

Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк

ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ ДЛЯ ВУЗОВ

3-е издание, исправленное и дополненное

*Рекомендовано Учебно-методическим отделом высшего образования
в качестве учебного пособия для студентов высших учебных заведений,
обучающихся по гуманитарным направлениям*

**Книга доступна на образовательной платформе «Юрайт» urait.ru,
а также в мобильном приложении «Юрайт.Библиотека»**

Москва ■ Юрайт ■ 2021

УДК 159.9(075.8)
ББК 88я73
З-47

Авторы:

Зеер Эвальд Фридрихович — доктор психологических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, член-корреспондент Российской академии образования, заведующий кафедрой психологии образования и профессионального развития Института психолого-педагогического образования Российского государственного профессионально-педагогического университета (г. Екатеринбург);

Сыманюк Эльвира Эвальдовна — доктор психологических наук, профессор, заведующая кафедрой общей и социальной психологии Департамента психологии Уральского гуманитарного института Уральского федерального университета имени первого Президента России Б. Н. Ельцина (г. Екатеринбург).

Рецензенты:

Вяткин Б. А. — доктор психологических наук, член-корреспондент Российской академии образования, профессор Пермского государственного университета;

Климов Е. А. — доктор психологических наук, академик РАО, профессор Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова.

Зеер, Э. Ф.

3-47 Психология профессионального развития : учебное пособие для вузов / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 234 с. — (Высшее образование). — Текст : непосредственный.

ISBN 978-5-534-14387-4

В курсе излагаются теоретико-методологические основы профессионального развития, рассматриваются его метаспсихологические категории, особенности профессионального становления личности и вопросы психологического содействия продуктивного развития субъекта профессиональной деятельности. Важное место в курсе занимает профессиональное образование, которое рассматривается как фактор профессионального развития личности. Представлены также развивающие образовательные технологии и мониторинг профессионального развития личности. Анализируются психологические барьеры профессионального развития и стратегии профессионального самосохранения.

Соответствует актуальным требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего образования.

Для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению и специальностям психологии, магистерской подготовки и повышения квалификации педагогов профессиональной школы.

УДК 159.9(075.8)
ББК 88я73

Все права защищены. Никакая часть данной книги не может быть воспроизведена в какой бы то ни было форме без письменного разрешения владельцев авторских прав.

© Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э., 2007

© Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э., 2021,
с изменениями

ISBN 978-5-534-14387-4

© ООО «Издательство Юрайт», 2021

Оглавление

Введение.....	7
Тема 1. Теоретико-методологические основы профессионального развития	15
1.1. Слоособразующие понятия	15
1.2. Методологические основания психологии профессионального развития	22
1.3. Прологомены психологии профессионального развития	25
1.4. Предикторы развития транспрофессионализма личности.....	35
<i>Контрольные вопросы и задания</i>	43
<i>Рекомендуемая литература</i>	43
Тема 2. Метапсихологические категории профессионального развития	45
2.1. Психологическое измерение человека	45
2.2. Деятельность — ядро психологического поля человека.....	47
2.3. Человек как индивид.....	56
2.4. Человек как субъект деятельности	59
2.5. Человек как личность.....	69
2.6. Конвергенция индивидуного, субъектного и личностного в развитии транспрофессионализма.....	78
<i>Контрольные вопросы и задания</i>	82
<i>Рекомендуемая литература</i>	82
Тема 3. Развитие личности в постиндустриальном (цифровом) обществе	84
3.1. Становление личности в онтогенезе	84
3.2. Социально-психологические особенности поколений	93
3.3. Профессиональное становление личности	97
3.4. Факторы, детерминирующие развитие личности.....	101
3.5. Преадаптация личности к изменениям постиндустриального (цифрового) общества.....	107
<i>Контрольные вопросы и задания</i>	112
<i>Рекомендуемая литература</i>	113
Тема 4. Развитие транспрофессионализма субъекта деятельности в цифровом обществе.....	114
4.1. Психологическое содействие реализации социально- профессионального потенциала личности.....	114

4.2. Транспрофессионализм как фактор социально- профессиональной мобильности личности.....	119
4.3. Образовательная платформа формирования транспрофессионализма субъектов деятельности.....	122
4.4. Образовательные технологии развития транспрофессионализма.....	132
<i>Контрольные вопросы и задания.....</i>	144
<i>Рекомендуемая литература.....</i>	145
Тема 5. Психологические барьеры профессионального развития личности.....	147
5.1. Кризисы профессионального становления личности.....	147
5.1.1. Введение в проблему.....	147
5.1.2. Типология кризисов личности.....	151
5.1.3. Факторы, детерминирующие кризисы профессионального развития.....	154
5.1.4. Психологические особенности кризисов профессионального становления.....	158
5.2. Профессионально обусловленные деструкции личности.....	168
5.2.1. Введение в проблему.....	168
5.2.2. Психологическая детерминация профессиональных деструкций личности.....	169
5.2.3. Виды профессиональных деструкций личности.....	172
5.2.4. Профилактика и коррекция профессионально обусловленных деструкций личности.....	183
5.3. Стратегии преодоления психологических барьеров профессионального развития.....	188
5.4. Стратегии профессионального самосохранения личности.....	194
<i>Контрольные вопросы и задания.....</i>	199
<i>Рекомендуемая литература.....</i>	199
Тема 6. Прогнозирование профессионального будущего личности.....	201
6.1. Факторы, обуславливающие профессиональное будущее.....	201
6.2. Стратегии профессионального развития личности.....	206
6.3. Прогнозирование (проектирование) профессионального будущего.....	211
<i>Контрольные вопросы и задания.....</i>	220
<i>Рекомендуемая литература.....</i>	220
Послесловие.....	221
Глоссарий.....	223
Библиографический список.....	232

Любимой жене, маме **Валерии Александровне**
с благодарностью за содействие
нашему научно-образовательному
становлению от авторов

Введение

Происходящие в обществе социально-экономические изменения предъявляют новые требования к личности специалиста. На первый план выдвигается способность быть субъектом своего профессионального развития, в условиях социальной неопределенности самостоятельно находить решения социально и профессионально значимых проблем.

Профессиональное развитие человека стало предметом исследования психологов в начале прошлого столетия. В прикладных отраслях психологии — психотехнике и психологии труда — при изучении проблем развития и совершенствования трудовых умений и навыков, рационализации трудовой деятельности, работоспособности, психологической характеристики профессий, профотбора и рационального использования кадров исследовались различные аспекты психологии профессиональной успешности работников, а следовательно, механизмы и закономерности профессионального развития.

В это же время в индустриальных странах Европы и США возникали психологические теории профессионального развития. На первых порах главное внимание уделялось поиску возможностей повышения эффективности производства. Во второй половине XX столетия в рамках исследования карьеры специалистов начали разрабатываться новые концепции профессионального развития. Продвижение по должностным ступеням стало рассматриваться как процесс профессионального развития, реализации человеком себя и своих возможностей в условиях профессиональной деятельности.

В последнее время в зарубежной психологии получила развитие концепция поливариантной карьеры. Ее основные положения заключаются в следующем:

- профессиональная биография каждого работника признается уникальной;
- динамику профессионального развития определяют карьерные циклы, каждый из которых состоит из мини-стадий профессионального становления;
- переход от одной стадии к другой сопровождается краткими, но интенсивными периодами обучения (повышения квалификации);

— профессиональная успешность обеспечивается уровнем развития метаумений, так называемых компетенций.

В отечественной психологии в 1980-е гг. исследования проблем профессионального развития велись по следующим направлениям:

- профессиональное становление;
- формирование профессионализма и профессионализация субъекта деятельности;
- профессиональное самоопределение личности.

В исследованиях четко просматривался субъектно-деятельностный подход, большое значение придавалось активности самой личности — сценаристу своей успешной профессиональной жизни. В качестве механизмов профессионального развития рассматривались саморегуляция, саморазвитие и самоорганизация. Дифференциация профессионального развития на этапы, стадии и периоды осуществлялась по различным критериям: по уровню выполнения деятельности, социальной ситуации, ведущей деятельности, уровню профессионализма и др. Большое внимание уделялось исследованию психологических феноменов, механизмов и закономерностей продуктивного профессионального развития.

В конце 1980-х гг. в отечественной психологической науке оформилась новая отрасль — **акмеология**. Ее особенность — ориентация на прогрессивное развитие личности и ее самосовершенствование. Акцент делался на закономерностях развития профессионализма.

Анализ многочисленных отечественных и зарубежных исследований профессионального развития позволяет сделать вывод: тематическим ядром научных поисков стало однонаправленное прогрессивное изменение деятельности и личности обучаемого или специалиста. Задачей исследования было выявление механизмов, особенностей и закономерностей успешного профессионального развития, а также разработка эффективных (действенных) психолого-педагогических технологий актуализации личностно-профессионального потенциала, развития и формирования психологических новообразований профессионально успешной личности.

Взаимосвязь человека с профессией изучалась сквозь призму адаптации личности к деятельности, ее профессиональной пригодности, удовлетворенности процессом труда и повышения его результативности. Исследование факторов, препятствующих профессиональному развитию, было обусловлено стремлением повысить эффективность труда, сделать его надежным, безопасным и созидательным. Учет индивидуально-типологических свойств человека сводился к профотбору и выработке индивидуального стиля деятельности.

Исследовались также факторы, негативно сказывающиеся на профессиональном развитии: неблагоприятная социально-эко-

номическая ситуация, низкая организационная культура труда, отсутствие адекватной социально-профессиональной мотивации содержанием труда, недостаточный уровень развития способностей, профессионально важных качеств, психофизиологических свойств и др.

Наряду с этим при проведении исследований психологи подчеркивали, что профессиональное развитие сопровождается периодами регресса, дезадаптации и стагнации, кризисами, деформациями, а в отдельных случаях и профессиональной деградацией человека.

Анализируя причины, препятствующие профессиональному развитию человека, А. К. Маркова указывает на возрастные изменения, связанные со старением, профессиональные деформации, профессиональную усталость и монотонию, длительную психическую напряженность, обусловленную сложными условиями труда, а также на кризисы профессионального развития¹.

Искаженное профессиональное развитие, возникновение в процессе выполнения профессиональной деятельности негативных качеств, меняющих профиль личности, освещены в работах С. П. Безносова, Р. М. Грановской, Л. Н. Корнеевой. Исследователи отмечают, что под влиянием условий труда, индивидуально-типологических особенностей и возраста работников развиваются профессионально нежелательные качества, которые отрицательно сказываются на продуктивности профессиональной деятельности.

А. В. Филиппов, анализируя психологические механизмы реализации нововведений, выделяет несколько типов психологических барьеров: организационно-психологические, социально-психологические, когнитивно-психологические и психомоторные². Возникновение этих барьеров обусловлено стереотипизацией организационных процессов, межличностных отношений, квалификацией и режимом труда. Развитие производства, модернизация техники и внедрение новых технологий обуславливают необходимость перестройки, изменения устоявшейся профессионально обусловленной структуры специалиста. Психологические барьеры порождают конфликтные ситуации, вызывают психическую напряженность, неудовлетворенность трудом и руководителями. Все эти деструктивные явления приводят к развитию профессионально нежелательных качеств: консерватизма, догматизма, индифферентности и др.

Основываясь на анализе литературы и собственных исследованиях, мы можем констатировать, что профессиональное развитие — это не только совершенствование (позитивное изменение),

¹ См.: Маркова А. К. Психология профессионализма. М., 1996. С. 151—156.

² См.: Филиппов А. В. Работа с кадрами: психологический аспект. М., 1990. С. 142—148.

но и разрушение, возникновение негативных тенденций и развитие профессионально нежелательных новообразований.

Итак, профессиональное развитие обязательно сопровождается возникновением профессиональных деструкций, которые отрицательно сказываются на динамике развития, искажают профиль личности, изменяют траекторию профессиональной жизни человека. В психологии профессий утвердилось положение, согласно которому эти психологические новообразования, сопровождающие профессиональное развитие, нежелательны. Они рассматриваются как психологические преграды, препятствия и барьеры.

Принципиально новую и весьма конструктивную трактовку психологических барьеров дает Р. Х. Шакуров. По его мнению, именно барьеры являются необходимым фактором, обеспечивающим развитие деятельности, а следовательно, и личности. Барьеры выполняют функции стабилизации, коррекции, энергетизации, мобилизации, развития, торможения и подавления. В роли барьеров выступают самые различные факторы: нехватка нужной информации, недостаток самообладания или сообразительности, дефицит предметов потребления, усталость, пространство и время, отдаляющие наступление желанного события, и т. д. Барьер — это психологический феномен (представленный в форме ощущений, переживаний, образов, понятий и др.), в котором отражены свойства объекта ограничивать проявления жизнедеятельности человека, препятствовать удовлетворению его потребностей¹.

Основываясь на теоретических положениях Р. Х. Шакурова, мы рассматриваем психологические барьеры как необходимое условие, фактор профессионального развития человека. Барьеры придают этому процессу личностный смысл, определяют профессиональное будущее человека. Отсутствие барьеров означает эволюционное, линейное развитие, приводит к стагнации личности.

В экстремальных ситуациях профессиональная активность, как правило, резко возрастает: возникшие препятствия актуализируют личностно-профессиональный потенциал, стимулируют рост профессионализма. Это подтверждают энтузиазм и высокая продуктивность труда людей во время массовых катастроф, экстремальных ситуаций, войн. Объективно и субъективно трудные, непреодолимые барьеры приводят к профессиональному саморазрушению личности.

Таким образом, психологические барьеры являются необходимым атрибутом, спутником профессионального развития. Их функция в этом процессе неоднозначна.

¹ См.: Шакуров Р. Х. Барьер как категория и его роль в деятельности // Вопросы психологии. 2001. № 1. С. 7.

В данном учебном пособии анализируется роль психологических барьеров в профессиональном развитии, рассмотрены технологии их преодоления. Анализ противоречивых тенденций, психологических преград, барьеров и препятствий профессионального развития обусловил необходимость рассмотрения теоретико-методологических основ этого процесса.

В качестве теоретико-методологической основы психологии профессионального развития выступают смыслообразующие понятия: «профессия», «профессиональные взаимодействия», «деятельность», «личность», «субъект деятельности», «профессиональное самоопределение», «профессионально-образовательное пространство», «профессионализация». Системный, диатропический, синергетический и субъектный подходы определили «оптику» рассмотрения психологических изменений человека в процессе его взаимодействия с миром профессий.

Исследовательскую позицию авторов обусловили принципы неустойчивого динамического равновесия, детерминизма и индетерминизма, прогрессивного и деструктивного развития, соразвития личности, образования и профессии.

На основании диатропического и синергетического подходов определено пространство профессионального развития личности. Объединение в одно пространство возрастных изменений личности, системы непрерывного профессионального образования и ведущей деятельности позволило представить профессиональное становление личности как открытую, нелинейную и неравновесную систему.

В настоящем учебном пособии обозначены основные метапсихологические понятия человека: «деятельность», «индивид», «личность», «субъект деятельности». Эти понятия отражают основное психологическое измерение профессионального развития человека.

Важное место в учебном пособии занимает вопрос профессионального становления личности. Рассмотрены факторы, детерминирующие этот процесс, выделены стадии и основные психологические новообразования каждой стадии, а также раскрыты акмеологические основы профессионального развития.

Большое внимание уделено конструктивному и деструктивному развитию личности. Показано, что деструктивное развитие является результатом психологически некомпетентного преодоления психологических барьеров профессионального становления и развития. В качестве таких барьеров рассматриваются кризисы профессионального становления и профессионально обусловленные деструкции. В преодолении этих препятствий участвуют психологические защиты и стратегии преодолевающего поведения, которые в конеч-

ном итоге и определяют характер тех или иных психологических изменений личности.

Многообразие концепций и теорий профессионального развития обусловило существование различных его определений. На основе изучения работ ведущих психологов мы уточнили ключевые понятия психологии профессионального развития. Ее предметом являются закономерности развития личности в процессе профессионального образования, освоения и осуществления профессиональной деятельности, а также механизмы и движущие силы профессионального становления личности с начала формирования профессиональных намерений до завершения профессиональной биографии.

Методы исследования, используемые в психологии профессионального развития, тесно связаны с методами общей, педагогической и возрастной психологии, психологии труда и прикладных отраслей психологии. Естественно, что эти методы приобретают специфику, обусловленную особенностями становления личности в образовательно-профессиональном пространстве человека.

Целью курса «Психология профессионального развития» является формирование:

— социально-психологической основы эффективной деятельности;

— способов решения социально-психологических задач, обусловленных индивидуальными траекториями профессионального развития;

— профессионально-психологических компетенций.

Исходя из этого, в результате освоения курса студенты должны:

знать

• направления личностного и профессионального развития специалистов;

• виды конфликтов, кризисов и деформаций, обусловленных профессиональным развитием личности;

• стратегии и техники профессионального самосохранения личности;

уметь

• определять и применять технологии профессионального развития личности;

владеть

• системой профессионально-психологических знаний и умений в области профессиональной деятельности личности, особенностями и закономерностями ее профессионального развития;

• технологиями мониторинга профессионального развития.

Исходные концептуальные положения, цели и задачи учебной дисциплины «Психология профессионального развития» определили следующим образом ее структуру.

В теме 1 — «Теоретико-методологические основы профессионального развития» приведены основные смыслообразующие понятия, раскрыты методологические основания психологии профессионального развития, рассмотрены основные теории профессионального развития в отечественной и зарубежной психологии. В качестве эвристической модели интеграции факторов, детерминирующих развитие личности, рассматривается профессионально-образовательное пространство, которое характеризуется с синергетических позиций.

В теме 2 — «Метапсихологические категории профессионального развития» анализируется психологическое измерение человека: индивид, субъект деятельности, личность. В качестве тематического ядра психологического поля развития человека рассматривается деятельность. На основе многомерного подхода приведены логико-смысловые модели субъекта деятельности и личности, которые представлены как открытые, неравновесные системы.

В теме 3 — «Развитие личности в постиндустриальном (цифровом) обществе» приведен анализ данного процесса, раскрыты его детерминация, закономерности и механизмы. Рассмотрены психологические особенности стадий профессионального становления и психолого-педагогические технологии содействия профессионализации личности.

В теме 4 — «Развитие транспрофессионализма субъекта деятельности в цифровом обществе» рассматриваются образовательные технологии содействия реализации социально-профессионального потенциала личности, анализируется психолого-профессиональный феномен транспрофессионализма, приводится образовательная платформа его формирования, предлагаются современные гуманитарные и электронные образовательные технологии развития транспрофессионализма обучающихся.

В теме 5 — «Психологические барьеры профессионального развития личности» раскрываются психологические особенности профессионально обусловленных деструкций и закономерности их развития. В качестве психологических барьеров профессионального развития рассматриваются кризисы и деформации, приводится их феноменология. Анализируются направления профилактической и коррекционной работы, предлагаются стратегии профессионального самосохранения личности.

В теме 6 — «Прогнозирование профессионального будущего личности» обосновывается актуальность прогнозирования профессионального будущего личности; приводятся факторы, обуславливающие этот процесс; рассматриваются стратегии профессионального развития и предикторы прогностической деятельности; анализируются возможные сценарии профессионального будущего.

Основу настоящего учебного пособия составили исследования, выполненные авторами и сотрудниками кафедры психологии профессионального развития Российского государственного профессионально-педагогического университета в течение последних пяти лет. Некоторые результаты этих исследований были опубликованы в научных статьях, монографиях и учебных пособиях. Новые теоретико-методологические подходы привели к пересмотру ранее обоснованных концептуальных положений и обобщению результатов прежних исследований.

При работе над книгой авторы опирались на исследования отечественных педагогов и психологов по проблемам профессионального образования и развития личности, ориентируя данные психологии на конкретную практическую деятельность. Вполне естественно, что эти ученые с разных позиций рассматривают проблемы профессионального развития. Авторы сочли правильным не вдаваться в дискуссию по поводу разночтений в трактовке профессионального развития, а предложить свое понимание психологических особенностей и закономерностей этого процесса.

Тема 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

1.1. Смыслообразующие понятия

Предметом психологии профессионального развития является взаимодействие человека с миром профессий. Каждая из сторон выступает как причина другой и как следствие одновременного обратного влияния противоположной, что обуславливает развитие каждой стороны и, соответственно, всей области (структуры) взаимодействия в целом¹.

Рассмотрим смыслообразующие понятия, характеризующие взаимодействие человека с профессией. Исходным, родовым здесь является понятие *«профессия»*.

Среди множества трактовок данного понятия, с которыми мы сталкиваемся в профессиональной литературе, выделим наиболее распространенные. Например, *профессия* — это занятие, требующее специальной подготовки, которое человек практикует регулярно и которое служит ему источником средств к существованию. Или: *профессия* — это объединение группы людей, занимающихся однотипной деятельностью, внутри которой устанавливаются определенные связи и нормы поведения.

Профессия — это особая форма социальной организации трудоспособных членов общества, объединенных общим видом деятельности и профессиональным сознанием. «Профессия — это необходимая для общества, социально ценная и ограниченная вследствие разделения труда область приложения физических и духовных сил человека, дающая ему возможность получать взамен затраченного труда необходимые средства его существования и развития»². Е. А. Климов уточняет: *профессия* — это общность, деятельность, область проявления личности и исторически развивающаяся система. Приведем еще одно его определение: «С точки зрения общества профессия — это система профессиональных задач, форм и видов

¹ См.: Психология : словарь / под редакцией А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. М., 1990. С. 51.

² Климов Е. А. Введение в психологию труда. М., 1988. С. 107.

профессиональной деятельности, профессиональных особенностей личности, могущих обеспечить удовлетворение потребностей общества в достижении нужного обществу значимого результата, продукта»¹.

Итак, **профессия** (от лат. *professio*) — это исторически возникшие формы трудовой деятельности, для выполнения которых человек должен обладать определенными знаниями и навыками, иметь специальные способности и развитые профессионально важные качества.

В англоязычной среде различают понятия «профессия» (*profession*) и «занятие» (*occupation*). Термин «профессия» применяется лишь к небольшому кругу высокостатусных видов профессиональной деятельности. Все другие виды деятельности относятся к специальностям или видам работы, занятий.

В отечественном профессиоведении различают понятия «профессия» и «специальность». Профессия — понятие более широкое, чем специальность; ее отличительными признаками, помимо профессиональной компетентности, являются социально-профессиональная компетенция, профессиональная автономия, самоконтроль, групповые нормы и ценности. Профессия, как правило, объединяет группу родственных специальностей. Например, профессия — врач, специальности: терапевт, педиатр, окулист, уролог и др.; профессия — инженер, специальности: конструктор, технолог, металлург и др.; профессия — слесарь, специальности: сантехник, электрослесарь, слесарь-инструментальщик и др.

Наряду с устоявшимся понятием «профессия» в последние годы в профессиоведении утверждается новый термин — **трансфессия** как вид трудовой активности, реализуемой на основе синтеза и конвергенции профессиональных компетенций, принадлежащих к разным специализированным областям. Методологической основой трансфессий выступает многомерность, предполагающая трансдисциплинарный синтез знаний из разных наук: естественных, технических, социально-гуманитарных и философских.

В «Атласе новых профессий», подготовленном Агентством стратегических инициатив совместно с Московской школой управления Сколково, подавляющее число профессиональных видов деятельности относится к трансфессиям. Предикторами их квалификационных характеристик выступают *soft skills* — гибкие «мягкие» навыки (неспециализированные надпрофессиональные компетенции).

Специальность — это комплекс приобретенных путем профессионального образования, подготовки, а также в процессе работы специальных знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенного вида деятельности в рамках той или иной

¹ Климов Е. А. Введение в психологию труда. С. 107.

профессии. Таким образом, специальность — один из видов профессиональной деятельности внутри профессии, направленный на достижение более частных или промежуточных результатов либо на достижение общих результатов специфическими средствами.

Сущностная характеристика профессии отражается в понятии «**профессиональная деятельность**», в котором обобщаются ее социально-экономические, медико-биологические, психолого-педагогические и санитарно-гигиенические признаки. Большое значение в трактовке этого понятия имеет его психологическое содержание. В трудах С. Л. Рубинштейна, А. Н. Леонтьева, Б. Ф. Ломова, В. Д. Шадрикова и др. рассмотрены общепсихологические проблемы деятельности, развиты представления о ее строении и механизмах регуляции.

Определение человеком своего места в мире профессий, осознанный выбор профессии и нахождение личностного смысла в выполняемой профессиональной деятельности отражаются в понятии «**профессиональное самоопределение**». Приведем концептуальные положения психологов, исследовавших этот феномен.

А. Маслоу предложил концепцию профессионального развития и выделил в качестве центрального понятия *самоактуализацию* как стремление человека совершенствоваться, выражать, проявлять себя в значимом для него деле. В этой концепции к понятию «самоопределение» близки такие понятия, как «самоактуализация», «самореализация» и «самоосуществление»¹.

Е. А. Климов характеризует профессиональное самоопределение как «важное проявление психического развития, формирования себя как полноценного участника сообщества “делателей” чего-то полезного, сообщества профессионалов»². Более того, выбор профессии, кажущийся подчас легким и кратковременным, на самом деле осуществляется по формуле «мгновение плюс вся предшествующая жизнь»³.

У личности в предшествующие годы развития сформировались определенное отношение к различным областям труда, представление о многих профессиях и оценка своих возможностей, ориентация в социально-экономической ситуации, представление о запасных вариантах выбора профессии и многое другое, что характеризует состояние внутренней готовности к очередному профессиональному самоопределению.

Итак, профессиональное самоопределение не сводится к одномоментному акту выбора профессии и не заканчивается завершением

¹ Маслоу А. Дальние пределы человеческой психики. СПб., 1999.

² Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. Ростов н/Д, 1996. С. 39.

³ Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. С. 40.

профессиональной подготовки по избранной специальности, оно продолжается на протяжении всей профессиональной жизни.

Большой вклад в раскрытие сущности профессионального самоопределения внес Н. С. Пряжников. Постоянно подчеркивая неразрывную связь профессионального самоопределения с самореализацией человека в других важных сферах жизни, он пишет: «Сущностью профессионального самоопределения является самостоятельное и осознанное нахождение смыслов выполняемой работы и всей жизнедеятельности в конкретной культурно-исторической (социально-экономической) ситуации»¹.

Обобщая проведенный анализ *профессионального самоопределения личности*, выделим основные моменты этого процесса:

— профессиональное самоопределение — это избирательное отношение индивида к миру профессий в целом и к конкретной выбранной профессии;

— ядром профессионального самоопределения является осознанный выбор профессии с учетом своих особенностей и возможностей, требований профессиональной деятельности и социально-экономических условий;

— профессиональное самоопределение осуществляется в течение всей профессиональной жизни — личность постоянно рефлексировывает, переосмысливает свое профессиональное бытие и самоутверждается в профессии;

— актуализация профессионального самоопределения личности инициируется разного рода событиями, такими как окончание общеобразовательной школы, профессионального учебного заведения, повышение квалификации, смена местожительства, аттестация, увольнение с работы и др.;

— профессиональное самоопределение является важной характеристикой социально-психологической зрелости личности, ее потребности в самореализации и самоактуализации.

Выполнение профессиональной деятельности требует определенной подготовленности. Степень и вид подготовленности называются квалификацией.

Квалификация работников отражается в их тарификации (присвоение работнику тарифного разряда (класса) в зависимости от его квалификации, ответственности и сложности работы).

Существенным признаком квалификации является ее уровень, определяемый комбинацией следующих критериев:

— уровень усвоения знаний, умений и навыков;

— выраженность компетентностей, компетенций и метапрофессиональных качеств;

¹ Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение. М. ; Воронеж, 1996. С. 17.

— способность рационально организовывать и планировать свою работу;

— способность самостоятельно действовать в нестандартных ситуациях (быстро адаптироваться при изменении техники, технологии, организации и условий труда).

Ступень квалификации — этап подготовки профессиональных кадров в системе непрерывного профессионального образования, отражающий объем и соотношение общего и профессионального образования.

Получение квалификации осуществляется в процессе профессиональной подготовки и профессионального образования.

Профессиональная подготовка направлена на ускоренное приобретение обучающимися знаний, умений и навыков, а также опыта, необходимых для выполнения определенной работы. Такая подготовка осуществляется, как правило, в учебных центрах организаций и предприятий, а также путем бригадно-индивидуального обучения на рабочем месте.

Профессиональное образование — это научно обоснованный процесс и результат освоения определенного вида профессиональной деятельности, сопровождающийся овладением знаниями, умениями и навыками, а также формированием *компетентностей, компетенций и метапрофессиональных качеств*. Профессиональное образование реализуется в учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования.

В материалах, посвященных проблемам модернизации образования в России, подчеркивается необходимость *опережающего профессионального образования*. Реализация этого требования видится в формировании у обучающихся принципиально новых единиц (конструктов) образования: компетентностей, компетенций и метапрофессиональных качеств. Существенными их характеристиками являются высокий уровень обобщенности и интегративность, т. е. суть опережающего образования видится не столько в ориентации его содержания на развивающееся производство, сколько в формировании у обучающихся таких обобщенных способов взаимодействия с изменяющимся содержанием профессионального труда, которые будут востребованы в течение длительного периода профессиональной жизни.

Введение в содержание профессионального образования этих конструктов означает, что знания и умения переходят в ранг тактических образовательных единиц, а компетентности, компетенции и метапрофессиональные качества становятся стратегическими понятиями обновления профессионального образования. Такие конструкты широкого радиуса использования имеют отчетливо выраженную практико-ориентированную, деятельностную направ-

ленность, действительно обеспечивая конкурентоспособность работника.

Переход к принципиально новому содержанию профессионального образования обеспечит его развивающий характер, станет средством самореализации и самоутверждения личности в динамичном и изменяющемся мире профессий.

Следующим важным понятием профессиоведения является **профессиональная адаптация** — вхождение в профессию, активное ее освоение и нахождение себя в производственном коллективе. В широком смысле слова под адаптацией понимают взаимное приспособление специалиста и предприятия, в результате чего работник осваивается на предприятии, а именно:

- учится жить в относительно новых для него социально-профессиональных и организационно-экономических условиях;

- находит свое место в структуре предприятия как специалист, способный решать задачи определенного класса;

- осваивает профессиональную культуру;

- включается в систему сложившихся до его прихода межличностных связей и отношений.

Различают следующие *виды адаптации*:

- первичную — приспособление молодых специалистов, не имеющих опыта профессиональной деятельности (например, выпускников вузов);

- вторичную — приспособление специалистов, имеющих опыт профессиональной деятельности (например, в ситуации вынужденной смены работы);

- инновационную — преадаптацию — приспособление к неопределенному социально-профессиональному будущему.

Адаптация является многогранным процессом, поэтому различают ее основные виды: психофизиологическую, социально-психологическую и собственно профессиональную адаптацию.

Результатом адаптации являются: освоение новой профессиональной деятельности, приобретение опыта ее выполнения, преодоление неопределенности изменяющейся цифровой экономики и включение в профессиональное сотрудничество.

Профессионализм личности — качественная характеристика субъекта труда, отражающая высокий уровень развития профессионально важных или личностно-деловых качеств, акмеологических инвариантов профессионализма, креативности, адекватный уровень притязаний, мотивационную сферу и ценностные ориентации, направленные на прогрессивное развитие¹.

Профессионализм деятельности — качественная характеристика субъекта труда, отражающая высокую профессиональную

¹ Дергач А. А., Зазыкин В. Г. Акмеология : учебное пособие. СПб., 2003.

квалификацию и компетентность, разнообразие эффективных профессиональных навыков и умений, в том числе основанных на творческих решениях, владение современными алгоритмами и способами решения профессиональных задач, что позволяет осуществлять деятельность с высокой и стабильной продуктивностью.

В нашем учебном пособии мы будем придерживаться следующего определения: **профессионализм** — это интегральное качество (новообразование) субъекта труда, характеризующее продуктивное выполнение профессиональных заданий, обусловленное творческой самостоятельностью и высоким уровнем профессиональной самоактуализации.

В зависимости от степени конвергенции видов деятельности в профессионалогии различают две взаимообусловленные формы профессионализации субъектов труда:

1) **трансфессионализм** — качественная характеристика специалиста, отражающая его готовность и способность осваивать и выполнять действия/деятельность по функционально близким профессиям, имеющим общие объекты труда;

2) **транспрофессионализм** — интегральное качество специалиста, характеризующее его способность осваивать и выполнять деятельность из различных видов и групп профессий.

Трансфессионализм основывается на синтезе междисциплинарных знаний и компетенций одной профессиональной области (группы профессий); *транспрофессионализм* характеризуется конвергенцией межпрофессиональных видов действий/деятельности.

Вследствие усиливающейся диффузии мира профессий, взаимопроникновения специализированных действий/деятельности четко развести эти два термина сложно. В каждом конкретном случае необходим анализ на основе критериев дифференциации профессиональной деятельности.

Учитывая то обстоятельство, что «транспрофессионализм» — более общее понятие, оправданно его использование при исследовании закономерностей и механизмов профессионализации субъектов труда (деятельности). Транспрофессионализм обуславливает социальную и профессиональную мобильность работников, позволяет им переходить от выполнения одних производственных функций к другим: менять специальность, профессию или занятость. А чтобы компетентно решать профессионалогические проблемы (вопросы трудоустройства, построения индивидуального маршрута профессионального развития и смены профессии), специалист должен стать транспрофессионалом.

Центральной категорией, отражающей сущность взаимодействия человека и профессии, является «**профессиональное развитие**», которое в психологии рассматривается как фундаменталь-

ный процесс изменения человека, как объяснительный принцип становления профессионализма и как ценность профессионального сообщества. Профессиональное развитие обычно отождествляют с прогрессивным изменением человека: его созреванием, формированием, саморазвитием и самосовершенствованием.

Изменение личности в процессе освоения мира профессий отражается в понятии «**профессиональное становление**», которое характеризует индивидуально-своеобразный путь (траекторию) личности с начала формирования представлений о профессиях и профессиональных намерений до завершения профессиональной биографии.

Важной частью длительного процесса профессионального становления личности является **профессионализация** — «формообразование» субъекта, адекватного содержанию и требованиям профессиональной деятельности.

Наиболее общим процессом является профессиональное развитие, поэтому представляется оправданным распространить его методологические основания на частные проявления: профессиональное становление и профессионализацию человека.

1.2. Методологические основания психологии профессионального развития

Методология — система принципов и способов организации и построения теоретической и практической деятельности, а также учение об этой системе. Методология тесно связана с теорией, но не тождественна ей. Теория является результатом познания, а методология определяет способы достижения и построения этого знания. Иными словами, методология выступает в качестве способов исследования: концептуальных положений, объяснительных принципов и подходов.

Совокупность основополагающих идей, взглядов и подходов, определяющих принципиальные пути решения научно-практических задач, образует *концепцию исследования*.

К концептуальным положениям психологии профессионального развития относятся следующие:

— профессиональное развитие — это цель и ценность профессиональной культуры;

— профессиональное развитие детерминировано природно обусловленными, биологическими и социальными факторами, индивидуально-психологическими свойствами индивида (человека), а также случайными событиями;

— профессиональное развитие — открытый, неравновесный, гетерохронный процесс;

- индивидуальное профессиональное развитие имеет пределы;
- профессиональное развитие сопровождается преодолением внешних и внутренних психологических барьеров.

Для научного обоснования концептуальных положений выдвигаются *принципы исследования*, определяющие пути решения научных задач.

К методологическим принципам профессионального развития относятся:

- принцип психологического детерминизма и развития;
- принцип единства сознания и деятельности;
- принцип активности и гуманизма.

Изучение психологических исследований позволило нам определить частные **методологические принципы взаимодействия человека с профессиональной деятельностью**. Приведем их краткую характеристику.

- *Принцип неустойчивого динамического равновесия как источник развития взаимосвязи личности и профессии*. Исходным моментом любого развития является спектр индивидуальных противоречий и действий. Без неустойчивости нет развития. Только системы, далекие от равновесия, находящиеся в состоянии неустойчивости, способны спонтанно организовывать себя и развиваться.

- *Принцип детерминизма и индетерминизма в развитии* следует из фундаментального положения синергетики о существовании открытых, неравновесных, нелинейных систем. К ним относится и профессиональное развитие. В случае поступательного, прогрессивного развития этот процесс детерминирован упорядоченными внешними благоприятными факторами. Возникновение критических моментов развития приводит к образованию неустойчивых, неравновесных процессов, которые порождают флуктуации (колебания) и бифуркации (качественные перестройки или метаморфозы различных объектов при изменении параметров, от которых они зависят). Траектория развития становится неустойчивой. Внутренние психологические факторы приобретают индетерминистский характер.

- *Принцип преодоления психологических барьеров развития* как фактора успешного взаимодействия с миром профессий. Р. Х. Шакуров, обосновывая значение психологических барьеров, пишет: «Барьеры существуют везде, где взаимодействуют какие-то силы, движения, независимо от их природы». Подчеркивая развивающее воздействие внешних преград и внутренних барьеров, он приводит формулу развития: «Самовосполнение ресурсов ради преодоления»¹.

¹ Шакуров Р. Х. Барьер как категория и его роль в деятельности. С. 45—57.