретической и методической помощи организаторам процесса профессионализации в плане совершенствования и оптимизации данного процесса. В данном случае помощь может быть оказана разработчикам программ непрерывного профессионального образования, методистам профессионального обучения, менеджерам по кадрам и т.д.

В-третьих, оказание методической, теоретической помощи руководителям различных кадровых служб, линейным менеджерам в плане решения проблем оптимизации условий профессионального развития и профессиональной деятельности, обогащения содержания деятельности, создания эффективной мотивационной среды и т.д.

Кроме того, активные методы ППСЛ должны быть согласованы с конкретными стадиями профессионализации и типами проблем профессионализации. Действительно,

консультативная помощь на стадии первичной оптации будет содержательно отличаться от помощи, в которой нуждается человек, находящийся в ситуации вторичной или третичной оптации.

Ограниченные возможности статьи не позволяют нам дать исчерпывающий анализ методического арсенала ППСЛ, поэтому отметим следующие наиболее существенные моменты.

ППСЛ, как отрасль психологии, опирается на ее базовые методические принципы и использует все многообразие психологических методов и методик. Специфичность методического арсенала ППСЛ заключается в важной роли генетического подхода, в преимущественном использовании конкретных методов, например, биографических, в разработке и применении методик, ориентированных на решение ее теоретических и прикладных задач.

Но, пожалуй, наиболее существенной особенностью методической организации ППСЛ является совместное использование технологий психологического анализа профессиональной деятельности (ПАПД или ПАД) и психологического анализа профессионального становления личности (ПАПСЛ).

Обратимся к проблеме специфичности теории и понятийного аппарата ППСЛ, которая является наиболее сложной и тесно связанной с проблемой предмета и метода.

4.

Каким требованиям должна соответствовать теория ППСЛ, учитывая специфику ее предмета, методического арсенала и содержание решаемых задач? Отметим некоторые из них.

Во-первых, адекватная психологическая теория профессионализации должна быть целостной, т.е. описывать весь процесс профессионального развития от начала и до конца, от момента принятия профессии до момента отказа от профессиональной деятельности как значимой формы активности.

Во-вторых, психологические закономерности профессионального становления не могут быть описаны в понятиях одной отрасли психологии. Поэтому психологическая теория профессионализации должна разрабатываться на стыке психологии труда, психологии развития, психологии личности, с учетом достижений в рамках педагогической, юридической, организационной, медицинской и других отраслей психологии, исследующих конкретные виды профессионализации.

В-третьих, профессионализация имеет не только социально-экономическое, но и индивидуально-личностное значение для каждого человека. Отсюда вытекает то, что адекватная психологическая теория профессионализации должна учитывать всю совокупность факторов, влияющих на процесс превращения индивида в профессионала, включая и объективные требования профессионализации к человеку, и субъективные требования человека к профессионализации, активную роль человека в своем профессиональном становлении.

В-четвертых, психологическая теория профессионализации должна опираться на структуру диахронических понятий, т.е. таких понятий, которые позволяют не только описывать процесс профессионализации в целом, но и учитывать специфику его протекания на каждом из этапов и стадий.

В-пятых, адекватная психологическая теория профессионализации должна ориентироваться не только на изучение закономерностей профессионального развития человека, но и на создание эффективных средств сопровождения и поддержки профессионала на разных этапах профессионального пути, особенно в кризисные периоды.

Основу любой теории составляет понятийный аппарат. Как и во всех науках, развитие понятийного аппарата в ППСЛ идет в направлении максимального приближения его содержания к содержанию изучаемого предмета.

Как уже отмечалось, ППСЛ возникает на пересечении нескольких отраслей психологии, включая психологию труда, психологию развития, психологию жизненного пути, педагогическую психологию и ряд других. Поэтому многие понятия из этих отраслей активно используются в структуре ее понятийного аппарата.

Вместе с тем, в силу специфики предмета ППСЛ, объем данных понятий не полностью соответствует его содержанию, и поэтому они нуждаются в уточнении, конкретизации или, наоборот, в расширении. Поэтому развитие понятийного аппарата ППСЛ осуществляется на основе выработки новых понятий, адекватных предмету исследования и через конкретизацию и

уточнение понятий, заимствованных из других отраслей психологии.

Обозначим два основных направления адаптации заимствованных понятий. Первое можно назвать концептуально-содержательным, второе - концептуально-диахроническим.

Суть первого направления заключается в приведении содержания и объема заимствованных понятий в соответствие со спецификой предмета ППСЛ. Концептуальную работу, проводимую в рамках данного направления, рассмотрим на примере анализа содержания конкретных понятий.

Первое понятие, на котором мы остановимся – *профессиональная деятельность субъекта труда*. Традиционно в отечественной психологии труда и психологии в целом, профессиональная деятельность рассматривается в качестве ведущей (а по некоторым источникам и единственной) формой профессиональной активности субъекта труда. Такое сужение репертуара форм активности субъекта труда можно считать вполне оправданным, т.к. сформированная профессиональная деятельность позволяет решать те задачи, которые возлагаются на профессионала, для решения которых он, собственно, и готовится на протяжении достаточно длительного времени.

Однако, если обратиться к исследованиям профессионального становления личности, которые проведены отечественными и зарубежными психологами (А.К. Маркова [11], Э.Ф. Зеер [6], Е.А. Климов [7], Д. Сьюпер [23] и т.д.), то нетрудно заметить, что субъект труда выполняет не только профессиональную деятельность. Он осуществляет и другие формы профессиональной активности, а именно: поиск и выбор профессии, первичная и вторичная профессиональная адаптация, учебно-профессиональная деятельность, совладающие формы активности в процессе профессионального кризиса, планирование и реализация профессиональной карьеры и ряд других.

Материалы, представленные выше, свидетельствуют, что наряду с профессиональной деятельностью субъект труда реализует и другие формы профессиональной активности, которые, опираясь на работы Р.Н. Mirvis и D.T. Hall [21; 22] можно назвать метапрофессиональными. Если главная функция профессиональной деятельности заключается в создании потребительских стоимостей, то главная задача метапрофессиональных форм активности (деятельности) заключается в «создании» самого субъекта труда и поддержании его функциональных возможностей на необходимом уровне.

Следующее понятие, которое мы рассмотрим – *профессионально важные качества*. Профессионально важные качества (ПВК) - традиционный предмет исследования теоретической и прикладной психологии труда, а также других отраслей психологической науки, где изучаются проблемы профессионализации личности. Начиная с психотехников, обсуждению и анализу данного понятия посвящено большое количество работ. Не меньшее количество исследований посвящено описанию того, как выявляются и оцениваются ПВК при решении задач профессионального отбора и профессионального обучения. И все это свидетельствует о том, что понятие ПВК является утвердившимся элементом психологического тезауруса и обладает строго очерченным объемом и содержанием.

Потребность в уточнении и конкретизации психологического содержания данного понятия возникла в связи с тем, что в рамках целостных концепций профессионального развития, в которых данный процесс исследуется начиная с этапа первичной оптации до завершения профессиональной карьеры, понятие ПВК трактуется более широко. Оно соотносится не только с требованиями профессиональной деятельности, но и с другими формами профессиональной активности личности. И, следовательно, можно говорить о ПВК профессиональной адаптации (адаптируемость), ПВК учебно-профессиональной деятельности (обучаемость), ПВК первичной и вторичной оптации и т.д.

В этом случае мы также можем говорить о двух видах ПВК: ПВК в классическом понимании (исходя из определения В.Д. Шадрикова) и мета-ПВК. Первые определяют эффективность профессиональной деятельности субъекта труда, а мета-ПВК влияют на эффективность его метапрофессиональных форм активности (деятельности).

Нуждается в уточнении и само понятие *субъекта труда*. Дело в том, что традиционно под субъектом труда понимают субъекта профессиональной деятельности. Исходя из принципа «качественной определенности», сформулированного С.Л. Рубинштейном [4; 16], в рамках психологической концепции профессионального становления личности (Ю.П. Поваренков) выделено несколько субъектов труда: субъект оптации, субъект учебно-профессиональной деятельности, субъект профессиональной деятельности и ряд других.

Высшей формой развития субъекта труда является субъект профессионализации или субъект профессионального пути, который обеспечивает интеграцию парциальных субъектов, их актуализацию в конкретной ситуации, задает контекст их формирования и функционирования. Такой подход является продуктивным как в теоретическом, так и в практическом плане, поскольку позволяет понять и оценить реальную значимость, реальный вклад каждого этапа профессионализации в развитие личности и деятельности профессионала.

Субъект профессионализации осуществляет постановку задач, планирование и организацию профессионального развития, своей профессиональной жизни в целом. Ведущей формой активности субъекта профессионального пути является профессиональное самоопределение, которое выполняет антиципирующую, познавательную, контрольную и регуляторную функции.

В силу законов неравномерности и гетерохронности развития субъект профессионализации начинает функционировать на самых ранних этапах профессионализации. Но в этот период его функциональные возможности по управлению профессионализацией еще далеки от необходимого уровня. Поэтому человек в начале своего профессионального пути нуждается в активной помощи и поддержке. Созревание субъекта профессионализации происходит в процессе решения крупных и мелких задач профессионального развития и достигает своего оптимального уровня на более поздних этапах профессионального становления личности.

Второе, концептуально-диахроническое (дословно – проходить сквозь, через время [17; С. 389]) направление, также ориентировано на конкретизацию содержания и объема заимствованных понятий, но с целью их согласованного использования на разных стадиях профессионализации. Данную теоретическую процедуру можно назвать диахронизацией понятий. Поясним на примере.

Для объективной оценки эффективности профессиональной деятельности используется три основных критерия (параметра, показателя и т.д.): производительность, качество и надежность. Стадии профессиональной деятельности профессионала предшествует стадия профессионального обучения, для которой ведущей формой профессиональной активности является учебно-профессиональная деятельность. Что здесь выступает в качестве гомологичных критериев? (Мы их называем гомологичными, т.к. они одинаковые по функциям, но могут быть разными по содержанию, так как характеризуют разные психологические структуры).

Возможно, объем усвоенных знаний (производительность), степень или уровень усвоенных знаний (качество), устойчивость знаний (надежность) или какие-то другие критерии?

Стадии профессионального обучения предшествует стадия поиска и выбора будущей профессии. Какие здесь будут гомологичные критерии? Скорость поиска и выбора профессии, количество просмотренных профессий (производительность); адекватность выбора, устойчивость выбора (надежность) и т.д.

Диахроническое согласование понятий необходимо прежде всего для того, чтобы сформировать однородный понятийный аппарат, который может непротиворечиво описывать весь процесс профессионализации, все его стадии, обеспечивая при этом высокую концептуальную преемственность. Сказанное относится не только к критериям профессионализации, но и к другим понятиям ППСЛ.

Итак, мы видим, что исследование профессионализации личности предполагает выделение и использование специфического понятийного аппарата, адекватного предмету ППСЛ. И такой понятийный аппарат активно разрабатывается в процессе уточнения содержания заимствованных понятий и создания новых понятий.

5.

В заключение обозначим конкретные проблемы, на решение которых должна быть нацелена ППСЛ.

Первая группа проблем связана с осмыслением самого конструкта «профессиональный путь личности», и того, как он соотносится с такими понятиями как жизненный путь личности, профессиональное развитие и научение, профессиональная социализация и индивидуализация, профессиональное самоопределение и становление личности, профессиональная карьера и деятельность и т.д. Надо признать, что определенные попытки решить данную группу задач

предпринимаются, в том числе и в наших исследованиях, но, в силу методологической сложности данной проблемы, эти попытки нельзя признать удачными. Мы связываем реальные перспективы ее последовательного решения с использованием методологии метасистемного подхода, который активно разрабатывается в психологии в последние годы (Карпов А.В.).

Вторая группа проблем заключается в психологическом определении понятия «профессионал» с позиций таких категорий как личность, субъект, индивид, индивидуальность. Решение данной задачи предполагает не простое соотнесение данного понятия с заявленными категориями, а разработку психологической структуры профессионала как развивающейся системы. Наиболее удачную попытку решить эту группу задач мы находим в работах А.К. Марковой и Е.А. Климова.

Третья группа проблем состоит в поиске детерминант, которые определяют содержание, качественные и количественные характеристики профессионального пути субъекта труда. В психологии существуют разные подходы к решению данной проблемы. Мы исходим из того, что в основе детерминации профессионального пути лежит объективное противоречие между человеком и обществом, между социально-профессиональными требованиями, условиями и реальными возможностями и притязаниями человека. В первую очередь на основе данного противоречия человек формулирует свои собственные задачи профессионализации, которые могут учитывать или нет реальную ситуацию, исходить только из потребностей человека или опираться и на его возможности.

Следующая группа проблем тесно связана с задачами второй группы и заключается в поиске диахронических критериев профессионализации человека. Большинство авторов выводят данные критерии из эффективности профессиональной деятельности. Мы считаем, что виды критериев профессионализации определяются содержанием ведущего противоречия и поэтому их должно быть не меньше двух групп. Во-первых, критерии, которые показывают, насколько человек соответствует предъявляемым требованиям. Во-вторых, критерии, которые показывают, насколько содержание этих требований устраивает самого человека.

Пятая группа проблем непосредственно ориентирована на построение адекватной периодизации профессионального пути человека. Такая периодизация должна опираться не на хронологический, а на профессиональный возраст человека, который измеряется в единицах длительности профессионального стажа. Она также должна учитывать качественные и количественные перестройки социально-профессиональной ситуации профессионального развития субъекта труда и иметь иерархическую структуру.

Шестая группа проблем состоит в изучении негативных сторон профессионализации личности, к числу которых относятся различные типы профессиональных деструкций, деформаций, а также профессиональное выгорание. Сюда же можно отнести и так называемые маргинальные формы профессионального развития, которые осуществляются, например, в ситуации отрицательной профессиональной идентичности. Надо признать, что эта группа проблем наименее изучена в психологии, хотя исследования в данной области ведутся достаточно интенсивно.

Седьмая группа проблем связана с решением проблем методического плана - и здесь выделяется два основных вопроса. Первый – как эмпирически исследовать профессиональный путь личности. В отечественной психологии труда достаточно полно разработана технология изучения профессиональной деятельности, которая получила название «психологический анализ трудовой деятельности». Профессиональный путь личности существенно шире той стадии, которая связана с профессиональной деятельностью, и поэтому данной процедуры психологического анализа будет явно недостаточно. Тем не менее, по аналогии, речь должна идти именно о технологии или комплексной процедуре психологического анализа профессионального пути личности. Ведущую роль в данной процедуре должны играть биографические методы, методы событийного анализа разного уровня.

Второй вопрос методического плана – как организовать сопровождение профессионала на разных этапах профессионального пути. Понятие сопровождение или психологическое сопровождение в психолого-педагогической литературе оппозиционируется с понятиями обучение, воспитание, непрерывное образование, и поэтому нуждается в уточнении. Мы рассматриваем профессиональное сопровождение в качестве системы непрерывного взаимодействия и взаимосодействия субъекта труда и субъекта сопровождения, активная роль в рамках которого может принадлежать как первому, так и второму. С позиции субъекта сопровождения, основная цель данного процесса заключается в поддержании процесса

профессионализации личности на уровне социально-профессиональных требований, на основе психологической помощи субъекту труда, а также – использования различных форм воздействия на него в ходе профессионализации. С позиций субъекта труда цель психологического сопровождения состоит в самореализации его потенциала и удовлетворении адекватных потребностей.

Резюме

Подводя итог сказанному выше, отметим следующие моменты, наиболее важные с точки зрения решения тех задач, которые были поставлены в начале статьи.

В рамках психологии профессионального становления личности исследуется специфический предмет, в качестве которого выступает психологическая структура субъекта профессионализации (профессионального пути), процесс его становления и реализации, сопровождения и поддержки на разных этапах профессионального пути.

В таком качестве данный предмет исследования не представлен ни в одной из отраслей психологии. В психологии труда, психологии развития и жизненного пути, в прикладных отраслях психологии (психология спорта, медицинская, юридическая, транспортная, организационная, инженерная психология и т.д.), исследуются лишь отдельные компоненты, стороны, уровни субъекта профессионального пути, отдельные факторы и этапы его становления, а также специфические особенности профессионализации, характерные для соответствующих типов профессий.

Для его изучения и реконструкции в ППСЛ используется специфический понятийный аппарат, который первоначально заимствован, в основном, из психологии труда, психологии жизненного пути и психологии развития. И именно по этой причине он нуждается в уточнении, конкретизации, а в ряде случаев – в глубоком содержательном переосмыслении. Но сам факт концептуальной специфичности понятийного аппарата ППСЛ еще раз подчеркивает своеобразие и неповторимость ее предмета, который не может быть сведен к предметам других отраслей психологи.

В ППСЛ разрабатываются и применяются как общепсихологические, так и специфические исследовательские методы, методики, методические технологии, адекватные содержанию предмета исследования.

В методологическом и методическом плане системогенетические принципы являются ведущими для ППСЛ, а психологический анализ профессиональной деятельности и психологический анализ профессионального становления личности являются базовыми исследовательскими технологиями. Содержание и направленность данных технологий во многом определяют специфичность методического аппарата ППСЛ.

Не менее важной составляющей методического арсенала ППСЛ являются технологии непрерывного взаимодействия с субъектом труда, которые включают общие и специфические методы его сопровождения и поддержки на разных этапах профессионализации.

В заключение еще раз отметим, что приведенные в статье аргументы должны убедить заинтересованного читателя в существовании реальной потребности в создании необходимых теоретических предпосылок для выделения психологии профессионального становления личности в качестве отдельной отрасли психологии, которая обладает самостоятельным предметом, специфическим понятийным аппаратом и адекватным методическим арсеналом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания. – М., 1977.
2. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. – М.: ПЕР СЭ, 2001.
3. Бодров В.А. Психологические исследования проблемы профессионализации личности // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / под ред. В.А. Бодрова. – М., 1991.
4. Завалишина Д.Н. Практическое мышление (специфика и проблемы развития). - М., 2005.
5. Зеер Э.Ф. Профорientoлогия: теория и практика. – М: Академический проект, 2004.
6. Зеер Э.Ф. Психология профессий. – М., Екатеринбург, 2003.
7. Климов Е.А. Психология профессионала.- Воронеж, 1996.
8. Климов Е.А. Введение в психологию труда. – М.: Культура и спорт,. 1998.

9. Кудрявцев Т.В., Шегурова В.Ю. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности // Вопросы психологии. - 1983. - № 2.
10. Маркова А.К. Психология труда учителя. – М., 1993.
11. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: Знание, 1996.
12. Орел В.Е. Синдром психического выгорания личности. – М.: ИП РАН, 2005.
13. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека. – М.: УРАО, 2002.
14. Поваренков Ю.П. Психология профессионального становления личности. – Курск, 1991.
15. Поваренков Ю.П. Проблемы психологии профессионального становления личности. – Саратов, 2012.
16. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии – СПб.: Питер, 2000.
17. Советский энциклопедический словарь. - М.: Советская энциклопедия, 1986.
18. Шадриков В.Д. Деятельность и способности. – М., 1994.
19. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. – М.: Наука, 1983.
20. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способностей человека / 2-е изд., перераб. и доп.. – М.: Логос, 1996.
21. Hall D.T., Mirvis P.H. The new career contract developing the whole person at midlife and beyond // J. of Vocational Behavior, 1995, vol. 35.
22. Mirvis P.H., Hall D.T. Psychological success and the boundaryless career // J. of Organizational Behavior, 1994, vol. 15.
23. Super D.E. Vocation development. - N.Y., 1957.