

Уточнение отдельных понятий системогенетической концепции профессионального становления личности

Поваренков Ю.П.,
д.псих.н., профессор
ЯГПУ им. К.Д. Ушинского

В серии наших последних публикаций были сформулированы ведущие положения системогенетической концепции профессионального становления и конкретизированы базовые понятия. Вместе с тем исследования, проводимые в нашей лаборатории, материалы, получаемые другими авторами, приводят к необходимости дальнейшего уточнения, как зафиксированных положений концепции, так и используемых понятий. В частности, в уточнении нуждаются понятия субъекта труда, профессионально важные качества, активность (деятельность) субъекта труда, критерии профессионализации и ряд других. В настоящей статье мы постараемся решить данную задачу, с учётом тех возможностей, которые предоставляет данный формат научной публикации.

I.

Первое понятие, на котором мы остановимся – **профессиональная активность субъекта труда**. Традиционно, в отечественной психологии труда и в психологии в целом в качестве ведущей (а по некоторым источникам и единственной) формой профессиональной активности субъекта труда рассматривается профессиональная деятельность. Это можно считать вполне оправданным, т.к. сформированная профессиональная деятельность позволяет субъекту труда 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, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Д. Сьюпер и т.д.) то нетрудно заметить, что субъект труда выполняет не только профессиональную деятельность, он осуществляет и другие формы профессиональной активности: поиск и выбор профессии, первичную и вторичную профессиональную адаптацию, учебно-профессиональную деятельность, совладающие формы активности в процессе профессионального кризиса, планирование и реализацию профессиональной карьеры и ряд других.

Все эти формы профессиональной активности исследовались и продолжают исследоваться в психологии. Но по понятным причинам наиболее изученной является профессиональная деятельность. В настоящее время сложились различные подходы к её пониманию, разработаны конкретные алгоритмы и специальные приёмы её изучения. Мы в наших исследованиях придерживаемся концепции психологической системы профессиональной деятельности, которая предложена В.Д. Шадриковым. Именно данная концепция позволяет нам зафиксировать ряд положений, существенных для нашего последующего анализа.

1. Несмотря на всё многообразие форм и видов профессиональной активности субъекта труда, все они имеют принципиально общую архитектуру, которая может быть представлена в форме психологической функциональной системы деятельности, ориентированной на решение конкретной профессиональной задачи или задачи профессионального становления. Данная система описывается в терминах мотива и мотивации, цели, целеполагания и целеосуществления, плана и планирования и т.д.

2. Выделенные формы активности являются ведущими для конкретных стадий, периодов и фаз профессионализации. Они обеспечивают формирование соответствующих новообразований субъекта труда и, обеспечив решение конкретной задачи, последовательно сменяют друг друга. Однако такая форма активности как планирование, выстраивание и регуляция профессиональной карьеры возникнув на начальных этапах профессионализации, реализуется и на всех последующих, параллельно с ведущими или парциальными формами профессиональной активности, и вступает с ними в иерархические отношения. Психологическую основу данной формы активности субъекта труда составляет профессиональное самоопределение, её исполнительские компоненты связаны с различными формами профессионального поведения (текучесть кадров, увольнение, смена места обучения и работы и т.д.), а контрольные – с общей и специальной, реальной или прогнозируемой удовлетворённостью трудом.

3. Психологический анализ деятельности (ПАД) субъекта труда как специфическая процедура не может ограничиваться лишь изучением профессиональной деятельности. Он должен быть ориентирован на изучение всех форм профессиональной активности, на их взаимодействие, развитие и реализацию на всех этапах профессионального пути. Результатом такого анализа должна стать индивидуальная или групповая «психограмма» профессионального пути субъекта труда, характерная для данной профессии и данного исторического отрезка времени.

Все формы профессиональной активности нацелены на решение трёх макрозадач: функционирование (реализация) и формирование (становление) субъекта труда, а также обеспечение регуляции процессов его функционирования и формирования [11], [16]. Фактически можно говорить о трёх специфических формах профессиональной активности субъекта, которые пронизывают весь процесс профессионализации.

В процессе функционирования субъект труда решает профессиональные задачи и задачи профессионального развития с использованием тех ресурсов, которыми он обладает на данный момент времени. Функционирование направлено на преобразование внешних по отношению к субъекту объектов, на взаимодействие с ними, на оценку готовности субъекта к решению профессиональных задач.

Формирование – это форма активности, которая направлена на изменение потенциала и ресурсов самого субъекта труда. В процессе профессионализации данная форма активности реализуется как профессиональное научение и профессиональное развитие и обнаруживает как конструктивные, так и деструктивные тенденции.

Регуляция, а точнее говоря, саморегуляция, по отношению к формированию и функционированию выступает как метаактивность, которая обеспечивает их оптимизацию в рамках данного уровня развития, сенсбилизацию функций, отладку взаимодействия компонентов структуры профессиональной активности.

В рамках наших эмпирических исследований выделены специфические способы взаимодействия трех выделенных форм активности субъекта труда, которые проливают свет на некоторые механизмы профессионального становления и реализации личности. Кратко рассмотрим основные из них.

Как свидетельствуют результаты наших исследований, большинство наших испытуемых, а это были старшеклассники, студенты вузов, учителя со стажем работы 1-10 лет, риэлторы, начинали решение любой задачи профессионального становления с использования и реализации сформировавшихся способов деятельности. Первоначально, таким образом, всегда активизировались процессы функционирования и, если новые задачи не очень отличались от уже решенных, то такая тактика приводила к успеху. А если отличия были существенны, испытуемые сталкивались с серьёзными трудностями, которые они стремились преодолеть путем реализации своих ресурсов, увеличения энергозатрат и усилением саморегуляционных процессов.

Такая активизация имеющихся ресурсов приводила к определенным успехам, но работать в таком напряженном режиме субъект труда долго не мог, и достаточно быстро наступало истощение, усталость, которые неизбежно приводили к осознанию реальной ситуации профессионального развития и необходимости включения механизмов формирования, изменения и перестройки своих ресурсных возможностей. Так студенты первокурсники после неудачных попыток применить школьно-учебную деятельность для решения вузовских учебных задач, понимали необходимость формирования новых способов учебной деятельности. И концу второго года обучения в вузе у них формировалась учебно-академическая форма учебной деятельности, которая является адекватной вузовским требованиям и условиям.

Характерно, что осознание и понимание необходимости перестройки происходило у большинства не сразу, а после безуспешных попыток применить старый опыт. И во многом способствует этому кризис профессионального развития (в данном случае кризис адаптации), который «расширял» сознание, активизировал познавательные процессы и поиск адекватных средств деятельности. Выработка адекватных форм профессиональной активности приводило к решению задач профессионального развития, а сама психологическая система активности в дальнейшем претерпевала изменения, которые в психологии определяют как свертывание, полная или частичная автоматизация. Тем самым субъект труда становится готовым для решения следующей группы задач профессионального становления, а сформировавшаяся и, в дальнейшем свернутая, форма профессиональной активности включается в арсенал его ресурсных возможностей.

Проведенный анализ позволяет представить следующую последовательность смены форм активности субъекта труда: попытки решить

новую задачу старыми средствами (активизация процессов функционирования на основе старых ресурсов) – активизация механизмов саморегуляции и оптимизации – кризис и осознание необходимости перестройки – включение механизмов научения и развития (формирование новой формы профессиональной активности) – решение задачи профессионального становления (включение механизмов функционирования на новой ресурсной основе) – свёртывание психологической системы профессиональной активности – включение её в арсенал средств субъекта труда (в психологическую метасистему деятельности).

Выделенную последовательность действий (операций, форм профессиональной активности и т.д.) можно рассматривать как единицу анализа процесса профессионального становления субъекта труда.

II.

Следующее понятие, которое нуждается в уточнении – **профессионально важные качества**.

Профессионально важные качества (ПВК) традиционный предмет исследования в теоретической и прикладной психологии труда, а также в других отраслях 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. С другой стороны, независимо от роли целостных концепций профессионализации, в уточнении нуждается вопрос о соотношении профессионально важных и индивидуальных качеств субъекта труда, которые, как известно, являются основой для формирования ПВК.

Итак, что же понимается в психологии под ПВК? В.Д. Шадриков определяет ПВК как «индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность и успешность ее выполнения. К профессионально важным качествам относятся и способности, но они не исчерпывают всего объема ПВК» [25; 68]. В.А. Бодров даёт более широкую трактовку. По его мнению, ПВК – это «вся совокупность психологических качеств личности, а также целый ряд физических, антропометрических, физиологических характеристик человека, которые определяют успешность обучения и реальной

деятельности...» [3; 223]. Приведём уточняющее определение Карпова А.В. Он пишет: «...разделяют ПВК освоения деятельности и ПВК выполнения. Первые наиболее важны для эффективного, т.е. качественного и быстрого овладения субъектом деятельностью; вторые – для ее реализации на нормативно заданном уровне как таковой. Эти две группы ПВК также частично совпадают, а частично различаются» [22; 194].

Из приведённых определений следует, что ПВК определяются содержанием деятельности, а критерием для их выделения является её эффективность или успешность. Из определений также вытекает, что существует 2 типа ПВК: первые определяют эффективность учебно-профессиональной деятельности [17], а вторые эффективность профессиональной деятельности.

Выше мы показали, что субъект труда в процессе профессионализации реализует разные формы профессиональной активности, поэтому можно говорить о ПВК поиска и выбора профессии, ПВК первичной и вторичной профессиональной адаптации, ПВК планирования и реализации карьеры и т.д. Если подойти к анализу форм профессиональной активности по другому основанию, то речь может идти о ПВК, необходимых для функционирования (реализации), о ПВК необходимых для формирования (профессионального научения и развития), о ПВК необходимых для регуляции процессов профессионального становления и реализации субъекта труда.

В зависимости от формы активности субъекта труда будут различаться и параметры оценки ее эффективности, которые используются для выделения соответствующих ПВК. Так, для оценки эффективности учебной деятельности используются такие показатели как успеваемость, скорость и качество обучения и т.д.; для оценки эффективности регуляции используются показатели адекватности программы деятельности поставленной цели, показатели соответствия уровня притязаний возможностям; для оценки эффективности оптации – скорость и точность (адекватность) выбора профессии.

Следующий вопрос, на который необходимо ответить заключается в следующем: какие индивидуальные качества могут выступать в роли ПВК?

Отвечая на этот вопрос, Е.А. Климов пишет: «Не следует сводить идею профессионализма только к представлению о высоком уровне умелости профессионала... Профессионализм мы будем понимать не как просто некий высший уровень знаний, умений и результатов человека в данной области деятельности, а как определенную системную организацию сознания, психики человека...» [10; 368-387].

Далее Е.А. Климов подробно перечисляет различные компоненты, в том числе и психологические, которые, по его мнению, определяют профессионализм субъекта труда, а, следовательно, могут являться ПВК: «1. Свойства человека как целого (личности, субъекта деятельности). 2. Практика профессионала (коммуникативные, регулятивные, исполнительские и т.д. умения, навыки). 3. Гнозис профессионала. 4. Информированность, знания, опыт, культура профессионала. 5. Психодинамика (интенсивность переживаний, быстрота их смены) работника, психологические трудности,

нагрузки в данной профессиональной области. 6. Осмысление вопросов своей возрастно-половой принадлежности в связи с требованиями профессии; осмысление роли физических качеств, наружности, здоровья, противопоказаний к труду в данной области...» [10; 368-389].

Б.Г. Ананьев высшей интеграцией субъектных свойств рассматривает творчество, а наиболее обобщенными эффектами и потенциалами – способности и талант. В качестве наиболее существенных свойств субъекта деятельности он также выделяет одаренность, сознание, знания и умения [2]. А.К. Маркова считает, что функцию ПВК могут выполнять психические процессы (мыслительные, речевые, сенсорные, мнемические), психические состояния, мотивы и отношения, профессиональные способности, профессиональное сознание [15].

Опираясь на данные, представленные в работах Б.Г. Ананьева, В.С. Мерлина, А.Г. Ковалева, К.К. Платонова, Е.А. Климова, А.К. Марковой, В.Д. Шадрикова и ряда других психологов, мы выделили пять подструктур индивидуальных качеств, которые могут стать ПВК: профессиональную направленность, профессиональный опыт, профессиональную одаренность, профессиональное самосознание, качества личности (характер, темперамент).

Нетрудно заметить, что механизм влияния индивидуальных качеств, например способностей и мотивации, на эффективность формирования и функционирования субъекта труда различен. Поэтому в дальнейшем индивидуальные качества человека, которые влияют на эффективность функционирования и формирования субъекта труда, будем называть профессионально ценными, по терминологии Е.А. Климова (ПЦК). В зависимости от механизма влияния на эффективность деятельности и развития субъекта ПЦК делятся на собственно профессионально важные (ПВК) и профессионально значимые (ПЗК). В качестве ПВК выступают профессиональные знания, профессиональные способности, а в качестве ПЗК – профессиональные интересы, установки, черты характера и ряд других.

ПЗК определяют отношение человека к профессиональным функциям и профессионализации в целом, степень их принятия. Надо признать, что большинство профессий требуют от человека определенной системы отношений к ее содержанию и условиям. В противном случае у него не формируется внутренняя профессиональная мотивация, а иногда он просто вынужден отказаться от избранной профессии. Например, хорошо известно, что человек может стать врачом только в том случае, если он «спокойно» переносит вид крови, препарирование трупов в анатомическом театре и т.д. Влияние ПЗК на эффективность не прямое, а косвенное. В рамках экспериментального исследования это влияние описывается коэффициентами корреляции невысокого уровня значимости.

ПВК в отличие от ПЗК определяют не отношение к решению профессиональных задач и задач профессионального развития, а процесс и результат их реализации. Именно они обеспечивают целеполагание и планирование деятельности, реализацию целей и планов, контроль результатов деятельности, ее регулирование в случае необходимости. Влияние ПВК на

эффективность прямое. В ходе диагностических замеров оно оценивается коэффициентами корреляции с относительно высоким уровнем значимости.

Итак, мы видим, что профессионально ориентированные качества формируются на базе индивидуальных качеств человека и, следовательно, на этом уровне не может не проявиться ведущее противоречие профессионального становления субъекта труда, т.е. противоречие между социально-профессиональными требованиями и индивидуальными ресурсами человека. Попробуем представить, как это противоречие реализуется на уровне формирования ПЦК.

Мы исходим из того, что ПЦК как свойства субъекта труда могут быть адекватно поняты и определены лишь в качестве интегральных системных образований. Это означает, что между ПЦК и индивидуальными качествами нет однозначного механического соответствия. Скорее всего, в основе формирования ПЦК лежит некоторая совокупность, система индивидуальных качеств, которые функционируют в режиме взаимодействия, взаимокompенсации и взаимодополнения.

ПЦК не могут быть сформированы с учетом только специфики индивидуальных качеств человека или их комплексов. Свою качественную и количественную определенность ПЦК приобретают в рамках метасистемы, в которой личность профессионала является одним из компонентов. В данном случае речь идет о ситуации профессионального развития и реализации субъекта труда, которая представляет собой динамическую метасистему, включающую социально-профессиональные требования, условия и индивидуальные возможности, притязания субъекта по их реализации.

Таким образом, для того, чтобы раскрыть сущность ПЦК, мы должны «выйти за рамки» индивида и обратиться к категории «сверхчувственных» системных качеств. «Исходным материалом» для формирования ПЦК в процессе профессионализации являются индивидуальные и личностные свойства человека, психологические и физиологические особенности, морфологические, соматические, биохимические признаки и т.д. Главное требование ко всем перечисленным свойствам человека одно – парциальное или комплексное влияние на эффективность отдельных форм профессиональной активности и на процесс профессионализации личности в целом.

Поэтому следует признать, что и по форме и по содержанию ПВК-ПЗК относятся к категории системных качеств. Являясь качествами конкретного человека и полностью отражая его индивидуальность, они, тем не менее, реализуются как качества «надиндивидуальные», поскольку формируются с учетом профессиональных требований конкретной социально-производственной системы и обеспечивают ее воспроизводство, сохранение и развитие. ПЦК как системные качества являются свойствами и компонентами метасистемы, которую мы называем социально-профессиональной ситуацией становления и реализации субъекта труда [7].

Именно включенность в данную метасистему и подчиненность ее требованиям придают ПЦК соответствующую профессиональную ценность, а

их индивидуальное «наполнение», определяет индивидуальную неповторимость личности профессионала, и позволяет ему обогащать профессионально ориентированные качества свойствами своей индивидуальности.

Сформулируем более четко выдвинутые предположения:

- ПВК-ПЗК являются системными качествами, которые строятся на основе индивидуальных качеств человека, но в качественном и количественном отношении соответствуют требованиям метасистемы «социально-профессиональная ситуация развития и реализации субъекта труда»; они являются системными качествами данной системы;

- ПВК-ПЗК являются интегральными качествами, т.е. их содержание определяется не одним, не двумя и т.д., а системой индивидуальных качеств, которые взаимодействуют между собой в режиме взаимодополнения и взаимокompенсации.

На наш взгляд признание этих двух положений позволяет ответить на вопрос, почему профессионалы высокого уровня обладают неповторимой индивидуальностью, хотя все они располагают набором необходимых для данного вида профессиональной деятельности ПВК и ПЗК, а это должно нивелировать индивидуальные различия.

Для проверки выдвинутых выше предположений нами было организовано специальное эмпирическое исследование, в котором мы попытались доказать, что ПЗК являются интегральными системными качествами (в сборе материалов принимала участие наша аспирантка О.Б. Нурлигаянова). Предметом исследования выступила педагогическая толерантность, как одно из существенных ПЗК учителя. В исследовании приняло участие около 300 учителей средних общеобразовательных школ Архангельской области с различным стажем педагогической работы (от года до 40 лет). Исследование осуществлялось в несколько этапов.

На первом этапе оценивалось эффективность педагогической деятельности учителей, включая ее учебный и воспитательный компонент. Для ее оценки использовалась методика Н.Б. Авалуевой «Коэффициент эффективности воспитательной деятельности педагога» [1]. На втором этапе у тех же учителей измерялся уровень развития коммуникативной и социокультурной толерантности. Для этих целей использовалась методика В.В.Бойко и Д.В. Зиновьева [6].

Далее подсчитывался коэффициент корреляции между показателями эффективности педагогической деятельности и толерантности. На основании подсчета показателей множественной регрессии из 13 факторов толерантности, представленных в двух методиках, выделено 6, которые в максимальной степени и соответствующими коэффициентами влияли на эффективность педагогической деятельности учителей. Используя эти факторы и их коэффициенты регрессии, подсчитывался уровень развития педагогической толерантности.

На следующем этапе исследования у учителей диагностировалась степень выраженности различных черт личности с использованием 16-ти факторного

опросника Р. Кеттелла [24]. Вычислялся профиль личности для учителей с низким (1-20 процентиль), средним (21-80 процентиль) и высоким (81-100 процентиль) уровнем развития педагогической толерантности.

Далее средствами кластерного анализа анализировалась структура личностных черт у учителей с высоким уровнем развития педагогической толерантности. Подсчитывались коэффициенты множественной регрессии между уровнем развития структуры личностных черт и степенью выраженности педагогической толерантности. Строились уравнения регрессии.

Обратимся к анализу полученных результатов. Установлено, что эффективность педагогической деятельности значимо выше эффективности воспитательной деятельности учителей. Отсутствует значимая связь между эффективностью педагогической деятельности и стажем. Анализ показал, что до стажа 7-11 лет эффективность педагогической деятельности значимо растет, а затем снижается. Однако ее снижение идет не за счет реального уменьшения профессиональной продуктивности учителей, а за счет увольнения наиболее способных. В исследования динамики профессиональной продуктивности учителей, которые проводились нами 15-20 лет назад, зафиксировано, что реальная педагогическая эффективность растет до стажа 10-15 лет, затем отмечается период ее стагнации и, начиная со стажа, в среднем 20-25 лет происходит ее снижение.

Зафиксирована невысокая, но значимая отрицательная связь педагогической эффективности с коммуникативной интолерантностью (методика Бойко, $r=-0,35$, при $p<0,01$) и высокая значимая связь с социокультурной толерантностью (методика Зиновьева, $r=0,69$, при $p<0,001$). Это означает, что высоко продуктивные педагоги характеризуются высокой социальной толерантностью и низкой коммуникативной интолерантностью. Выявленные связи указывают на то, что социальная толерантность является профессионально важным качеством педагогов.

Результаты психодиагностического обследования учителей с помощью методики Кеттелла позволили зафиксировать личностный профиль педагогов с низким и высоким уровнем социальной толерантности. Высоко толерантные педагоги характеризуются более высоким интеллектом, эмоциональной устойчивостью, социальной смелостью, доверчивостью, спокойствием, неконфликтностью, отсутствием тревожности, низкой фрустрированностью и высокой интегративностью.

Далее мы более подробно исследовали группу педагогов, обладающих высоким уровнем развития социальной толерантности. Используя процедуру кластерного анализа, было установлено, что группа высокотолерантных педагогов делится на 4 значимо отличающихся подгруппы (кластера). При этом высокий уровень толерантности достигается за счет разных факторов (качеств личности) теста Кеттелла.

Первый тип учителей с высокой социальной толерантностью характеризуется низким уровнем тревожности, высоким уровнем самоудовлетворенности, склонностью к чувству вины, эмоциональной устойчивостью, смелостью, недостаточным принятием моральных стандартов,

покорностью. Педагогическая толерантность этой группы высокотолерантных педагогов описывается следующим уравнением регрессии: $ПТ = 160,6 - 5.6TP + 1.4Q2 + 3.1O - 0.75I + 2.46H - 4.3G - 2.1E$ (здесь и далее ПТ – педагогическая толерантность как ПВК; заглавные буквы латинского алфавита – факторы теста Кеттелла). Второй тип учителей с высокой педагогической толерантностью описывается следующим уравнением регрессии: $ПТ = 172,8 - 4.11Q1 - 4.5H + 3.69G$. Третий тип учителей с высокой педагогической толерантностью описывается следующим уравнением регрессии: $ПТ = 156,1 - 2.06Q1$. Четвертый тип учителей с высоким уровнем педагогической толерантности описывается следующим уравнением регрессии: $ПТ = 247,5 - 9.1TP - 5.34ЭК - 1.29M + 5.04I - 4.43N$.

Итак, проведенный эмпирический анализ показал, что социальная толерантность является для педагога средней школы профессионально важным качеством, поскольку она значимо влияет на профессиональную продуктивность учителя. Педагоги с высоким уровнем развития социальной толерантности демонстрируют высокую эффективность воспитательной и учебной деятельности, с уровнем социальной толерантности ниже среднего – низкую.

Полученные эмпирические данные свидетельствуют, что в основе социальной толерантности, как ПВК учителя, лежит система индивидуальных качеств, которые диагностируются при помощи теста Кеттелла. Их разное сочетание, которое фиксируется уравнением множественной регрессии и личностным профилем, обеспечивает высокий уровень развития социальной толерантности и высокий уровень профессиональной продуктивности.

Таким образом, нам удалось показать, что между ПВК и индивидуальными качествами субъекта труда нет однозначного механического совпадения. ПВК формируются как интегральные системные качества, причем их высокая продуктивность определяется различным сочетанием индивидуальных свойств субъекта труда.

III.

Следующее понятие, которое нуждается в уточнении – **субъект труда**. Традиционно разработка категории субъекта в психологии происходит на уровне философской методологии и в рамках понятийного аппарата общей психологии [14]. Вместе с тем, категория субъекта является весьма продуктивной при решении широкого круга прикладных проблем, в том числе тех, которые связаны с психологической интерпретацией профессионального становления и реализации личности. Однако эффективное использование категории субъекта в рамках прикладных отраслей психологической науки требует ее уточнения и конкретизации. В настоящей статье мы постараемся обозначить возможные направления конкретно-научного анализа категории субъекта, с позиций тех задач, которые решаются в рамках психологии становления профессионала. В данном случае речь пойдет о субъекте труда и субъекте профессионализации.

Наиболее последовательно в отечественной психологии проблема субъекта исследовалась в трудах С.Л. Рубинштейна и его учеников [23]. Подводя общий итог методологическим разработкам, предпринятым в рамках школы С.Л. Рубинштейна, Д.Н. Завалишина выделяет следующие наиболее существенные характеристики человека как субъекта, которые имеют существенное значение для целей психологического анализа и последующей операционализации понятия субъекта труда.

«1. Человек как субъект – это высший уровень бытия вообще, активно взаимодействующий с природным и социальным миром и практически преобразующий его.

2. Существенной характеристикой субъекта является его «качественная определенность», в связи с чем методологически продуктивно во многих случаях выделение субъектов разных форм и уровней активности человека в мире (субъекты познания, труда, жизни и т.д. ...

3. Важнейшая функция субъекта – интеграция. Во-первых, субъект интегрирует свое внутреннее, обеспечивая тем самым целостность, взаимосвязь разных психических свойств, состояний и т.д. Во-вторых, он осуществляет соотнесение и согласование внешнего (объективных требований, обстоятельств) и внутреннего (своих возможностей, ценностей и т.д.), т.е. активно организует взаимодействие с миром в форме решения определенных задач» [4;74].

Зафиксированные положения позволяют непосредственно перейти к определению психологической структуры субъекта труда. Е.А. Климов определяет данное понятие следующим образом: «В общем виде под субъектом труда можно понимать системную разноуровневую организацию психики, включающую ряд свойств человека как индивида и личности, соответствующих социальной ситуации развития, предмету, целям, средствам и условиям деятельности (трудовой)» (Климов Е.А., 1980, с. 107).

Намечая перспективу структурного анализа субъекта труда? Б.Г. Ананьев писал: «При изучении человека как субъекта труда выделяются свойства, необходимые для продуктивного выполнения тех или иных видов деятельности...» [2; 178].

С позиций системогенетического подхода В.Д. Шадрикова, а также, учитывая высказывания Б.Г. Ананьева, Е.А. Климова, Т.В. Кудрявцева и ряда других авторов, имеет смысл говорить о двух ведущих уровнях психологического анализа субъекта труда: функциональном и структурном. На первом уровне раскрывается содержание профессиональной активности (деятельности) субъекта труда с использованием таких понятий как мотив, цель, программа деятельности и т.д. На втором уровне описываются профессионально важные и профессионально значимые качества (ПВК и ПЗК), через которые реализуется операциональная составляющая и которые влияют на ее эффективность. Очевидно, что именно содержание профессиональной деятельности или, более широко, содержание задач профессиональной активности субъекта труда задает специфику ПВК.

Исходя из принципа «качественной определенности», сформулированного С.Л. Рубинштейном, (см. цитату Д.Н. Завалишиной) в рамках психологической концепции профессионального становления личности [19] выделено несколько субъектов труда: субъект оптации, субъект учебно-профессиональной деятельности, субъект профессиональной деятельности и ряд других. Высшей формой развития субъекта труда является субъект профессионализации, который обеспечивает интеграцию парциальных субъектов, их актуализацию в конкретной ситуации, задает контекст их формирования и функционирования.

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

Познавательная функция связана с изучением и оценкой объективных и субъективных условий профессионализации, социальной ситуации профессионального развития в целом. Анализ субъективных условий осуществляется в форме самопознания и самооценки своих притязаний и возможностей. Важная роль в данном процессе отводится профессиональной рефлексии.

В процессе антиципации субъект фиксирует цели и задачи своего профессионального развития и реализации, планирует формы, способы и стратегии их реализации. Важная задача антиципации – прогнозирование меняющихся требований, условий, собственных возможностей и потребностей, динамика социальной ситуации профессионального развития в целом.

Контроль в процессе профессионализации осуществляется на нескольких уровнях и, в первую очередь, мотивационно смысловом. В рамках данного уровня субъект контролирует, насколько в процессе профессионализации удастся удовлетворить свои потребности, интересы, реализовать идеалы и установки. Субъект может оценивать свои собственные достижения, реализацию потенциала, а также – соответствие содержания своей профессиональной карьеры социокультурным требованиям.

Результаты контроля являются основой для уточнения или изменения отдельных компонентов профессиональной активности субъекта. В частности могут быть внесены коррективы в способы достижения поставленных целей, уточнены представления о субъективных и объективных условиях профессионализации, повышен или понижен уровень профессиональных притязаний, наконец, принято решение о смене профессии или мета работы. В этом заключается функция регулирования процессом профессионального становления и реализации субъекта профессионального пути. Существенную роль в структуре самоконтроля играют показатели удовлетворенности трудом.

В рамках обсуждаемой проблемы необходимо затронуть поведенческий аспект профессионального самоопределения субъекта. Как свидетельствуют многочисленные исследования, профессиональное поведение проявляется в различных формах, которые можно поделить на две группы. В состав первой

входят опциональные формы поведения, т.е. определенные действия и поступки субъекта, связанные с выбором места учебы и работы, поступлением в конкретные учебные заведения, устройством на предприятия, фирмы.

Надо признать, что эти формы профессионального поведения исследованы в психологии явно недостаточно. Более глубоко изучена другая форма профессионального поведения, которое называется текучестью. Сюда относятся действия и поступки субъекта связанные со сменой профессии, уходом на другое место работы, повышением или понижением по службе, уходом на учебу и т.д.

В рамках разрабатываемой нами психологической концепции профессионального становления и реализации личности выделено три ведущих критерия развития субъекта профессионализации: профессиональная продуктивность, профессиональная идентичность и профессиональная зрелость. Первый критерий является объективным и позволяет судить о том, насколько профессиональные достижения человека, его карьера соответствует принятым в данном обществе показателям успешности. Второй критерий является субъективным, т.е. оценивается самим субъектом на основании своих собственных показателей. Данный критерий позволяет судить о том, насколько профессиональная деятельность, профессионализация в целом принимается человеком, устраивает его как форма самореализации и самоактуализации, как средство удовлетворения своих потребностей и реализации потенциала. Третий критерий был предложен в свое время Д. Сьюпером и является наиболее сложным. Он позволяет судить о том, как и насколько эффективно человек управляет своим процессом профессионализации, насколько точно учитывает свои потребности и возможности, насколько адекватно их согласует с профессиональными требованиями.

Выделение трех критериев позволяет выделить три относительно независимые подструктуры субъекта профессионального пути.

Первая подструктура образуется ПВК-ПЗК профессионала, которые влияют на социальную продуктивность профессиональной карьеры, на эффективность различных видов профессиональной активности и на стремление ее добиваться. Основными критериями развития данной подструктуры в условиях профессионализации является производительность, качество и надежность деятельности. На уровне оценки эффективности профессиональной деятельности речь может идти о профессиональном мастерстве. На уровне оценки учебно-профессиональной деятельности речь может идти – об обученности и т.д.

Вторая подструктура образуется на основе ПЗК-ПВК субъекта труда, которые обеспечивают профессиональную идентичность личности и заинтересованность в достижении ее определенного уровня. Ведущим компонентом данной подструктуры является мотивационная сфера личности профессионала, а ведущими показателями – удовлетворенность трудом, профессиональная самооценка, состояние самореализованности. Высшим проявлением профессиональной идентичности является профессиональное счастье.

Третья подструктура включает ПВК-ПЗК профессионала, которые обеспечивают саморегуляцию и самодетерминацию профессионального становления и стремление это делать на определенном уровне. Поиск и выбор профессии, построение и реализация модели профессиональной карьеры, поиск и смена работы, переход на другую работу – это все проявления действия данной функциональной системы, которая связана с такими понятиями, как смысл профессиональной деятельности, профессиональная совесть и профессиональная честь. Ведущим компонентом данной структуры является профессиональное самосознание, а ведущим критерием – профессиональная мудрость.

Резюме.

В настоящей статье была осуществлена попытка уточнить и конкретизировать три основных понятия: профессиональная деятельность-активность, профессионально важные качества и субъект труда. Необходимость уточнения данных понятий продиктована тем, что их содержание и объем лишь частично описывает реальные закономерности профессионального становления и реализации личности. Это приводит к определённым разночтениям в работах психологов, занимающимися проблемами профессионализации, что значительно усложняет их взаимопонимание.

В статье было показано, что субъект труда в процессе профессионализации реализует не только учебно-профессиональную и профессиональную деятельность, но и другие формы профессиональной активности, которые выявлены и исследованы в многочисленных эмпирических работах, посвященных проблемам оптации, профессиональной адаптации, кризисам профессионального развития, профессионального самоопределения. В соответствии с принципами генетического анализа данные формы активности были названы ведущими или парциальными, так как, сменяя друг друга, они обеспечивают решение задач профессионального становления на разных этапах профессионализации. Установлено, что в качестве диахронической формы профессиональной активности выступает планирование и реализация профессиональной карьеры, которая с разной степенью сформированности реализуется на всех этапах профессионализации. Функциональная система данной формы активности является наиболее интегративной и последовательно в её состав входят парциальные формы активности субъекта труда. Профессиональная активность выполняет в ходе профессионализации три функции: функционирования (реализации), формирования (профессиональное научение и развитие) и саморегуляцию деятельности субъекта труда. Соотношение между указанными функциями достаточно устойчиво, что позволяет выделить «операциональную» единицу анализа процесса профессионализации.

В статье зафиксировано, что в свете выявленных форм профессиональной активности субъекта труда необходимо расширить и содержание понятия профессионально важных качеств. Выделены профессионально ценные

качества (термин Е.А. Климова), которые непосредственно влияют на эффективность профессиональной активности и обеспечивают её реализацию и качества, которые влияют на эффективность косвенно, через отношение к деятельности. За первыми предложено оставить название ПВК, а вторые назвать профессионально значимыми. К первым относятся профессиональные способности, профессиональные знания и навыки, а ко вторым – компоненты профессиональной направленности, характерологические и темпераментные качества личности, нравственные качества. Приведены эмпирические данные, свидетельствующие, что профессионально ценные качества и по форме и по содержанию являются системными, т.е. они являются свойствами метасистемы «социальная ситуация профессионального развития». Показано, что должны существовать типы профессионально ценных качеств, характерные для различных видов профессиональной активности.

В статье зафиксировано два основных уровня анализа субъекта труда: операциональный и функциональный. На первом уровне исследуются формы профессиональной активности, реализуемые субъектом, в терминах мотив, цель, программа, самоконтроль и т.д. На втором – исследуются профессионально ценные качества, которые обеспечивают их реализацию и влияют на эффективность профессиональной активности. В соответствии с принципом «качественной определенности» (С.Л. Рубинштейн) выделены различные по степени интегративности субъекты труда и уровни проявления субъектности. Высшим уровнем развития субъекта труда рассматривается субъект профессионализации, который определяет личностный смысл и мотивацию профессионального пути, фиксирует индивидуальные цели, программы, конкретные способы профессионализации, обеспечивает контроль и коррекцию данного процесса, анализирует складывающуюся ситуацию, принимает и реализует решения разного уровня сложности.

В состав субъекта профессионализации, функциональную систему высокого уровня интеграции, включены парциальные системы профессиональной активности, которые актуализируются по мере необходимости. Субъект профессионального пути является носителем целей и задач профессионализации в целом, через которые преломляются цели и задачи профессионального становления и реализации на каждом из его этапов. Ведущими критериями уровня его развития выступают профессиональная продуктивность, профессиональная идентичность и профессиональная зрелость. Продуктивность свидетельствует об уровне социальной значимости результатов профессиональной деятельности и социальной успешности профессиональной карьеры. Идентичность демонстрирует отношение человека к своим профессиональным успехам и успехам профессионального роста, степень их принятия. Зрелость является показателем сформированности личностного контура управления субъектом процессами профессионального становления и реализации.

Литература

1. Авалуева, Н.Б. Критериальный подход к оценке эффективности воспитательной деятельности педагога [Текст]: дис. ...канд. пед. наук / Н.Б.

- Авалуева. – С-Пб., 2003. – 169 с.
2. Ананьев, Б.Г. О проблемах современного человекознания [Текст] / Б.Г. Ананьев. – М., 1977. – 380 с.
 3. Бодров, В.А. Психология профессиональной пригодности [Текст] / В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2001. - 511 с.
 4. Завалишина, Д.Н. Практическое мышление (специфика и проблемы развития) [Текст] / Д.Н. Завалишина. – М., 2005. – 375 с.
 5. Зеер, Э.Ф. Психология профессий [Текст] / Э.Ф. Зеер. – М.: Фонд «Мир», 2005. – 330 с.
 6. Зиновьев, Д. В. Повышение педагогического мастерства будущего педагога на основе формирования социокультурной толерантности [Текст] Д.В. Зиновьев / дисс. ... канд. пед. наук: 13.00.08. – Красноярск, 2000. – 148 с..
 7. Карпов, А.В. Метасистемная организация уровней структур психики [Текст] / А.В.Карпов. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. – 503 с.
 8. Кашапов, М. М. Методологическая основа профессионального педагогического мышления [Текст] / М.М. Кашапов // Психология субъекта профессиональной деятельности. / Под ред. А. В. Брушлинского, А. В. Карпова. М. — Ярославль: ДИА-пресс, 2001. с. 192 — 206.
 9. Климов, Е.А., Введение в психологию труда [Текст] / Е.А. Климов. - М.: Академия, 2004. – 334 с.
 10. Климов, Е.А. Психология профессионала: Избранные психологические труды [Текст] / Е.А. Климов. – Москва; Воронеж, 1996. – 530 с.
 11. Конопкин, О.А. Психологическая саморегуляция произвольной активности человека (структурно-функциональный аспект) / О.А. Конопкин // Вопросы психологии. – 1995. – №1. – С.5 – 12.
 12. Кудрявцев, Т.В. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности / Т.В. Кудрявцев, В.Ю. Шегурова // Вопросы психологии. - 1983. - №2. - С. 51 – 60.
 13. Ломов, Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии [Текст] / Б.Ф. Ломов. – М.: Наука, 1984. – 443 с
 14. Мазиллов, В.А. Психология на пороге XXI века: методологические проблемы [Текст] / В.А. Мазиллов. – Ярославль: МАПН, 2001.
 15. Маркова, А.К. Психология профессионализма [Текст] / А.К. Маркова. – М. «Знание», 1996. – 184 с.
 16. Моросанова, В.И. Личностные аспекты саморегуляции произвольной активности человека [Текст] / В.И. Моросанова // Психологический журнал.- 2002. - №6. - Т.23. - С.5-17
 17. Нижегородцева, Н.В. Психолого-педагогическая готовность ребенка к школе [Текст] / Н.В. Нижегородцева, В.Д. Шадриков. – М.: Владос, 2001. – 256 с.
 18. Орел, В.Е. Синдром психического выгорания личности [Текст] / В.Е. Орел. – М.: Институт психологии РАН., 2005. – 330 с.
 19. Поваренков, Ю.П. Проблемы психологии профессионального становления личности [Текст] / Ю. П. Поваренков. - Ярославль: Канцлер, 2008. - 402 с.
 20. Поваренков, Ю.П. Психологическое содержание профессионального

становления человека [Текст] / Ю.П. Поваренков. – М.: Издательство УРАО, 2002. – 160 с.

21. Практикум по психодиагностике и исследованию толерантности личности [Текст] / Под ред. Г.У.Солдатовой, Л.А. Шайгеровой. - М.: МГУ им. М.В.Ломоносова, 2003. – 112 с.

22. Психология труда [Текст] / под ред. А.В. Карпова. – М.: Владос, 2003. – 350 с.

23. Рубинштейн, С. Л. Бытие и сознание [Текст] / С.Л. Рубинштейн. – М.: Изд-во АН СССР. – 1957. – 328. с.

24. Рукавишников, А.А. Пособие по применению личностного опросника Р. Кеттелла [Текст] / А.А. Рукавишников, М.В. Соколова. – СПб., 1995. – 90 с.

25. Шадриков, В.Д. Проблема системогенеза в профессиональной деятельности [Текст] / В.Д. Шадриков. – М.: Наука, 1983. – 185 с.

26. Шадриков, В.Д. Ментальное развитие человека [Текст] / В.Д. Шадриков. – М.: Аспект-Пресс, 2007. – 284 с.