

ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИЙ

*Рекомендовано Министерством образования
Российской Федерации в качестве учебного пособия
для студентов высших учебных заведений*

Москва
Академический Проект
2003

Екатеринбург
Деловая книга
2003

УДК 159.9
ББК 88
347

*ФЕДЕРАЛЬНАЯ ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА «КУЛЬТУРА РОССИИ»
(ПОДПРОГРАММА «ПОДДЕРЖКА ПОЛИГРАФИИ
И КНИГОИЗДАНИЯ РОССИИ»)*

РЕЦЕНЗЕНТЫ:

кафедра психологии труда и инженерной психологии Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова (зав. кафедрой, доктор психологических наук, профессор, академик Российской академии образования Е.А. Климов); доктор психологических наук, профессор Н.А. Батулин (Южно-Уральский государственный университет)

Зеер Э.Ф.

347 Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. – 2-е изд., перераб., доп. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с. – («Gaudeamus»).

ISBN 5-8291-0201-3 (Академический Проект)

ISBN 5-88687-147-0 (Деловая книга)

Психология профессий – новая отрасль отечественной прикладной психологии, изучающая психологические закономерности профессионального становления личности, особенности профессионального самоопределения, феноменологию профессионализации и психологические издержки этого процесса, а также проблемы профессиообразования.

На основе обобщения работ отечественных и зарубежных ученых, а также исследований автора в учебном пособии изложены основные аспекты психологии профессий.

Учебное пособие адресовано студентам инженерно-педагогических специальностей, слушателям факультетов повышения квалификации. Книга может быть полезна специалистам, занятым вопросами профориентации, профконсультации, помощи лицам, находящимся в ситуации вынужденной перемены труда.

УДК 159.9
ББК 88

ISBN 5-8291-0201-3
ISBN 5-88687-147-0

© Зеер Э.Ф., 2001
© Академический Проект, оригинал-макет, оформление, 2003
© Деловая книга, 2003

Предисловие

В настоящее время социально-экономическая ситуация становится все динамичнее. Кардинально изменился рынок труда. Появился новый вид бизнеса, ориентированный на поиск и отбор высококвалифицированных специалистов. Интенсивное развитие экономики обусловило необходимость профессиональной мобильности и конкурентоспособности работников. Эти изменения неизбежно породили массу проблем профессиональной жизни человека, и вполне естественно, что в прикладной психологии оформилась новая отрасль – психология профессий, или профпсихология. Ее содержанием являются описание и анализ профессионального поведения человека и его профессиональной биографии, а также развития личности с начала формирования профессиональных намерений до ухода из профессиональной жизни.

Системообразующим фактором психологии профессий является взаимодействие личности с профессией: выбор, качество освоения, психологическое содержание деятельности, восхождение к вершинам профессионализма, преодоление профессиональных деструкции (кризисов, конфликтов, деформаций, профессионального старения), а также психологическое сопровождение профессионального становления.

Потребности людей в психологической поддержке при профессиональном самоопределении, преодолении трудностей профессиональной жизни, профадаптации, реориентации безработных, профессиональной реабилитации лиц с ограниченными психофизиологическими возможностями, потере трудоспособности и уходе на пенсию настоятельно требуют подготовки психологов, способных решать эти социально-, профессионально- и личностно- значимые проблемы.

Развитие профпсихологии как отрасли прикладной психологии обусловило необходимость проектирования соответствующей учебной дисциплины. Введение такого учебного предмета в профессиональной школе существенно обогатит профессиональную культуру будущих специалистов, будет способствовать их профессиональному самоопределению и формированию профессионального сознания, станет фактором психологически обоснованного проектирования ими своей профессиональной биографии.

Учебная дисциплина изоморфна соответствующей отрасли науки и в то же время имеет отличительные особенности. К ним относятся прикладной характер учебного предмета, дидактическая обработка научного знания, построение содержания в соответствии с логикой учебно-профессиональной деятельности, учет возрастных, психических возможностей обучаемых.

Существенное отличие имеется в целях науки и учебного предмета. Целями науки являются получение объективно нового знания, раскрытие закономерностей, механизмов психических явлений. Цели учебного предмета – усвоение систематизированных, дидактически обработанных научных знаний, формирование познавательных и профессионально ориентированных умений, развитие учебно-производственного интеллекта, а также гуманистическое воспитание личности.

Содержание учебного пособия «Психология профессий» отражает в основном достижения отечественной психологии и результаты исследований автора, а также опыт преподавания такого курса в вузе. Логика построения учебной дисциплины определяется теоретической значимостью и разработанностью учебного материала, практической направленностью курса, а также позицией автора.

ГЛАВА 1. ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИЙ – ОТРАСЛЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ НАУКИ И ПРАКТИКИ

Исходная дробленная ситуация

В жизни каждого человека профессиональная деятельность занимает важное место. С первых шагов ребенка родители задумываются о его будущем, внимательно следят за интересами и склонностями своего ребенка, стараясь предопределить его профессиональную судьбу. Учеба в школе выявляет избирательное отношение школьника к разным учебным предметам; у отдельных детей очень рано обнаруживается интерес к некоторым из них, склонность к определенному виду деятельности: изобразительной, музыкальной, конструктивной и т.д.

В период отрочества, на завершающем этапе обучения в школе, вопросы выбора профессии приобретают особую остроту. У отдельных школьников и их родителей есть ответы на них. Все давно определено: «Я стану врачом (учителем, инженером)»; «Наш сын (наша дочь) поступает в медицинский

институт». Налицо ясность в профессиональных намерениях и беспокойство по поводу их реализации. А если неудача?

Для некоторых школьников уже после окончания девяти классов актуальным становится выбор профессионального учебного заведения. Оправдан ли будет этот выбор?

Перед многими выпускниками школ стоит проблема выбора пути подготовки к будущей профессии. Часто профессиональное учебное заведение выбирается случайно. Часть выпускников школ сразу устраиваются на работу, не имея специальной подготовки и значительных профессиональных перспектив. Поиск своего места в мире профессий в ранней юности приобретает особый смысл. Проблема «кем быть?» по своему значению уступает лишь вопросу «с кем быть?» – поиску любимого, любимой.

Для молодых людей, поступивших в профессиональное учебное заведение, проблема выбора профессии окончательно не решена. Часть из них разочаровываются в правильности своего выбора уже на первом году обучения, другие – в начале самостоятельной профессиональной деятельности, третьи – после 3 – 5 лет работы по профессии.

Некоторая часть молодежи после окончания профессиональной школы (начальной, средней, высшей) не сможет найти работу по полученной профессии и пополнит ряды безработных. Значит, вопрос выбора профессии снова станет для нее актуальным. Психическая напряженность, тревожность, беспокойство, неуверенность в будущем станут стимулировать поиск себя в мире труда.

Перед молодыми людьми, получившими профессиональную подготовку, встают вопросы трудоустройства. Чтобы определить соответствие индивидуально-психологических особенностей человека и уровня его профессиональной подготовленности требованиям профессии, по ряду специальностей проводится **профессиональный отбор**. Его осуществление порождает множество новых проблем: нужно установить нормативные характеристики профессии, определить психологические свойства и качества, необходимые для выполнения этой деятельности, подобрать либо сконструировать средства диагностики профессионально значимых качеств человека.

Вхождение в новый, разновозрастной коллектив, **адаптация** к профессиональной деятельности, освоение новой социальной роли порождают новый веер проблем. На стадии адаптации профессия является формой социализации и развития **социальной идентичности**. Изменившаяся профессиональная ситуация стимулирует образование новых психологических свойств и качеств. Происходит кардинальная перестройка психологической структуры личности, так как изменяется сложившаяся система координат жизнедеятельности человека. Вместо прежней системы «школа – семья – общество» возникает новая ситуация, определяемая координатами «профессия – семья – социально-экономические условия». Отныне профессиональная картина мира станет мощным фактором развития личности.

В жизни каждого человека происходят **нормативные события**, изменяющие траекторию профессионального развития (например, поступление в профессиональное учебное заведение и его окончание, трудоустройство, повышение в должности и т.п.). Наряду с этими событиями возникают ненормативные (прекращение учебы в профессиональной школе, потеря трудоспособности, вынужденное увольнение и др.). Возникновение этих событий может иметь случайный или социально обусловленный характер, а в отдельных случаях инициируется самим специалистом. Часто ненормативные события становятся профессионально нежелательными **инцидентами**, сопровождаются психической напряженностью и рассогласованием профессионального сознания.

Вариантов становления профессионализма много. Еще больше возникает вопросов. Как объяснить разный темп профессионального развития личности? Почему один человек всю жизнь верен определенной профессии, а другой в течение многих лет меняет разные виды труда? Каковы причины смены профессий? От чего зависят удовлетворенность профессией и профессиональный рост специалиста, успех его карьеры? Как достичь вершин профессионализма? Эти и многие другие вопросы, обусловленные взаимосоответствием индивидуально-психологических особенностей личности и содержания труда, встают при изучении профессиональной биографии человека.

Огромный пласт вопросов возникает при анализе профессиональной успешности и работоспособности человека. Вхождение в рыночную экономику остро ставит проблему профессиональной пригодности, конкурентоспособности работников, аттестации уровня их профессионализма – и снова будут нужны психологические модели деятельности и личности профессионала, понадобятся средства профессиональной оценки и диагностики.

Огромное число проблем порождает безработица. Возрастает психологическая напряженность

вследствие неуверенности в завтрашнем дне. Для многих безработных актуальной станет переквалификация. Новая профессия потребует кардинальной перестройки уже сложившихся профессиональных установок, качеств и черт личности. Помимо квалифицированной профессиональной консультации нужна будет коррекция профессионального становления. Все эти проблемы требуют психологического обеспечения служб занятости населения.

В профессиональной жизни каждого человека периодически возникают критические моменты, кризисы профессионального развития. После нескольких лет выполнения одной и той же деятельности специалист начинает «не совпадать» с профессией, перерастает нормативно одобряемые способы осуществления профессиональных функций. Необходимы новые перспективы профессионального роста, а если человек не находит их, то наступает профессиональная стагнация, застой. Профессиональное смирение снижает активность личности, побуждает искать возможность самоутверждения в сфере досуга.

В процессе многолетнего выполнения одной и той же профессиональной деятельности у специалиста развиваются профессионально важные качества. Наряду с ними появляются качества, деформирующие личность. Профессионализация личности порождает образование качеств, деструктивно влияющих на продуктивность деятельности. Как преодолеть неизбежные профессиональные деструкции, как поддержать, а иногда и восстановить работоспособность специалиста? Очевидно, специалист периодически нуждается в коррекции профессионально-психологического профиля.

Актуальными для нашего общества становятся психологические проблемы, возникающие при уходе работника на пенсию. Изменение социально-экономических условий, новая социальная роль, иной режим жизнедеятельности, уменьшение поля социальных контактов порождают психологические трудности у пенсионеров. И конечно, они нуждаются в психологической поддержке и помощи.

Обобщим ситуации личностного и профессионального развития, которые возникают в психологическом пространстве взаимодействия личности и профессии (табл. 1).

Таблица 1

Психологические особенности взаимодействия личности и профессии

Ситуации личностного и профессионального развития	Профессионально обусловленные психологические проблемы
1	2
Разнообразие интересов и склонностей детей дошкольного возраста	–
Выбор дальнейшей формы образования и трудоустройство после окончания основной общеобразовательной школы	Оказание профконсультационной помощи в выборе формы профессионального образования и вида общественно полезного труда
Выбор дальнейшей формы образования и трудоустройство после окончания полной средней общеобразовательной школы	Профконсультирование при выборе формы получения профессионального образования и подготовки. Профотбор и профсобеседование, оказание психологической помощи соискателям, не выдержавшим профиспытания
Получение профессионального образования и подготовки. Разочарование в выборе профессии, неудовлетворенность профессионально-образовательным процессом	Усиление учебно-профессиональной мотивации, внедрение инновационных технологий обучения и вариативного содержания профобразования, самоактуализация личности обучаемого
Поиск места работы, трудоустройство, принятие квалификационных требований и должностных обязанностей, освоение новой социально-профессиональной роли	Профотбор и определение профпригодности. Принятие молодым специалистом новых социально-профессиональных санкций и ответственности
Вхождение в профессию, приобретение профессионального опыта. Новый режим жизнедеятельности. Новая социально-экономическая ситуация	Трудности социально-профессиональной адаптации, скрытая профессиональная непригодность, сложности в освоении профессионального поведения и нового образа жизни

Неудовлетворенность профессиональным трудом, перспективами роста, зарплатой, взаимоотношениями с коллегами и руководителями. Кризисы и конфликты профессионального развития	Нахождение личностного смысла в профессиональном труде, поиск новых сценариев профессиональной жизни, преодоление "позора межлюдских отношений" (И.П. Павлов). Выход из кризисов и продуктивное разрешение конфликтов, снятие психологической усталости
Вынужденное увольнение, поиск места работы, переквалификация и смена профессии	Утрата профессиональной идентификации, профессиональная реориентация, выбор новой траектории профессиональной жизни
Деструктивное профессиональное развитие специалиста: профессиональные деформации, профессиональная усталость, потеря смысла профессиональной жизни	Определение и диагностика профессиональных деформаций личности, выявление причин их образования, коррекция профессионального профиля, преодоление профессиональной дезадаптации
Уход из профессиональной жизни (выход на пенсию)	Снятие психологической напряженности, обусловленной социально-профессиональной "ненужностью", нахождение нового смысла и стиля жизни

Перечисленные выше проблемы лежат в плоскости взаимодействия *личности* и *профессии*. Реализуется этот сложный и подчас драматический процесс на фоне социально-экономической жизни общества. Важное значение в согласовании личности с профессией, в разрешении возникающих на протяжении всей профессиональной биографии ненормативных ситуаций, кризисов, противоречий имеет психология. Именно она призвана ответить на поставленные вопросы, должна помочь установить оптимальные взаимоотношения человека и профессии, «согласовать» человека с миром профессий.

Многоаспектные психологические феномены согласования личности и профессии традиционно исследовались психологией труда. Но целостной картины профессионального становления личности при этом не складывалось. *Психология труда*, возникшая на рубеже XX в., изучала различные виды профессиональной деятельности, требования деятельности к человеку, его психофизиологическим возможностям, морально-волевым качествам, необходимые профессиональные способности и навыки. Одной из важных задач психологии труда был анализ содержания, средств и условий труда. Большое значение придавалось профилактике производственного травматизма, диагностике работоспособности и утомления, определению оптимального режима труда и др. Однако в центре внимания исследователей стояли в основном исполнительские, операционные аспекты труда, его психофизиологические характеристики*. Центральной проблемой отечественной психологии труда являлось *приспособление человека* к орудиям, процессам и условиям труда. При этом адаптация работника изучалась преимущественно по линии психофизиологических характеристик человека. Ценностные, смыслообразующие, мотивационные аспекты труда не исследовались.

* См.: Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. М., 1987.

Таким образом, психологические исследования трудовой деятельности не давали целостного представления о профессиональном становлении работников, формировании профессиональных намерений, причинах выбора или смены профессии, этапах трудовой карьеры, проблемах профессионализации и дезадаптации.

Для того чтобы выполнить объяснительную функцию, раскрыть механизмы взаимосвязи, найти пути согласования человека с профессией, нужно вычленив из раскидистого древа психологической науки ветвь, которая бы специально занималась этими проблемами. Речь идет о выделении самостоятельной отрасли психологической науки – *профпсихологии*. К сожалению, в отечественной системе психологии такой прикладной отрасли нет. За рубежом, в англо-американских и немецкоговорящих странах, в последние годы появились обобщающие труды по психологии профессий. Кратко рассмотрим ее становление.

Становление психологии профессий

Становление и институциональное оформление отечественной психологии профессий как самостоятельной отрасли прикладной психологии обусловлено политическими, экономическими и научно-исследовательскими предпосылками. Кратко рассмотрим их.

1. В условиях тоталитарного общества игнорировались индивидуальные особенности человека. Главным было выполнение социального заказа на подготовку работников, необходимых для решения производственных задач. Изменение политической ситуации, смена идеологических ориентиров, появившаяся возможность самостоятельной предпринимательской деятельности привели к формированию нового отношения к труду, новой стратегии поведения работников, вынужденных менять профессию, искать себе место работы, подтверждать свою конкурентоспособность.

Политическая и идеологическая свобода, обрушившаяся на россиян, породила у них растерянность и психическую напряженность. Рухнувшие кабальные условия производственных отношений вызвали у работников стресс, так как в одночасье они стали ответственны за свою профессиональную жизнь.

Актуальными для трудоспособного населения стали проблемы выбора сценариев профессиональной жизни, профессиональной занятости, карьеры, безработицы и др., к решению которых оно не было подготовлено. У людей появилась потребность в психологической поддержке и помощи. Однако ни одна из отраслей прикладной психологии специально не занималась этими проблемами.

2. Экономическая ситуация до перехода к рыночным отношениям характеризовалась стабильностью и гарантировала минимум социальных благ. Вся система жизнеобеспечения была направлена на закрепление профессионального и квалификационного положения работника в сфере производства на определенном предприятии.

В условиях рыночной экономики оказались востребованы работники высокой квалификации, профессионально мобильные, конкурентоспособные. Это повысило актуальность профотбора, определения профпригодности, оценки и аттестации кадров, прогноза профессионального роста и карьеры, повышения квалификации и переквалификации работников. На предприятиях и в организациях появляются отделы (центры) развития персонала.

Психологически компетентное решение этого комплекса экономически обусловленных проблем возможно в процессе исследования взаимодействия личности с миром профессий и психологического анализа содержания профессионального становления человека.

3. Исследование многоаспектных проблем взаимодействия личности с профессией велось отечественной психологией. В основном эти проблемы изучались психологией труда, педагогической и возрастной психологией, инженерной психологией. Методологическое обоснование данной проблематики получила в фундаментальных работах отечественных психологов:

- создание психологической теории деятельности стало теоретической основой многих профпсихологических исследований;
- развитие дифференциально-психологической концепции личности явилось основой решения многих проблем профотбора, профконсультирования, профадаптации и профессионализации;
- психология труда исследовала вопросы профпригодности, профдиагностики, формирования профессиональных умений и навыков и др.;
- педагогическая психология изучала проблемы профессионального обучения и воспитания, особенности повышения квалификации и переквалификации;
- возрастная психология много внимания уделяла вопросам личностного и профессионального роста, профессионального самоопределения, психологическим особенностям кризисов и конфликтов профессионального развития взрослых.

Можно констатировать, что психологическое знание о взаимодействии человека с миром профессий накапливалось и фиксировалось в разных отраслях психологических наук. В настоящее время сложились условия для институционального оформления этого знания в рамках одной научной дисциплины – психологии профессий.

Таким образом, к началу 1990-х гг. политические, экономические и научные предпосылки обусловили возможность и необходимость оформления новой отрасли отечественной прикладной психологии – психологии профессий.

В становлении профпсихологии как самостоятельной отрасли психологии можно выделить три этапа:

1. Возникновение в конце XIX в. психотехники как направления в психологии, решающего психологические проблемы научной организации труда (W.Stern, F.Taylor, H.Munsterberg и др.). Основными задачами исследования психотехники являлись рационализация трудовых приемов и условий труда, снижение аварийности и травматизма, совершенствование производственного обучения*.

* См.: Seifert K. Handbuch der Berufspsychologie. Gottingen; Toronto; Zurich, 1977.

2. Развитие в начале XX в. самостоятельной научной отрасли – психологии труда (F.Parson, M.Weber, С.Г. Геллерштейн, А.К. Гастев и др.). Ее основные исследовательские задачи – закономерности формирования и проявления психики человека в труде, а также вопросы профотбора, профконсультации и трудовой экспертизы*.

* См.: История советской психологии труда: Тексты / Под ред. В.П. Зинченко, В.М. Мунипова, О.Г. Носковой. М, 1983.

3. Выделение в 70-х гг. нашего столетия в психологии труда и индустриальной психологии задач, направленных на решение проблем взаимозависимости человека и профессии. Эта область психологии труда стала называться профпсихологией или психологией профессий (A.Huth, E.Bornemann, K.Seifert, E.Ulich и др.). В рамках профпсихологии объединяются исследования по профконсультации, выбору профессий и профессиографии. Как самостоятельная научная дисциплина профпсихология оформилась в США в трудах J.Crites* и D.Super**.

* См.: Crites J.O. Vocational psychology: The study of vocational behavior and development. New York, 1969.

** См.: Super D.E., Bonn M.J. Occupational psychology. London, 1971.

Однако прямой перенос данных зарубежного опыта представляется непродуктивным. Иные социально-экономические условия и социокультурные традиции обуславливают необходимость построения отечественной психологии профессий.

Выделение профпсихологии обосновывается тем, что в настоящее время речь идет не о **приспособлении** человека к профессиональному труду, а о его взаимосвязи с отдельной профессией, а также миром профессий в целом. Основными задачами исследований становятся описание и анализ профессионального поведения человека и его профессиональной биографии, а также развитие личности с начала профессиональной подготовки до ухода из профессиональной жизни.

Большой вклад в решение проблем профпсихологии внесли отечественные ученые Е.М. Борисова, К.М. Гуревич, Ю.М. Забродин, Е.А. Климов, Ю.В. Котелова, Т.В. Кудрявцев, Н.В. Кузьмина, Н.Д. Левитов, Б.Ф. Ломов, А.К. Маркова, В.М. Мунипов, А.М. Новиков, К.К. Платонов, Н.С. Пряжников, З.А. Решетова, В.В. Чебышева, С.Н. Чистякова, В.Д. Шадриков, Р.Х. Шакурров, М.Р. Щукин и др.

Важное значение для утверждения профпсихологии как самостоятельной прикладной дисциплины имели работы зарубежных ученых E. Bornemann, H. Borow, J.O. Crites, H.J. Daheim, H.A. Hesse, J.L. Holland, W. Jaide, S.G. Di Michael, E.J. Mc. Cormick, S.H. Osipov, H. Ries, K.H. Seifert, D.E. Super, Th. Scharmann, D.G. Zytowski.

Основываясь на достижениях отечественной и зарубежной психологии, обоснуем предмет, задачи и методы исследования профпсихологии, рассмотрим ее ключевые понятия и основные концептуальные позиции.

Предмет, задачи и методы профпсихологии

Согласно наиболее общему определению, психология – это наука о законах отражения объективной реальности в процессе деятельности человека и поведения животных. Дифференциально-интеграционные процессы в науке и практике привели к образованию большого числа отраслей психологии, каждая из которых решает свои проблемы, имеет собственный предмет, ведущие понятия, методы и объяснительные принципы. Дифференциация обусловлена накоплением научных фактов, знаний о закономерностях, механизмах психики. Главное же, что позволяет выделить самостоятельную отрасль науки, – это наличие собственного предмета исследования.

Предметом профпсихологии являются психологические особенности, закономерности, механизмы профессионального становления личности. Отсюда следует, что **профпсихология – это отрасль прикладной психологии, изучающая закономерности формирования профессиональных намерений, выбора профессии, овладения ею, становления и оценки специалиста и профессионала, а также профессиональных деструкции личности.**

Объектом профпсихологии является взаимодействие личности и профессии.

Чтобы показать правомерность выделения профпсихологии в самостоятельную отрасль психологического знания, приведем отличия предметов и объектов психологии труда, инженерной, педагогической и возрастной психологии (табл. 2).

Отличительные признаки отраслей прикладной психологии

Отрасль психологии	Предмет исследования	Объект исследования
Психология труда	Психологические закономерности и особенности трудовой деятельности	Трудовая деятельность: ее психофизиологические и исполнительские характеристики
Инженерная психология	Психологические закономерности взаимодействия человека и технических устройств	Система «человек – машина»
Педагогическая психология	Психологические закономерности обучения и воспитания	Обучаемые
Возрастная психология	Психологические закономерности развития личности в онтогенезе	Психическое развитие личности в онтогенезе
Профпсихология	Психологические закономерности профессионального становления личности	Профессиональное развитие личности в системе «человек – профессия»

Психология труда – область психологии, изучающая закономерности формирования и проявления психической деятельности человека (процессы и состояния, особенности личности) в процессе его труда.

Инженерная психология – отрасль психологии, исследующая процессы и средства информационного взаимодействия человека и технических устройств.

Возрастная психология – отрасль психологии, изучающая закономерности этапов психического развития и формирования личности на протяжении онтогенеза человека от рождения до старости.

Педагогическая психология – отрасль психологии, изучающая психологические проблемы обучения и воспитания личности.

Особо следует подчеркнуть различие предметов психологии труда и профпсихологии. Е.А. Климов так характеризует «...ядро психологии труда как науки: это отрасль психологии, изучающая условия, пути и методы научно обоснованного решения практических задач в области функционирования и формирования человека как субъекта труда»*.

* См.: Климов Е.А. Введение в психологию труда. М., 1988. С.85.

Профпсихология изучает профессиональное становление личности. В центре ее исследования – профессиональное развитие личности и профессиональное самоопределение. Личность при этом рассматривается как субъект профессионального становления.

Важное значение придается профессиональному поведению специалиста в различных социокультурных и социоэкономических условиях. Исследуются индивидуальные предпосылки и условия овладения конкретной профессией, а также ее влияние на структуру личности. Главное внимание обращается на профессиональные достижения, обусловленные когнитивными, мотивационными и психомоторными признаками личности. Анализируются отношения между человеком и его профессией, а также между профессиональной ролью и структурой мира профессий, исследуется социальное восприятие различных профессиональных ролей.

Профпсихология пристально изучает значение профессиональной деятельности для современного человека, исследует траекторию индивидуального профессионального становления личности, развитие профессиональных ожиданий в детстве, детерминанты профессиональной зрелости, профессиональные ценности и мотивы труда, удовлетворенность профессиональным трудом, а также влияние профессии на биографию конкретного человека.

Важными аспектами профпсихологии являются анализ профессиональной деятельности, установление типичных профессиональных задач, ситуаций, трудностей, выяснение профессиональных требований.

Основываясь на анализе исходной проблемной ситуации и определении предмета профпсихологии, формулируем ее основные **задачи**:

- 1) обоснование методологии профпсихологии, включающей концепцию профессионального становления личности, ведущие понятия и принципы исследования;

- 2) разработка исследовательских методик, адекватных предмету профпсихологии, и проектирование собственных методов;
- 3) психологический анализ, классификация и характеристика профессий; разработка принципов и методики проектирования профессий;
- 4) исследование психологических механизмов и закономерностей профессионального становления личности; определение факторов, детерминирующих динамику этого процесса; психологический анализ кризисов профессионального становления;
- 5) изучение профессиональных деструкции специалиста: стагнации и деформаций личности, снижения профессиональной работоспособности;
- 6) разработка психодиагностических средств мониторинга профессионального развития личности и аттестации специалистов;
- 7) психологическое сопровождение профессионального становления личности: поддержка, стимулирование и помощь в течение всей профессиональной жизни человека; профконсультирование, личностно-развивающие технологии профессионального образования, аттестация, психотехнологии профессионального роста, профессиональная коррекция и реабилитация, психологическая подготовка к уходу из профессии.

Исследовательские методы профпсихологии имеют общепсихологическое происхождение, методика отражает специфику предмета изучения. Профпсихология использует для исследования методы общей, возрастной, педагогической психологии, а также психологии труда. Специфическими методиками исследования профпсихологии являются метод составления профессиональной психобиографии, метод критических инцидентов, профессионально ориентированная графология, экспертная оценка профессионализма, ретроспекция профессиональных кризисов, рефлексия профессиональных деформаций и др.

Основные концептуальные положения

Методологической основой профпсихологии является концепция профессионального становления личности. Суть этой концепции заключается в том, что, выбирая профессии, осваивая их, профессионально совершенствуясь, личность изменяется: обогащается направленность, формируется опыт и компетентность, развиваются профессионально важные качества. Профессиональное становление сопровождается кризисами, конфликтами и деструктивными изменениями. Темп и траектория этого процесса детерминируются биологическими и социальными факторами, собственной активностью личности, а также случайными обстоятельствами, жизненно важными событиями и профессионально обусловленными инцидентами.

Профессиональное становление – это большая часть онтогенеза человека, которая охватывает период с начала формирования профессиональных намерений до завершения профессиональной жизни. В этом гетерохронном процессе можно выделить стадии оптации, профессионального образования и подготовки, профадаптации, профессионализма и мастерства. Кратко профессиональное становление можно определить как «формообразование» личности, адекватное деятельности, и индивидуализацию деятельности личностью.

Ведущие понятия и основные концептуальные положения профпсихологии обобщены в табл. 3.

Таблица 3

Основные концептуальные положения профпсихологии

Ведущие понятия	Концептуальные положения
1	2
Профессиональное становление	Профессиональное становление – это развитие личности в процессе выбора профессии, профессионального образования и подготовки, а также продуктивного выполнения профессиональной деятельности

Стадии профессионального становления	Профессиональное становление – процесс гетерохронный, в отдельные периоды наблюдаются спады и скачки (вершинные достижения), конфликты и кризисы в зависимости от взаимодействия факторов индивидуального, личностного и профессионального развития. В этом индивидуальном целостном процессе можно выделить стадии, характеризующиеся социальной ситуацией и ведущей деятельностью. К ним относятся стадии оптации, профессиональной подготовки, профессиональной адаптации, первичной и вторичной профессионализации и профессионального мастерства
Вариативность профессионального становления	Темп и траектория профессионального становления вариативны и определяются четырьмя группами факторов: возрастными, индивидуально-психологическими, профессионально-технологическими и социально-экономическими
Профессиональный рост	Профессиональный рост предполагает постоянное обогащение направленности, компетентности и профессионально важных качеств, повышение эффективности трудового функционирования
Психологическое сопровождение профессионального становления	Создание условий и возможностей для продуктивного решения задач профессионального развития и саморазвития личности, профессионального самоопределения и самореализации, оказание психологической поддержки и помощи человеку в преодолении деструктивных тенденций личностного и профессионального развития
Профессиональное самоопределение	Самостоятельное осознанное согласование профессионально-психологических возможностей человека с содержанием и требованиями профессиональной деятельности, а также нахождение смысла выполняемого труда в конкретной социально-экономической ситуации
Профессиональное самосохранение	Личностно ориентированная система продуктивного профессионального функционирования человека, заключающаяся в готовности к постоянному самоизменению и самореализации своих профессиональных возможностей, самопроектированию и реализации продуктивных сценариев профессиональной жизни, преодолению деструктивных вариантов профессионального развития и карьеры
Деструкции профессионализации	Количественные (кумулятивные) и качественные (инновационные) изменения в процессе профессионализации сопровождаются стагнацией и деформацией личности
Профессиональная самоактуализация	Ускорение профессионального роста путем активизации потенциала личности, проявление сверхнормативной профессиональной активности, а также участие в разного рода развивающих психотехнологиях
Профессиональная социализация	Вхождение в профессию и ее освоение сопровождаются профессиональной социализацией: нахождением своего места в профессиональной стратификации, выработкой профессионального менталитета, формированием ролевого поведения и профессиональной идентификации

Технологии реализации практической направленности психологии профессии

По задачам, формам и методам психотехнологии представляют собой многообразные виды практик психологической помощи и поддержки людей. Основными из них являются психологическое консультирование, психопрофилактика, психокоррекция, психологическая реабилитация, личностно-ориентированная терапия и др. Приведем их краткую характеристику.

Психологическая профилактика – содействие полноценному социально-профессиональному развитию личности, малых групп и коллективов, предупреждение возможных личностных и межличностных проблем, неблагополучия и социально-психологических конфликтов, включая выработку рекомендаций по улучшению социально-психологических условий самореализации личности, малых групп и коллективов с учетом формирующихся социально-экономических отношений.

Психологическое консультирование – оказание помощи личности в самопознании, адекватной самооценке, адаптации к реальным жизненным условиям, формировании ценностно-мотивационной сферы, преодолении кризисных ситуаций, профессиональных деформаций и достижении эмоциональной устойчивости, способствующей непрерывному личностному и профессиональному росту и саморазвитию, включая консультации руководителей по вопросам работы с персоналом.

Психологическая коррекция – активное психолого-педагогическое воздействие, направленное на устранение отклонений в личностном и профессиональном развитии, гармонизацию личности и межличностных отношений в конкретных социально-экономических условиях.

Личностно-ориентированная терапия ставит задачу содействия пациенту в изменении его отношения к социальному окружению и собственной личности. Жесткого разделения методов клинической и личностно-ориентированной психотерапии не существует: одни и те же методы могут с успехом использоваться и здесь и там. Основой многих форм психотерапии, а также самой психологической практики стал психоанализ, разработанный З. Фрейдом.

Психологическая реабилитация – процесс, мобилизующий личностные адаптационные механизмы при обеспечении необходимых условий во внешней среде (социальной, психологической, природной). Реабилитация предполагает возвращение того, что утрачено или может быть утрачено в связи с изменением условий. Главное в реабилитации – правильное определение предмета и реструктуризация виртуальных атрибутов личностных жизненных смыслов.

Процесс реабилитации предполагает, как правило, проведение процедуры профотбора, профконсультации и профориентации, которая сводится к поиску соответствия между личностными и профессиональными качествами кандидата и требованиями профессии. Средства решения задач профориентации достаточно развиты и включают в себя составление профессиограмм для различных видов деятельности, индивидуальное социопсихологическое и психологическое обследование кандидатов, систему обучения и переподготовки и т.п.

Прикладные аспекты профпсихологии

Профпсихология как самостоятельная научная дисциплина в нашей стране еще только оформляется. Это область исследовательской деятельности, направленная на получение нового знания. Каково же прикладное значение этого знания?

В характеристике исходной проблемной ситуации уже обозначены основные направления профпсихологии. Конкретизируем их. Это профконсультация оптантов и профотбор кандидатов на занятие должности, психологическое обеспечение профессионального образования и подготовки кадров на предприятиях, профессиография и проектирование новых профессий, оценка профессиональной успешности и аттестация специалистов, психокоррекция и профессиональное развитие личности, профессиональная реабилитация и уход из профессиональной жизни.

Каждый из перечисленных практических аспектов профпсихологии обеспечивается разветвленной сетью прикладных отраслей психологии. Возникает вопрос о целесообразности выделения еще одной отрасли. Объединение всего комплекса научных и практических проблем, связанных с профессиональным развитием личности, позволит ставить и решать новые задачи, методологически упорядочить уже имеющиеся знания, создать целостную систему психологической помощи человеку в профессиональной жизни.

Психология профессий как учебная дисциплина

Развитие профпсихологии как отрасли прикладной психологии обуславливает необходимость проектирования адекватной учебной дисциплины. Введение такого учебного предмета в профессиональной школе существенно обогатит профессиональную культуру будущих специалистов, будет способствовать их профессиональному самоопределению, станет фактором психологически обоснованного проектирования ими своей профессиональной биографии.

Учебная дисциплина должна быть изоморфна соответствующей отрасли науки и в то же время иметь отличительные особенности. К ним относятся прикладной характер учебного предмета, дидактическая обработка научного знания, построение содержания в соответствии с логикой учебно-профессиональной деятельности, учет возрастных психических возможностей обучающихся.

Существенное отличие имеется в целях науки и учебного предмета. Целью науки является получение объективно нового знания, раскрытие закономерностей, механизмов психических явлений. Цель учебного предмета – усвоение систематизированных, дидактически обработанных научных знаний, формирование научно и профессионально ориентированных умений, развитие учебно-профессионального интеллекта и гуманистическое воспитание личности.

Активное использование учебных знаний и умений в профессиональной жизни возможно при владении различными способами взаимодействия с миром профессий, саморегуляции профессиональной деятельности, диагностики профессионального развития.

Профессионализм как специальность

Потребности людей в профессиональном самоопределении, психологической поддержке в процессе преодоления трудностей профессиональной жизни, конфликтов, неудовлетворенности трудом, профессиональной усталости; профессиональная реабилитация лиц с ограниченными психофизиологическими возможностями; оказание помощи при вынужденном увольнении, потере трудоспособности и уходе на пенсию – все эти социально и личностно значимые проблемы настоятельно требуют подготовки практических психологов, способных решать их. Подготовка специалистов такого профиля началась в 1993 г. в Уральском государственном профессионально-педагогическом университете. **Области профессиональной деятельности** специалистов:

- *профессиональные учебные заведения*: оказание помощи в выборе профессии и трудоустройстве, мотивирование профессионального развития и мониторинг этого процесса, стимулирование профессионального становления, преподавание учебной дисциплины «Психология профессий»;
- *службы занятости населения*: психологическое консультирование по выбору профессии и профессиональной реориентации, психологическое просвещение сотрудников служб занятости;
- *государственные и коммерческие предприятия*: психологическое консультирование сотрудников, испытывающих профессиональные трудности, кризис, неудовлетворенность, переживающих конфликт; помощь службам развития персонала; формирование резерва на выдвижение; проектирование карьеры; определение профпригодности, участие в аттестации работников;
- *бюро психологического консультирования*: оказание помощи и поддержки людям, испытывающим трудности и конфликты в профессиональной жизни; проектирование альтернативных сценариев профессиональной биографии;
- *учреждения социальной защиты населения*: психологическая диагностика и консультирование, профилактика профессионального самоопределения, коррекционно-реабилитационная работа.

Таким образом, в деятельности психолога-профессионалиста можно выделить следующие функции: диагностическую, прогностическую, консультативную, коррекционно-реабилитационную, профессиографическую, исследовательскую.

Основные **виды деятельности** психолога-профессионалиста:

- *профессиональное консультирование*, связанное с адекватным выбором профессии и форм подготовки, проектированием и сопровождением профессиональной карьеры, сменой профессии;
- *психологическая профилактика*, направленная на предупреждение негативных явлений, связанных с длительным выполнением одной профессиональной деятельности, на создание благоприятного психологического климата и предупреждение профессиональных конфликтов;
- *психологическая поддержка и помощь* безработным, а также работникам, переживающим кризисы профессионального развития и конфликты профессионального самоопределения; психологическое обеспечение профессионального самосохранения;
- *диагностика*, позволяющая определять профессиональную пригодность, готовность и предрасположенность к выполнению профессиональной деятельности, психологическое здоровье, профессионально важные качества и деформации, психические состояния в трудовом процессе;
- *разработка профессиограмм, моделей специалиста*, экспертиза факторов результативности деятельности, конструирование методик аттестации работников;
- *мониторинг профессионального развития*, включающий создание банка данных, рекомендаций по перемещению и оптимальному использованию специалистов;
- *психологическое сопровождение* профессионального образования, профессионального роста и карьеры, коррекция деструктивных тенденций профессиональной жизни;
- *психологическое просвещение*.

В зависимости от склонностей, способностей, психологической интуиции психолог-профессионалист может работать психологом на предприятиях и в профессионально-образовательных учреждениях, в психологических службах и психологических консультативных бюро либо преподавателем психологии в профессиональных учебных заведениях.

ГЛАВА 2. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ

Методологические основы

При рассмотрении проблемы становления личности мы основываемся на методологическом положении Б.Г. Ананьева, согласно которому развитие личности, с одной стороны, «есть возрастающая по масштабам и уровням интеграция – образование крупных «блоков», систем или структур, синтез которых в определенный момент жизни человека выступает как наиболее общая структура личности... С другой стороны, развитие личности есть и все возрастающая дифференциация ее психофизиологических функций, процессов, состояний и личностных свойств, соразмерная прогрессирующей интеграции»*.

* См.: Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания. М., 1977. С.255-256.

Теоретической основой концепции профессионального становления личности стали исследования личности и деятельности К.С. Абульхановой-Славской, Б.Г. Ананьева, А.Г. Асмолова, Б.Ф. Ломова, Н.Н. Нечаева, Г.В. Суходольского, В.Д. Шадрикова. Большое влияние на проектирование концепции оказали работы А.А. Бодалева, Ю.М. Забродина, Е.А. Климова, Т.В. Кудрявцева, А.К. Марковой, Л.М. Митиной, Н.С. Пряжниковой, С.Н. Чистяковой.

Для теоретического анализа психологических проблем профессионального развития личности особый интерес представляют работы зарубежных ученых А. Маслоу, Дж. Сьюпера, Дж. Холланда.

На основе изучения работ данных исследователей были определены следующие концептуальные положения:

- профессиональное становление личности имеет историческую и социокультурную обусловленность;
- ядром профессионального становления является развитие личности в процессе профессионального обучения, освоения профессии и выполнения профессиональной деятельности;
- процесс профессионального становления личности индивидуально своеобразен, неповторим, однако в нем можно выделить качественные особенности и закономерности;
- профессиональная жизнь позволяет человеку реализовать себя, предоставляет личности возможности для самоактуализации;
- индивидуальная траектория профессиональной жизни человека определяется нормативными и ненормативными событиями, случайными обстоятельствами, а также иррациональными влечениями человека;
- знание психологических особенностей профессионального развития позволяет человеку осознанно проектировать свою профессиональную биографию, строить, творить свою историю.

Методологической основой проектирования концепции стали принципы системного, личностно-деятельностного, событийного подходов к профессиональному становлению, гуманистическая теория самоактуализации и самореализации личности.

Ключевые понятия

Ключевыми понятиями концепции являются «личность», «профессиональная деятельность», «профессиональное становление личности», «профессия» и «профессиональное самоопределение». Рассмотрим трактовку этих понятий.

В психологии существуют разные определения личности. В гуманистических психологических концепциях личность – это человек как ценность, ради которой осуществляется развитие общества.

Психологи биогенетической ориентации рассматривают личность как индивида, обладающего определенными антропогенетическими свойствами (задатками, темпераментом, биологическим возрастом, полом, типом телосложения, нейродинамическими свойствами мозга и др.), которые проходят различные стадии созревания по мере реализации филогенетической программы вида в онтогенезе.

Представители социогенетической ориентации трактуют личность сквозь призму социализации человека, освоения им социальных норм и ролей, приобретения социальных установок и ценностных ориентации, формирования социального и национального характера.

Ученые персоногенетической ориентации анализируют личность в процессе ее самореализации, личностного выбора, непрерывного поиска смысла жизни. Большое значение придается активности

личности, ее творческой направленности, индивидуальности.

Мы *под личность* будем понимать индивида как субъекта социальных отношений и активной деятельности, наделенного свойствами, качествами, способностями, позволяющими реализовать себя.

Понятие *профессиональное становление личности* в психологии еще не закрепилось. Мы будем понимать становление как процесс прогрессивного изменения личности под влиянием социальных воздействий, профессиональной деятельности и собственной активности, направленной на самосовершенствование и самоосуществление. Становление обязательно предполагает потребность в развитии и саморазвитии, возможность и реальность ее удовлетворения, а также потребность в профессиональном самосохранении.

Движение личности в пространстве и времени профессионального труда получило название *профессионального становления* субъекта деятельности. Таким образом, профессиональное становление субъекта – это часть онтогенеза человека с начала формирования профессиональных намерений до окончания активной профессиональной деятельности.

Решающее значение в становлении личности принадлежит *ведущей деятельности*. Признание лично-стнообразующей функции ведущей деятельности неизбежно приводит к выделению в непрерывном процессе становления личности периода, связанного с выбором, подготовкой к выполнению и выполнением взрослым человеком одного типа деятельности – профессиональной. Превращение профессиональной деятельности в ведущую зависит от социально-экономических отношений, социальной ситуации, позиции личности. Этот период занимает большую часть жизни человека. Траектория судьбы человека, его счастье, самочувствие, удовлетворенность жизнью, физическое и психическое здоровье во многом определяются удовлетворенностью содержанием профессиональной деятельности, отношением к ней личности, уровнем профессиональных достижений. Можно сказать, что для большинства людей основой развития личности в зрелом возрасте становится профессиональная деятельность.

Профессиональная деятельность – это социально значимая деятельность, выполнение которой требует специальных знаний, умений и навыков, а также профессионально обусловленных качеств личности. В зависимости от содержания труда (предмета, цели, средств, способов и условий) различают виды профессиональной деятельности. Соотнесение этих видов с требованиями, предъявляемыми к человеку, образует профессии.

Профессия – социально ценная область приложения физических и духовных сил человека, позволяющая ему получать взамен затраченного труда необходимые средства для существования и развития.

Изменения, которые происходят с личностью в процессе подготовки, овладения профессиональной деятельностью и ее самостоятельного выполнения, приводят к становлению личности как специалиста и профессионала.

Специалист – это профессионально компетентный работник, обладающий необходимыми для качественного и производительного выполнения труда знаниями, умениями, качествами, опытом и индивидуальным стилем деятельности.

Профессионал – работник, обладающий помимо знаний, умений, качеств и опыта также определенной компетенцией, способностью к самоорганизации, ответственностью и профессиональной надежностью. Профессионал способен обнаружить проблему, сформулировать задачу и найти способ ее решения. Профессионалы составляют основу партиципаторной организационной структуры предприятия, учреждения, нацеленной на *развитие*.

Концептуальным понятием нашего исследования является *профессиональное самоопределение*, которое трактуется как самостоятельное и осознанное согласование профессионально-психологических возможностей человека с содержанием и требованиями профессионального труда, а также нахождение смысла выполняемой деятельности в конкретной социально-экономической ситуации.

Е.А. Климов, анализируя понятие «профессиональное самоопределение», подчеркивает, что это не однократный акт принятия решения, а постоянно чередующиеся выборы. Наиболее актуальным *выбор профессии* становится в отрочестве и ранней юности, но и в последующие годы возникает проблема *ревизии и коррекции профессиональной жизни человека**.

* См.: Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов н/Д, 1996. С.39-40.

Профессиональное становление личности обогащает психику, наполняет жизнедеятельность человека особым смыслом, придает профессиональной биографии значительность. Но, как всякий

развивающийся процесс, профессиональное становление сопровождается **деструктивными изменениями**: кризисами, стагнацией и деформациями личности. Эти деструктивные изменения обуславливают прерывность и гетерохронность (неравномерность) профессионального развития личности, носят нормативный и ненормативный характер. Профессиональное становление обязательно сопровождается случайностями, непредвиденными обстоятельствами, которые иногда кардинально меняют траекторию профессиональной жизни человека.

Историческая обусловленность профессионального становления

Проблема профессионального становления стала актуальной в начале XX в. До этого времени свободного выбора профессии не было. Профессиональная жизнь людей ограничивалась сословными традициями, а также патриархальным укладом общества. Промышленная революция привела к возникновению рынка труда и новых профессий. Огромные массы людей оказались перед проблемой поиска работы и профессиональной подготовленности к ней.

Изменившаяся историческая ситуация коренным образом расширила мир профессий. Новые орудия и средства труда потребовали квалифицированных работников, способных качественно и производительно выполнять трудовые функции в течение многих лет. Широкое распространение в организации труда получила система Ф. Тейлора. Помимо рационализации трудовых операций в ней большое значение придавалось профпригодности работника. Актуальным становится выбор профессии. Решение вопросов профессионального самоопределения и профпригодности привело к возникновению новой области прикладной психологии – психотехники (W.Stern, I.Musterberg, F.Parson), а в 1920-е гг. – психологии труда. Основное внимание уделялось приспособлению человека к технике и технологии производства.

Утверждение демократических принципов организации производства, гуманистические теории о роли труда, возникшие в 70-е гг. нашего столетия в развитых странах, привели к переосмыслению концепции профессионализации личности. Ядром профессионального становления стали считать взаимодействие личности и профессии. В процессе освоения профессии и особенно выполнения профессиональной деятельности происходят структурные изменения и в личности работника, и в структуре самой деятельности, т.е. профессионализация личности приводит к изменению характера и содержания профессии.

Детерминация профессионального становления личности

В процессе профессионального становления возникают противоречия двоякого рода: 1) между личностью и внешними условиями жизнедеятельности; 2) внутриличностные. Основным противоречием, детерминирующим развитие личности, является противоречие между сложившимися свойствами, качествами личности и объективными требованиями профессиональной деятельности.

В становлении личности выделяют стадийное и так называемое функциональное развитие, осуществляемое внутри определенной стадии и ведущее к количественному накоплению качественно новых элементов, которые образуют потенциальный резерв.

Создание внутренних потенциалов профессионального развития специалиста – результат активного взаимодействия личности с социально-профессиональными группами и средствами труда. При этом происходит обогащение психики. Результатом деятельности является не только создание материальных и духовных ценностей, но также и развитие личности.

Следует оговориться, что не любая профессиональная деятельность развивает личность. Есть много профессиональных видов труда, которые не обогащают личность, а, наоборот, деформируют ее.

Многое зависит от самой личности, от ее отношения к профессиональному труду. Выполняя ту или иную работу, определенным образом относясь к ней, личность воспроизводит в себе новые свойства и качества. В процессе профессионального становления они объединяются с уже имеющимися свойствами, а также между собой, образуя комплексы качеств.

Образование, профессиональные знания и умения, общие и специальные способности, социально значимые и профессионально важные качества составляют профессиональный потенциал развития специалиста. Реализация потенциала зависит от многих факторов: биологической организации человека, социальной ситуации, характера профессиональной деятельности, активности личности, ее потребности в саморазвитии и самоактуализации. Но ведущим фактором профессионального

становления личности является система объективных требований к ней, детерминированных профессиональной деятельностью, в процессе выполнения которой и возникают новые свойства и качества. Смена или перестройка способов ее выполнения, изменение отношения к ведущей деятельности обуславливают стадиальность развития личности.

В профессиональном становлении также большое значение имеют социально-экономические условия, социально-профессиональные группы и активность самой личности. Субъективная активность человека определяется системой устойчиво доминирующих потребностей, мотивов, интересов, ориентации и т.п.

Изучение научной литературы позволило определить профессиональное становление как формирование профессиональной направленности, компетентности, социально значимых и профессионально важных качеств и их интеграцию, готовность к постоянному профессиональному росту, поиск оптимальных приемов качественного и творческого выполнения деятельности в соответствии с индивидуально-психологическими особенностями человека.

Профессиональное становление предполагает использование совокупности развернутых во времени приемов социального воздействия на личность, включение ее в разнообразные профессионально значимые виды деятельности (познавательную, учебно-профессиональную и др.) с целью формирования у нее системы профессионально важных знаний, умений, качеств, форм поведения и индивидуальных способов выполнения профессиональной деятельности. Иными словами, профессиональное становление – это «формообразование» личности, адекватной требованиям профессиональной деятельности.

Детерминация профессионального становления личности различными психологическими школами трактуется по-разному. Социально-психологические теории рассматривают профессиональное развитие как результат социальной селекции и предшествующей выбору профессии социализации. Большое значение придается случайности. Психодинамические теории в качестве детерминант профессионального развития рассматривают инстинктивные побуждения и эмоционально окрашенный опыт, полученный в раннем детстве. Важную роль играет реальная ситуация в мире профессий, которую наблюдает личность в детстве и ранней юности. Представители психологии развития факторами профессионального становления считают предшествующее (до выбора профессии) образование и психическое развитие ребенка.

Л.М. Митина выделяет две модели становления профессиональной деятельности:

- адаптивную модель, при которой в самосознании человека доминирует тенденция к подчинению профессионального труда внешним обстоятельствам в виде выполнения предписаний, алгоритмов решения профессиональных задач, правил, норм;
- модель профессионального развития, которая характеризуется способностью личности выйти за пределы сложившейся практики, превратить свою деятельность в предмет практического преобразования и тем самым преодолеть пределы своих профессиональных возможностей.

Адаптивная модель отражает становление специалиста, который является носителем профессиональных знаний, умений и опыта. Модель профессионального развития характеризует профессионала, владеющего профессиональной деятельностью в целом, способного к ее самопроектированию и совершенствованию.

Движущими силами развития специалиста являются противоречия между усложняющимися требованиями профессионального труда и индивидуальным стилем, опытом и способностями. Основная движущая сила развития профессионала – внутрличностное противоречие между «Я-действующим» и «Я-отраженным». Переживание этого противоречия побуждает профессионала к поиску новых способов самоосуществления*.

* См.: Психологическое сопровождение выбора профессии / Под ред. Л.М. Митиной. М., 1998. С.6-8.

Важное значение в детерминации профессионального становления личности имеет характер профессионального труда. Монотонный, однообразный, алгоритмизированный труд способствует профессиональному развитию работника лишь на стадиях профессиональной подготовки и адаптации. В дальнейшем наступает профессиональная стагнация. Разнообразный, неалгоритмизированный труд предоставляет большие возможности для профессионального развития специалиста и становления профессионала.

Исследование закономерностей профессионального становления в отечественной психологии привело к определению детерминации этого процесса, объективных и субъективных факторов.

Активным, производящим началом признаются объективные обстоятельства – социально-экономические условия, а следствием отражения этих воздействий – изменения в субъектах.

Положение о первичности социальной детерминации развития личности не означает полного игнорирования биологических особенностей человека. В отечественной психологии признается влияние биологической сущности человека на личностное развитие. Особо подчеркивается ее воздействие на темп и уровень развития.

В какой мере биологическое развитие определяет становление личности? На этот вопрос отечественные психологи отвечают по-разному. Одни придают наследственности в детерминации психических свойств большее значение, другие – меньшее. А.В. Брушлинский, специально проанализировавший проблему предпосылок психического развития личности, пришел к выводу, что на ранних стадиях онтогенеза биологическое выступает в качестве внутренних условий развития. По мере становления личности усиливается влияние внешних (социальных) факторов. При этом внешние причины действуют опосредованно через внутренние условия*. Профессиональное становление специалиста в основном обусловлено внешними воздействиями. Однако его нельзя непосредственно выводить из внешних условий и обстоятельств, так как они всегда преломляются в жизненном опыте человека, индивидуальных психических особенностях, психическом складе. В этом смысле внешнее влияние опосредуется внутренними условиями, к которым и относится своеобразие психики личности, ее социальный и профессиональный опыт.

* См.: Брушлинский А.В. О соотношении биологического и социального в развитии личности // Теоретические проблемы психологии личности. М., 1974.

В процессе становления профессионала, увеличения масштаба личности субъект все более выступает фактором своего развития, изменения, преобразования объективных обстоятельств в соответствии со своими личными свойствами. Другими словами, профессионал может сам сознательно изменять свою профессиональную биографию, заниматься саморазвитием, самосовершенствованием, но и в данном случае этот процесс мотивируется социальным окружением, экономическими условиями жизнедеятельности.

В самом общем виде детерминация профессионального становления личности представлена на рис.1.

Влияние рассмотренных факторов на сценарий (траекторию и темп) профессионального становления личности зависит от возраста, пола и стадий становления. Гипотетически можно выделить следующие наиболее часто встречающиеся варианты сценариев:

1. Плавное, бесконфликтное и бескризисное профессиональное становление в рамках одной профессии.
2. Ускоренное развитие на начальных стадиях становления с последующими стагнацией и спадом. Реализуется, как правило, также в рамках одной профессии.
3. Ступенчатое, скачкообразное личностное и профессиональное развитие, приводящее к вершинным достижениям (не обязательно в рамках одной профессии) и сопровождающееся кризисами и конфликтами профессионального становления.

Изменение темпа и вектора развития происходит в основном при смене стадии становления. Решающее значение при этом имеют изменения социальной ситуации развития, ведущей деятельности и собственной активности личности. Каждый из трех основных вариантов становления имеет разнообразные версии. На рис. 2 – 4 изображены базовые траектории становления.

В заключение следует подчеркнуть, что решающее значение в профессиональном становлении личности принадлежит ее профессиональной активности; важную роль играют социально-экономические условия; биологические факторы выполняют функцию предпосылок профессионального развития, влияют на его темп, а также на профессиональную пригодность и результативность.



Рис. 1. Детерминация профессионального становления

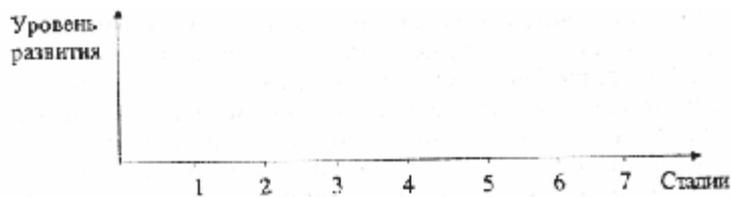


Рис. 2. Траектория бескризисного становления

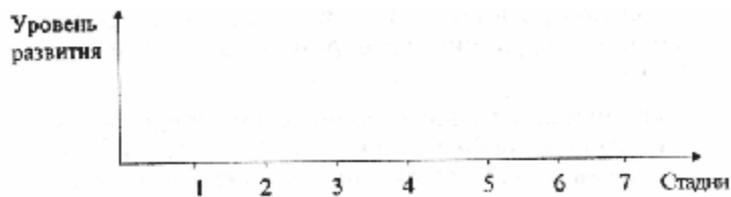


Рис. 3. Траектория стагнирующего становления

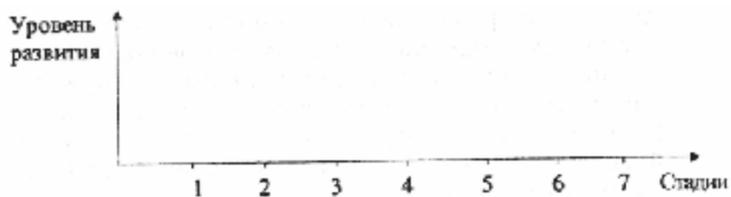


Рис. 4. Траектория вершинных достижений

О взаимодействии индивидуального, личностного и профессионального развития человека

Характеристика человека как индивида определяется его биологическими особенностями: наследственностью, особенностями организма, состоянием здоровья, физической и психической энергетикой. Индивидуальные особенности влияют на темп и уровень развития человека и как личности, и как профессионала. К ведущим личностным характеристикам человека относятся его отношения, мотивы, интеллект, эмоционально-волевая сфера. Они косвенно, опосредованно влияют на индивидуальное развитие и в основном обуславливают профессиональное становление. Уровень профессиональных достижений человека определяется и индивидуальными особенностями, и личностными характеристиками.

Реальные сценарии жизни человека отличаются большим разнообразием. В зависимости от соотношения темпов различных видов развития А.А. Бодалев выделяет следующие сценарии развития взрослого человека:

1. Индивидуальное развитие значительно опережает личностное и профессиональное. Такое соотношение отражает слабовыраженное развитие человека как личности и как работника. Отсутствуют интересы, склонности и способности к какой-либо деятельности, профессиональная подготовленность не выражена, низкий уровень трудоспособности.
2. Личностное развитие человека идет более интенсивно, чем индивидуальное и профессиональное. Это проявляется в бережном отношении к окружающей среде, людям, предметам материальной и духовной культуры, привязанности к семье и др. Физическое здоровье, профессиональные достижения находятся на втором плане.
3. Профессиональное развитие доминирует над двумя другими «ипостасями» человека. Приоритет профессиональных ценностей, тотальная погруженность в работу – особенности так называемых трудоголиков.
4. Относительное соответствие темпов индивидуального, личностного и профессионального развития. Это оптимальное соотношение, обуславливающее реализацию, «выполнение» человеком себя*.

* См.: Бодалев А.А. Вершина в развитии человека: характеристики и условия достижения. М, 1998. С.24 – 30.

На индивидуальное развитие решающее влияние оказывают биологические факторы, на личностное – психические особенности и ведущая деятельность, на профессиональное – социально-экономические факторы и ведущая (профессиональная) деятельность. Все три вида развития взаимосвязаны, и если учесть, что развитие идет неравномерно, то у каждого человека складывается своя уникальная траектория развития. Большое влияние на индивидуальные сценарии профессионального становления оказывает содержание профессиональной деятельности. Профессиональные достижения, удовлетворяя потребности в самоутверждении, ведут к перестройке профессионального самосознания, оказывают влияние на систему мотивов, отношений и ценностных ориентации и в конечном счете инициируют перестройку всей структуры личности. В отдельных случаях хорошее физическое развитие становится условием и побудителем высокой профессиональной активности и основой успешного личностного роста.

Обобщая вышеизложенные рассуждения, можно констатировать, что индивидуальное, личностное и профессиональное развитие человека в индивидуальной жизни взаимодействуют и порождают широкий спектр сценариев профессиональной жизни. Вершинные достижения человека располагаются на разных стадиях профессионального становления личности.

Стадии профессионального становления

Профессиональное становление охватывает длительный период жизни человека (35 – 40 лет). В течение этого времени меняются жизненные и профессиональные планы, происходит смена социальной ситуации, ведущей деятельности, перестройка структуры личности. Поэтому возникает необходимость деления данного процесса на периоды или стадии. В связи с этим встает вопрос о критериях выделения стадий в непрерывном процессе профессионального становления.

Т.В. Кудрявцев, один из первых отечественных психологов, глубоко исследовавших проблему профессионального становления личности, в качестве критериев выделения стадий избрал отношение личности к профессии и уровень выполнения деятельности. Он выделил четыре стадии:

- 1) возникновение и формирование профессиональных намерений;
- 2) профессиональное обучение и подготовку к профессиональной деятельности;

- 3) вхождение в профессию, активное ее освоение и нахождение себя в производственном коллективе;
- 4) полную реализацию личности в профессиональном труде*.

* См.: Кудрявцев Т.Е. Психолого-педагогические проблемы высшей школы // Вопр. психологии. 1981. № 2.

Е.А. Климов обосновал следующую профессионально ориентированную периодизацию:

- 1) стадия оптации (12 – 17 лет) – подготовка к сознательному выбору профессионального пути;
- 2) стадия профессиональной подготовки (15 – 23 года) – овладение знаниями, умениями и навыками будущей профессиональной деятельности;
- 3) стадия развития профессионала (от 16 – 23 лет до пенсионного возраста) – вхождение в систему межличностных отношений в профессиональных общностях и дальнейшее развитие субъекта деятельности*.

* См.: Климов Е.А. Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации. М., 1983. С.58-61. (Сер. Педагогика и психология. № 2).

В более поздней периодизации жизненного пути профессионала Е.А. Климов предлагает более подробную группировку фаз:

- оптация – период выбора профессии в учебно-профессиональном заведении;
- адаптация – вхождение в профессию и привыкание к ней;
- фаза интернала – приобретение профессионального опыта;
- мастерство – квалифицированное выполнение трудовой деятельности;
- фаза авторитета – достижение профессионалом высокой квалификации;
- наставничество – передача профессионалом своего опыта*.

* См.: Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. С.418-425.

Не претендуя на строгую научную дифференциацию профессиональной жизни человека, Е.А.Климов предлагает эту периодизацию для критического размышления.

А.К. Маркова в качестве критерия выделения этапов становления профессионала избрала уровни профессионализма личности. Она выделяет 5 уровней и 9 этапов:

- 1) допрофессионализм включает этап первичного ознакомления с профессией;
- 2) профессионализм состоит из трех этапов: адаптации к профессии, самоактуализации в ней и свободного владения профессией в форме мастерства;
- 3) суперпрофессионализм также состоит из трех этапов: свободного владения профессией в форме творчества, овладения рядом смежных профессий, творческого самопроектирования себя как личности;
- 4) непрофессионализм – выполнение труда по профессионально искаженным нормам на фоне деформации личности;
- 5) послепрофессионализм – завершение профессиональной деятельности*.

* См.: Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996. С.56-57.

За рубежом широкое признание получила периодизация Дж. Сьюпера, выделившего пять основных этапов профессиональной зрелости:

- 1) рост – развитие интересов, способностей (0 – 14 лет);
- 2) исследование – апробация своих сил (14 – 25 лет);
- 3) утверждение – профессиональное образование и упрочение своих позиций в обществе (25 – 44 года);
- 4) поддержание – создание устойчивого профессионального положения (45 – 64 года);
- 5) спад – уменьшение профессиональной активности (65 лет и более)*.

* См.: Михайлов И.В. Проблема профессиональной зрелости в трудах Д.Е. Сьюпера // Вопр. психологии. 1975. № 5.

Из краткого анализа периодизаций профессионального становления личности следует, что, несмотря на разные критерии и основания дифференциации этого процесса, выделяются примерно одинаковые стадии. Логика развиваемой нами концепции профессионального становления обуславливает правомерность обобщения проделанного анализа.

Поскольку на выбор профессионального труда, становление специалиста влияют социально-экономические факторы, то правомерно в качестве основания членения профессионального развития

человека избрать социальную ситуацию, которая детерминирует отношение личности к профессии и профессиональным общностям.

Следующим основанием дифференциации профессионального становления выступает ведущая деятельность. Ее освоение, совершенствование способов выполнения приводят к кардинальной перестройке личности. Очевидно, что деятельность, осуществляемая на репродуктивном уровне, предъявляет иные требования к личности, чем частично поисковая и творческая. Психологическая организация личности молодого специалиста, осваивающего профессиональную деятельность, вне всякого сомнения, отличается от психологической организации личности профессионала. Следует иметь в виду, что психологические механизмы реализации конкретной деятельности на репродуктивном и творческом уровнях настолько различны, что их можно отнести к разным типам деятельности, т.е. переход с одного уровня выполнения деятельности на другой, более высокий, сопровождается перестройкой личности.

Таким образом, в качестве оснований для выделения стадий профессионального становления личности оправданно взять социальную ситуацию и уровень реализации ведущей деятельности. Рассмотрим влияние этих двух факторов на профессиональное становление личности.

1. Началом данного процесса является зарождение профессионально ориентированных интересов и склонностей у детей под влиянием родственников, учителей, сюжетно-ролевых игр и учебных предметов (0-12 лет).

2. Затем следует формирование профессиональных намерений, которое завершается осознанным, желанным, а иногда и вынужденным **выбором профессии**. Этот период в становлении личности получил название **оптации**. Особенность социальной ситуации развития заключается в том, что юноши и девушки находятся на завершающем этапе детства – перед началом самостоятельной жизни. Ведущей деятельностью становится учебно-профессиональная. В ее рамках складываются познавательные и профессиональные интересы, формируются жизненные планы. Профессиональная активность личности направлена на поиск своего места в мире профессий и отчетливо проявляется в решении вопроса о выборе профессии.

3. Следующая стадия становления начинается с поступления в профессиональное учебное заведение (профессиональное училище, техникум, вуз). Социальная ситуация характеризуется новой социальной ролью личности (учащийся, студент), новыми взаимоотношениями в коллективе, большей социальной независимостью, политическим и гражданским совершеннолетием. Ведущая деятельность – профессионально-познавательная, ориентированная на получение конкретной профессии. Длительность стадии **профессиональной подготовки** зависит от типа учебного заведения, а в случае поступления на работу сразу после окончания школы ее продолжительность может быть значительно сокращена (до одного-двух месяцев).

4. После окончания учебного заведения наступает стадия **профессиональной адаптации**. Социальная ситуация коренным образом меняется: новая система отношений в разновозрастном производственном коллективе, иная социальная роль, новые социально-экономические условия и профессиональные отношения. Ведущей деятельностью становится профессиональная. Однако уровень ее выполнения, как правило, носит нормативно-репродуктивный характер.

Профессиональная активность личности на этой стадии резко возрастает. Она направлена на социально-профессиональную адаптацию – освоение системы взаимоотношений в коллективе, новой социальной роли, приобретение профессионального опыта и самостоятельное выполнение профессионального труда.

5. По мере освоения профессии личность все больше погружается в профессиональную среду. Реализация деятельности осуществляется относительно устойчивыми и оптимальными для работника способами. Стабилизация профессиональной деятельности приводит к формированию новой системы отношений личности к окружающей действительности и к самой себе. Эти изменения ведут к образованию новой социальной ситуации, а сама профессиональная деятельность характеризуется индивидуальными личностнообразными **технологиями выполнения**. Наступает стадия **первичной профессионализации** и становления специалиста.

6. Дальнейшее повышение квалификации, индивидуализация технологий выполнения деятельности, выработка собственной профессиональной позиции, высокое качество и производительность труда приводят к переходу личности на **второй уровень профессионализации**, на котором происходит становление профессионала.

На этой стадии профессиональная активность постепенно стабилизируется, уровень ее проявления

индивидуализируется и зависит от психологических особенностей личности. Но в целом каждому работнику присущ свой устойчивый и оптимальный уровень профессиональной активности.

7. И лишь часть работников, обладающих творческими потенциями, развитой потребностью в самоосуществлении и самореализации, переходит на следующую стадию – **профессионального мастерства** и становления акме-профессионалов. Для нее характерны высокая творческая и социальная активность личности, продуктивный уровень выполнения профессиональной деятельности. Переход на стадию мастерства изменяет социальную ситуацию, кардинально меняет характер выполнения профессиональной деятельности, резко повышает уровень профессиональной активности личности. Профессиональная активность проявляется в поиске новых, более эффективных способов выполнения деятельности, изменении устоявшихся взаимоотношений с коллективом, попытках преодолеть, сломать традиционно сложившиеся методы управления, в неудовлетворенности собой, стремлении выйти за пределы себя. Постигание вершин профессионализма (акме) – свидетельство того, что личность состоялась.

Таким образом, в целостном процессе профессионального становления личности выделяется семь стадий (табл.4).

Таблица 4

Стадии профессионального становления личности

№ п/п	Название стадии	Основные психологические новообразования стадии
1	Аморфная оптация (0-12 лет)	Профессионально ориентированные интересы и склонности
2	Оптация (12-16 лет)	Профессиональные намерения, выбор пути профессионального образования и профессиональной подготовки, учебно-профессиональное самоопределение
3	Профессиональная подготовка (16-23 года)	Профессиональная подготовленность, профессиональное самоопределение, готовность к самостоятельному труду
4	Профессиональная адаптация (18-25 лет)	Освоение новой социальной роли, опыта самостоятельного выполнения профессиональной деятельности, профессионально важные качества
5	Первичная профессионализация	Профессиональная позиция, интегративные профессионально значимые констелляции, индивидуальный стиль деятельности. Квалифицированный труд
6	Вторичная профессионализация	Профессиональный менталитет, идентификация с профессиональным сообществом, профессиональная мобильность, корпоративность, гибкий стиль деятельности, высококвалифицированная деятельность
7	Профессиональное мастерство	Творческая профессиональная деятельность, подвижные интегративные психологические новообразования, самопроектирование своей деятельности и карьеры, вершина (акме) профессионального развития

Переход от одной стадии профессионального становления к другой означает смену социальной ситуации развития, изменение содержания ведущей деятельности, освоение либо присвоение новой социальной роли, профессионального поведения и, конечно, перестройку личности. Все эти изменения не могут не вызывать психической напряженности личности. Переход от одной стадии к другой порождает субъективные и объективные трудности, межличностные и внутриличностные конфликты. Можно утверждать, что смена стадий инициирует нормативные **кризисы профессионального становления** личности.

Мы рассмотрели логику профессионального становления в рамках одной профессии, однако, по данным Министерства труда Российской Федерации, до 50% работников меняют в течение трудовой жизни профиль своих профессий*, т.е. последовательность стадий нарушается. В условиях возрастающей безработицы человек вынужден повторять отдельные стадии вследствие вновь возникающих проблем профессионального самоопределения, профессиональной переподготовки, адаптации к новой профессии и новому профессиональному сообществу.

* См.: Забродин Ю.М. Профессиональное становление: от профобразования – к профессиональной карьере//Профессиональное самоопределение учащихся, их трудоустройство и социальная защита. Омск, 1993. С.37.

В связи с этим возникает необходимость создания новых **технологий профессионального развития и становления личности**, ориентированных на постоянно изменяющийся рынок труда, развивающих профессиональную мобильность и повышающих конкурентоспособность работников.

Профессионально обусловленная структура деятельности: концептуальная модель

По определению А.Н. Леонтьева, деятельность представляет собой развивающуюся систему, имеющую строение, свои внутренние переходы и превращения. Деятельность каждого отдельного человека зависит от его места в обществе, от того, как она складывается в неповторимых обстоятельствах. Характер и особенности деятельности определяются потребностями и мотивами, а ее структура обеспечивается определенными действиями и операциями. Таким образом, в деятельности различают две стороны: мотивационно-потребностную и операционально-техническую. Потребности конкретизируются в системе мотивов, которые представляют собой сложную иерархию: основные, стержневые мотивы и дополнительные мотивы-стимулы. По утверждению А.Н. Леонтьева, стержневые мотивы приобретают для человека личностный смысл. Деятельность мотивирует человека в той степени, в какой она приобретает для него личностный смысл.

В основу проектирования концептуальной модели положено определение деятельности, данное В.В. Давыдовым: «Деятельность – это специфическая форма общественно-исторического бытия людей, состоящая в целенаправленном преобразовании ими природной и социальной действительности. Любая деятельность, осуществляемая ее субъектом, включает в себя цель, средство, процесс преобразования и его результат. При выполнении деятельности существенно меняется и развивается сам ее субъект»*.

* См.: Давыдов В.В. Нерешенные проблемы теории деятельности // Психол. журн. 1992. № 2. С.3.

При определении профессиональной структуры деятельности мы основывались на моделях деятельности, разработанных психологами Е.М. Ивановой, Б.Ф. Ломовым, Г.В. Суходольским, В.Д. Шадриковым.

В психологической структуре деятельности выделяют три уровня обобщения:

- конкретные виды деятельности и ситуации;
- типовые профессиональные функции и задачи;
- профессиональные действия, умения и навыки.

Частью теории деятельности, характеризующей развитие деятельности и ее компонентов во времени, учитывающей профессионально обусловленный характер ее динамики, является **праксиология***.

* Праксиология (от греч. praxis – деятельность и logos – учение) – общая теория рациональной человеческой деятельности, наука о достижении максимального эффекта при данных затратах.

Важное положение праксиологии – признание саморазвития любой деятельности. Она развивается функционируя и функционирует развиваясь. Саморазвитие конкретной деятельности и состоит в порождении новых, прогрессивных ее элементов взамен существующих старых. Становление деятельности можно интерпретировать как развитие и субъекта, и самой деятельности.

Профессиональное становление субъекта выражается в развитии его личности и индивидуальности за счет приобретения профессионализма и формирования индивидуального стиля деятельности. В отличие от этого процесса **становление профессиональной деятельности** проявляется в развитии ее приемов и способов, совершенствовании технологии, обогащении методологического инструментария и расширении области его применения.

В результате развития субъекта ему становятся доступными все более сложные профессиональные задачи. А в результате становления деятельности формируются новые задачи и способы их решения. Это пополняет предметную область профессии, совершенствует ее технику и технологию, систему знаний и практического опыта.

Динамику деятельности в процессе профессионального становления исследовала Н.С. Глуханюк*.

* См.: Глуханюк Н.С. Психологические особенности и закономерности становления профессионально-педагогической деятельности // Психология становления педагога профессиональной школы. Екатеринбург, 1996. С.21 – 23.

На стадии **оптации** учебно-профессиональная деятельность, которую выбирает оптант, отражается не всегда адекватным представлением о ее социальной значимости, способах профессиональной подготовки, области распространения, условиях труда, материальных благах. О содержании профессиональной деятельности представление у оптанта, как правило, достаточно поверхностное.

Развитие деятельности на этапе **профессиональной подготовки** происходит от учебно-познавательной к учебно-профессиональной и от нее – к реальной профессиональной деятельности.

Существующая система профессиональной подготовки видит свою цель в формировании учебно-

познавательной деятельности: ее мотивации, способов приобретения и контроля знаний, умений, навыков. На ее освоение и направлены усилия обучаемых. Возникает противоречие между целью обучения и результатами профессиональной подготовки. Цель обучения – *освоение и развитие учебно-познавательной деятельности*, результат профподготовки – *освоение профессиональной деятельности*.

Преодоление этого противоречия возможно путем изменения деятельности обучаемых с учетом ее становления. Реализация развивающейся профессионально ориентированной деятельности обуславливает выбор адекватных развивающих и развивающихся технологий обучения.

На стадии *адаптации* идет активное освоение деятельности через овладение исполнительской частью нормативно одобряемой профессиональной деятельности. Выполнение профессиональных функций приводит к формированию умений и навыков. Развитие деятельности на этом этапе связано с уровнем умений.

Стадия *первичной профессионализации* характеризуется образованием блоков интегративных элементов деятельности, так называемых *модулей* деятельности, которые формируются по мере совершенствования исполнительской части в процессе ее освоения. Образование таких крупных блоков приводит к выработке наиболее стабильного индивидуального стиля выполнения деятельности. Стабилизацией нормативно одобряемой деятельности, как правило, заканчивается становление специалиста.

На стадии *вторичной профессионализации* происходит образование гибких интегративных констелляций, представляющих собой сплав профессиональных умений и качеств, необходимых для широкого круга специальностей и смежных профессий. Высококвалифицированная, качественная деятельность характерна для профессионала.

На стадии *мастерства* развитие деятельности приводит к новому качественному уровню ее выполнения – творческому. Особенности этого уровня являются мобильность деятельности при сформированности ее структурных и функциональных элементов, поиск нового инструментария, его освоение и совершенствование, самопроектирование деятельности, развитие ее исследовательского компонента.

Механизм развития профессиональной деятельности внешне выглядит как индивидуальная и социальная эволюция ее строения, которая приводит к заметному прогрессу деятельности. Сущность этого явления заключается в движении социальных и личных потребностей, обуславливающих динамику профессиональных мотивов, возникновение новых и преобразование известных целей, видоизменение профессиональных технологий, освоение новых средств труда.

Определение саморазвития деятельности как творческого процесса (Я.А. Пономарев) позволяет допустить принципиальную возможность достижения ее вершин (акме) – стадии мастерства. Однако объективная возможность становится действительностью лишь при наличии субъективной потребности в самоактуализации. Поэтому наряду со становлением деятельности необходимо рассмотреть развитие ее субъекта, становление которого инициируется развивающимися компонентами деятельности.

Профессионально обусловленная структура личности

В психологии существуют разные определения личности, сформулированные различными научными направлениями. Естественно, что каждая психологическая школа обосновывает свою структуру личности. Основываясь на понимании личности как субъекта социальных отношений и активной деятельности, мы спроектировали четырехкомпонентную структуру личности.

1. В фундаментальных трудах Л.И. Божович, В.С. Мерлина, К.К. Платонова убедительно показано, что системообразующим фактором личности является *направленность*. Направленность характеризуется системой доминирующих потребностей и мотивов. Отдельные авторы в состав направленности включают также отношения, ценностные ориентации и установки. Теоретический анализ позволил выделить компоненты профессиональной направленности: мотивы (намерения, интересы, склонности, идеалы), ценностные ориентации (смысл труда, заработную плату, благосостояние, квалификацию, карьеру, социальное положение и др.), профессиональную позицию (отношение к профессии, установки, ожидания и готовность к профессиональному развитию), социально-профессиональный статус. На разных стадиях становления эти компоненты имеют различное психологическое содержание, обусловленное характером ведущей деятельности и уровнем профессионального развития личности.

2. Второй подструктурой субъекта деятельности является *профессиональная компетентность*. В

толковых словарях компетентность определяют как осведомленность, эрудированность. Под профессиональной компетентностью понимают совокупность профессиональных знаний, умений, а также способы выполнения профессиональной деятельности. Основными компонентами профессиональной компетентности являются:

- социально-правовая компетентность – знания и умения в области взаимодействия с общественными институтами и людьми, а также владение приемами профессионального общения и поведения;
- специальная компетентность – подготовленность к самостоятельному выполнению конкретных видов деятельности, умение решать типовые профессиональные задачи и оценивать результаты своего труда, способность самостоятельно приобретать новые знания и умения по специальности;
- персональная компетентность – способность к постоянному профессиональному росту и повышению квалификации, а также реализации себя в профессиональном труде;
- аутокомпетентность – адекватное представление о своих социально-профессиональных характеристиках и владение технологиями преодоления профессиональных деструкции.

А.К. Маркова выделяет еще один вид компетентности – экстремальную профессиональную компетентность*, т.е. способность действовать во внезапно усложнившихся условиях, при авариях, нарушениях технологических процессов.

* См.: Маркова А.К. Указ. соч. С.35.

В прикладной психологии компетентность часто отождествляется с профессионализмом. Но профессионализм как высший уровень выполнения деятельности обеспечивается помимо компетентности также профессиональной направленностью и профессионально важными способностями.

Исследование функционального развития профессиональной компетентности показало, что на начальных стадиях профессионального становления специалиста имеет место относительная автономность этого процесса, на стадии самостоятельного выполнения профессиональной деятельности компетентность все более объединяется с профессионально важными качествами. Основными уровнями профессиональной компетентности субъекта деятельности становятся обученность, профессиональная подготовленность, профессиональный опыт и профессионализм.

3. Важнейшими составляющими психологической деятельности человека являются его качества. Их развитие и интеграция в процессе профессионального становления приводят к формированию системы **профессионально важных качеств**. Это сложный и динамический процесс образования функциональных и операционных действий на основе психологических свойств индивида. В процессе освоения и выполнения деятельности психологические качества постепенно профессионализируются, образуя самостоятельную подструктуру.

В.Д. Шадриков под профессионально важными качествами понимает индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность деятельности и успешность ее освоения. К профессионально важным качествам он относит также и способности*.

* См.: Шадриков В.Д. Деятельность и способности. М., 1994. С.68.

Таким образом, профессионально важные качества – это психологические качества личности, определяющие продуктивность (производительность, качество, результативность и др.) деятельности. Они многофункциональны и вместе с тем каждая профессия имеет свой ансамбль этих качеств.

В самом общем случае можно выделить следующие профессионально важные качества: наблюдательность, образную, двигательную и другие виды памяти, техническое мышление, пространственное воображение, внимательность, эмоциональную устойчивость, решительность, выносливость, пластичность, настойчивость, целеустремленность, дисциплинированность, самоконтроль и др.

4. Четвертой профессионально обусловленной подструктурой личности являются **профессионально значимые психофизиологические свойства**. Развитие этих свойств происходит уже в ходе освоения деятельности. В процессе профессионализации одни психофизиологические свойства определяют развитие профессионально важных качеств, другие, профессионализируясь, приобретают самостоятельное значение. К этой подструктуре относятся такие качества, как зрительно-двигательная координация, глазомер, нейротизм, экстраверсия, реактивность, энергетизм и др.

В исследованиях В.Д. Шадрикова и его учеников показано, что в процессе профессионализации

личности образуются интегративные ансамбли (симптомо-комплексы) качеств. Компонентный состав профессионально обусловленных ансамблей постоянно изменяется, усиливаются корреляционные связи. Однако для каждой профессии существуют относительно устойчивые ансамбли профессиональных характеристик. В зарубежной профессиональной педагогике они возведены в ранг **ключевых квалификаций**.

Теоретическое обоснование этой группы профессионально важных качеств было сделано Д. Мартенсом на основе учета взаимосвязи и взаимообусловленности социально-экономических и технико-экономических процессов производства и тенденции использования в производстве, управлении и сфере обслуживания различного рода компьютерных технологий*.

* См.: Martens D. Schiusselqualifikation/Verlag W.Kohlhamer. Stuttgart; Kohn; Mainz, 1994.

К ключевым квалификациям относятся абстрактное теоретическое мышление; способность к планированию сложных технологических процессов; креативность, прогностические способности, способность к самостоятельному принятию решений; коммуникативные способности; способность к совместному труду и сотрудничеству, надежность, работоспособность, ответственность и др.

В зависимости от преобладающих профессионально важных компонентов в структуре ключевых квалификаций они могут быть отнесены к выделенным четырем подструктурам личности. Профессионально обусловленная структура личности отражена в табл. 5.

Таблица 5

Профессионально обусловленная структура личности

Подструктура	Социально-психологические и психофизиологические компоненты подструктуры	Профессионально обусловленные ансамбли компонентов подструктуры (ключевые квалификации)
1	2	3
Социально-профессиональная направленность	Склонности, интересы, отношения, ожидания, установки, мотивы	Социально-профессиональные способности: готовность к кооперации, направленность на достижения, успех и профессиональный рост, корпоративность, надежность, социальная ответственность и др.
Профессиональная компетентность	Профессиональные знания, умения и навыки, квалификация	Социально-правовая и экономическая компетентность, специальная компетентность, персональная компетентность (знания и умения, выходящие за рамки одной профессии), аутокомпетентность
Профессионально важные качества	Внимательность, наблюдательность, креативность, решительность, контактность, самоконтроль, самостоятельность и др.	Профессиональная самостоятельность, социально-профессиональный интеллект, способность к планированию технологических процессов, диагностические способности, профессиональная мобильность, самоконтроль и др.
Профессионально значимые психофизиологические свойства	Энергетизм, нейротизм, экстравертированность, зрительно-двигательная координация, реактивность и др.	Обобщенные профессиональные способности: координация действий, быстрота реакции, глазомер, ручная сноровка, выносливость, стрессоустойчивость, работоспособность и др.

В процессе профессионального становления содержание подструктур изменяется, происходит интеграция компонентов внутри каждой подструктуры, развитие сложных профессионально обусловленных констелляций, интегрирующих компоненты разных подструктур, что приводит к образованию ключевых квалификаций. Последние обеспечивают конкурентоспособность, профессиональную мобильность, продуктивность профессиональной деятельности, способствуют профессиональному росту, повышению квалификации и развитию карьеры специалиста.

Профессиональные деформации личности

Исследования профессионального становления личности позволили нам выдвинуть положение, что многолетнее выполнение любой профессиональной деятельности приводит к образованию деформаций личности, снижающих продуктивность осуществления трудовых функций, а иногда и затрудняющих этот процесс.

Под профессиональными деформациями мы понимаем деструктивные изменения личности в процессе выполнения деятельности. Развитие профессиональных деформаций определяется многими факторами: разнонаправленными онтогенетическими изменениями, возрастной динамикой, содержанием профессии, социальной средой, жизненно важными событиями и случайными моментами. К основным психологическим детерминантам профессиональных деформаций относятся стереотипы профессиональной деятельности, механизмы психологической защиты, стагнация профессионального развития, психофизиологические изменения, пределы профессионального развития и акцентуации характера.

Каждая профессия имеет свой ансамбль деформаций. Исследования профессионального становления педагогов привели к выделению следующих деформаций: авторитарности, педагогического догматизма, индифферентности, консерватизма, ролевого экспансионизма, социального лицемерия, поведенческого трансфера. Профессиональные деформации неизбежны. Их преодоление предполагает использование разнообразных личностно ориентированных технологий коррекции и средств профилактики.

Выводы

Обобщение проведенного теоретического анализа профессионального становления личности позволяет сформулировать следующие выводы:

1. Профессиональное становление – это продуктивный процесс развития и саморазвития личности, освоения и самопроектирования профессионально ориентированных видов деятельности, определение своего места в мире профессий, реализация себя в профессии и самоактуализация своего потенциала для достижения вершин профессионализма.

2. Профессиональное становление представляет собой динамический процесс «формообразования» личности, адекватной деятельности, который предусматривает формирование профессиональной направленности, профессиональной компетентности и профессионально важных качеств, развитие профессионально значимых психофизиологических свойств, поиск оптимальных способов качественного и творческого выполнения профессионально значимых видов деятельности в соответствии с индивидуально-психологическими особенностями личности. Системообразующим фактором этого процесса на разных стадиях становления выступает социально-профессиональная направленность, формируемая под влиянием социальной ситуации, комплекса взаимосвязанных развивающихся профессионально значимых видов деятельности и профессиональной активности личности.

Переход от одной стадии становления к другой инициируется изменениями социальной ситуации, сменой и перестройкой ведущей деятельности, что приводит к профессиональному развитию личности, кризису ее психологической организации, формированию новой целостности, сменяющейся дезорганизацией и последующим установлением качественно нового уровня функционирования, центром которого становятся профессионально обусловленные психологические новообразования.

3. Профессиональное становление личности представляет собой процесс повышения уровня и совершенствования структуры профессиональной направленности, профессиональной компетентности, социально и профессионально важных качеств и профессионально значимых психофизиологических свойств через разрешение противоречий между актуальным уровнем их развития, социальной ситуацией и развивающейся ведущей деятельностью.

Основные изменения структурных составляющих личности, свидетельствующие о ее профессиональном развитии, состоят в том, что на стадиях активного освоения деятельности образуются интегральные профессионально значимые констелляции разнообразных качеств и умений. С переходом на другую стадию становления структурообразующие качества изменяются, устанавливаются новые взаимосвязи.

4. Процесс профессионального становления опосредован профессионально значимыми видами деятельности и социальной ситуацией. Динамика профессионального становления подчинена общим

закономерностям психического развития: преемственности, гетерохронности, единству сознания и деятельности.

Преемственность проявляется в том, что психологические новообразования каждой предыдущей стадии при переходе на новый уровень функционирования не исчезают, а включаются в состав вновь возникающих психологических новообразований, степень их выраженности изменяется.

Гетерохронность проявляется в том, что с переходом на следующую стадию изменяются группировка взаимосвязанных социально и профессионально важных качеств и умений, степень их выраженности в психологической организации человека. Исследованием установлено, что каждую стадию профессионального становления характеризует специфическая психологическая организация. Гетерохронность проявляется и в том, что в течение профессиональной жизни многим работникам приходится менять место работы, а также профессию. Перемена труда нарушает логику профессионального становления личности.

Принцип единства сознания и деятельности означает, что сознание и деятельность не противоположны друг другу, но и не тождественны, а образуют единство. Этот принцип позволяет при изучении профессиональной деятельности выяснять психологические закономерности профессионального развития личности.

5. Действенность профессионального становления личности зависит от следующих условий: психологически обоснованного выбора профессии; профессионального отбора оптантов, имеющих интерес и склонность к профессии, формирования у них профессиональной направленности; придания содержанию и технологии профессионально-образовательного процесса в учебном заведении развивающего характера; последовательного освоения специалистом и профессионалом системы взаимосвязанных видов деятельности.

На начальных стадиях профессионального становления решающее значение имеют противоречия между личностью и внешними условиями жизнедеятельности. На стадиях профессионализации и особенно профессионального мастерства ведущее значение приобретают противоречия внутрисубъектного характера, обусловленные внутриличностными конфликтами, недовольством уровнем своего профессионального роста, потребностью в дальнейшем саморазвитии и самоосуществлении. Разрешение этих противоречий приводит к нахождению новых способов выполнения профессиональной деятельности, смене специальности, должности, а иногда и профессии.

6. Переход от одной стадии профессионального становления к другой сопровождается кризисами. Поскольку они психологически обоснованы, назовем их нормативными. Крушение профессиональных намерений, прекращение профессионального образования, вынужденное увольнение, переквалификация также сопровождаются кризисами (назовем их ненормативными). Следует также констатировать, что любая профессиональная деятельность деформирует личность, приводит к образованию социально и профессионально нежелательных качеств, черт характера.

ГЛАВА 3. МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГИИ ПРОФЕССИЙ

Классификации методов исследования

Исследовательские методы – это способы особым образом организованной деятельности, направленной на получение объективно нового знания об особенностях, закономерностях и механизмах психики.

Методы психологии, направленные на получение субъективно новых знаний (фактов, оценок, показателей, признаков, значимых для оказания психологической поддержки, консультирования, коррекции, стимулирования и мотивирования профессионального развития), назовем прикладными, прагматическими методами.

В этой главе рассматриваются лишь исследовательские методы.

Методы исследования профпсихологии основываются главным образом на двух методологических принципах:

- субъективном, заключающемся в постижении профессионального становления на основе *самопознания*;
- объективном, предусматривающем изучение тех признаков профессионального становления, которые можно фиксировать различными исследовательскими средствами внешнего, стороннего познания психических явлений.

Существуют две **формы использования** методов исследования:

- лонгитюдное, или продольное, исследование;
- проведение поперечных срезов.

Лонгитюдное исследование предполагает длительное и регулярное изучение психических образований определенной группы людей или конкретного человека по одним и тем же параметрам.

Для срезового исследования характерно сравнение данных относительно разных групп испытуемых. При помощи поперечных срезов можно охватить большое число испытуемых и провести исследование в сравнительно короткие сроки. При проведении срезовых исследований широко применяют опросные методы, тесты, эксперименты.

Лонгитюд позволяет изучить индивидуальный путь профессионального становления, уловить нюансы, оттенки профессиональной биографии, выявить критические моменты карьеры. Для лонгитюда характерно использование методов самонаблюдения, психобиографии, панельного исследования*.

* Панельное исследование предполагает неоднократное изучение одного и того же социального объекта с определенными временными интервалами при неизменной программе исследования.

Методы исследования, используемые в профпсихологии, имеют общепсихологическое происхождение и не являются специфичными. Близость профпсихологии к психологии развития, психологии труда, возрастной и педагогической психологии обуславливает заимствование уже сложившихся методов.

Использование методов в конкретном исследовании приводит к созданию исследовательских *методик*. Методики существуют только в логике конкретного исследования. Они определяются его целью, предметом и объектом.

Систематизация методов исследования профпсихологии, определение области их применения вызывают необходимость рассмотрения их классификации.

В психологии нет единой общепризнанной классификации методов исследования. Чаще всего описываются отдельные методы или перечни рекомендуемых методов при решении конкретных проблем психологии.

В отечественной психологии систему методов специально рассматривал Б.Г. Ананьев. Анализируя систему методов психологии, предложенную С.Л. Рубинштейном и Г.Д. Пирьовым, Б.Г. Ананьев предложил свою рабочую классификацию методов исследования.

1. Методы, подчиненные организации и планированию исследования, он назвал **организационными**. К ним Б.Г. Ананьев отнес сравнительный, лонгитюдный и комплексный методы. Их действенность определяется конечными результатами исследования в виде концепций, новых средств обучения, управления, диагностики и т.д.

2. Ко второй группе методов Б.Г. Ананьев отнес **эмпирические** способы получения научных данных, накопления фактов. В эту группу он включил следующие методы: наблюдение (наблюдение и самонаблюдение); экспериментальные (лабораторный; полевой, или естественный; формирующий, или психолого-педагогический, эксперименты); психодиагностические (тесты, анкеты, интервью и беседы); праксиметрические (изучение продуктов деятельности, хронометрию, профессиографию, оценку работы и т.д.); методы моделирования (математическое, кибернетическое моделирование и т.д.); биографические (анализ фактов, дат, событий жизненного пути человека, документации, свидетельств и т.д.).

3. Третью группу методов, по классификации Б.Г. Ананьева, составляют приемы **обработки данных**. К ним относятся количественный (математико-статистический) анализ и качественный метод (дифференциация материала по типам, группам, вариантам).

4. В четвертую группу включены **интерпретационные** методы: генетические и структурные (психография, составление психологических профилей, классификация)*.

* См.: Ананьев Б.Г. Указ. соч. С.295-298.

Приведенная классификация методов психологии в различных вариантах встречается в учебниках и учебных пособиях для педвузов*.

* См.: Немов Р.С. Психология: В 3 кн. М., 1994. Кн.1; Общая психология/Под ред. В.В. Богословского и др. М., 1981; Общая психология/Под ред. А.В. Петровского. М., 1986.

Принципиально иной подход к методам психологии используется в учебном пособии «Введение в психологию»*. Не претендуя на классификацию методов, один из авторов – Л.А. Карпенко – выделяет

следующие группы методов психологии:

- 1) **субъективные** методы, к которым отнесено самонаблюдение (интроспекция и ретроспекция);
- 2) **объективные** методы. К ним отнесены разные виды наблюдения; эксперименты: лабораторный, экспериментально-генетический (метод поперечных срезов, лонгитюдное исследование и формирующий эксперимент); экспериментально-патологический метод, или метод синдромного анализа; тестирование. В эту же группу включены методы опроса (интервью, опросники-анкеты, личностные опросники, проективные методы и метод отраженной субъектности).

* См.: Введение в психологию/Под ред. А.В. Петровского. М., 1995.

Предложенная группировка методов исследования включает почти все используемые в психологии методы. При их характеристике указываются ученые, которые впервые применили эти методы. Обращается внимание на область применения методов. К сожалению, автор лишь перечисляет методы психологии, не предлагая сколько-нибудь приемлемой их классификации. А ведь для учебного пособия это важно.

Ж. Годфруа в своем учебнике по общей психологии научные методы делит на две большие группы: описательные и экспериментальные*. К **описательным** он относит наблюдение, анкеты, тесты и методы статистической обработки. Группировка **экспериментальных** методов не приведена. Очевидно, автор не ставил перед собой задачу систематизации методов исследования психологии.

* См.: Годфруа Ж. Что такое психология: В 2 т. М., 1992. Т.1.

В атласе по психологии, изданном в Германии*, методы группируют по основаниям систематического наблюдения, постановки вопросов и опыта (экспериментирования); соответственно выделяют три следующие группы методов:

- 1) **обсервационные**: измерение, самонаблюдение, внешнее (стороннее) наблюдение, включенное наблюдение, групповое наблюдение и супервизорство;
- 2) **опросные**: беседа, описание, интервью, стандартизированный опрос, демоскопия** и коакцион***;
- 3) **экспериментальные**: тестирование; поисковый, или пилотный, эксперимент; квазиэксперимент; проверочный эксперимент; полевой эксперимент.

* См.: Benesch A. Atlas zur Psychologie. München, 1992. Bd. 1.

** Демоскопия – опрос мнений определенной репрезентативной социальной группы населения.

*** Коакцион – опрос мнений на основе принятия другой социальной роли.

Отсутствие строгой научной классификации объясняется широким спектром методов психологии, подчиненных решению исследовательских проблем и практических задач различных отраслей психологии.

А.Б. Орлов, анализируя методы возрастной и педагогической психологии, в качестве основания классификации исследовательских методов предлагает избрать **главную задачу**, которую ставит перед собой ученый*. Эти задачи могут иметь четыре формы, или разновидности: описать, измерить, объяснить и сформировать психическое образование (явление, процесс, механизм и т.п.). В соответствии с исследовательскими задачами А.Б. Орлов предлагает четыре класса методов: **неэкспериментальные** (клинические), **диагностические**, **экспериментальные** и **формирующие**.

* См.: Орлов А.Б. Основные исследовательские методы возрастной и педагогической психологии//Вопр. психологии. 1981. № 1.

Аналогичный подход к группировке методов психологии наблюдается в прикладной психологии труда, промышленной и организационной психологии в Германии. Методы группируются в зависимости от следующих исследовательских задач: описания, объяснения, прогнозирования и контроля*.

* См.: Anwendungsbezogene Arbeits-, Betriebs- und Organisations-psychologie. Göttingen, 1994.

На наш взгляд, этот подход представляется продуктивным для решения проблемы группировки исследовательских методов прикладных отраслей психологии, одной из которых является психология профессий. Какие же исследовательские задачи стоят перед профпсихологией?

Первая – **описание** профессионального становления личности, психологических особенностей этого сложного, подчас драматического процесса. Для исследования этого процесса оправданно применение

лонгитюдного метода, опросных методов (анкетирования, интервью), психобиографии, метода критических событий. Эти методы могут быть отнесены к *генетическим*.

Вторая задача – психологическая *характеристика профессий*. Исследование психологического содержания профессии возможно путем изучения продуктов деятельности, трудового метода, анализа документов, наблюдаемого опроса, профессиографии. Эта группа методов относится к *праксиметрическим*.

Третья задача – *измерение* профессионально значимых показателей, признаков деятельности и личности. Решению этой исследовательской задачи служат тесты специальных способностей, тесты достижений и обучаемости. Широко применяются также разного рода опросники профессиональных интересов, ценностных ориентации и профессиональных установок. Эта группа методов относится к классу *психометрических*.

Четвертая исследовательская задача – *объяснение* особенностей, закономерностей и механизмов профессионального становления. Основными методами решения этой задачи являются *экспериментальные*: лабораторный, моделирующий и естественный (полевой) эксперименты.

Пятая группа методов направлена на *количественную* обработку исследовательских данных. К ним относятся методы математической обработки: дисперсионный, корреляционный, факторный анализ и др. (табл.6).

Таблица 6

Методы исследования профпсихологии

Задача исследования	Группа методов исследования	Конкретные методы исследования
Описание профессионального становления личности Характеристика профессий	Генетические методы	Лонгитюдный метод, биографический метод, каузометрия, психобиография, метод анамнеза
Измерение профессионально значимых признаков	Праксиметрические методы	Анализ заданий, изучение документации, трудовой метод, наблюдаемый опрос
Объяснение профессионального становления личности	Психометрические методы	Тесты специальных способностей, тесты достижений, опросники интересов, диагностика обучаемости
Обработка методов исследования	Экспериментальные методы Методы математической обработки	Естественный, лабораторный, моделирующий, формирующий эксперименты Дисперсионный, корреляционный, факторный анализ

Генетические методы

Генетические методы направлены на исследование изменений профессионального развития личности в течение длительного времени. В профпсихологии оправданно использование лонгитюдного метода, метода психобиографии, монографического описания профессионального становления конкретного индивида.

Лонгитюдный метод – многократное систематическое изучение одних и тех же испытуемых (или групп) в процессе их развития. Лонгитюдные исследования проводятся на протяжении нескольких лет с целью установления профессиональных изменений (развития, деформаций) личности.

Лонгитюдный метод оформился в психологии в 20-е гг. нашего столетия и применялся в основном для изучения генезиса психики и научного обоснования психологического прогноза в детской и возрастной психологии. В последующие годы стали использоваться длинные (проводимые в течение 20 – 30 лет) лонгитюды*, в которых на больших группах испытуемых прослеживались изменения определенных показателей (адаптации к условиям работы, выбора профессии и удовлетворенности ею).

* Термин «лонгитюд» используется как синоним термина «лонгитюдное исследование».

Проведение лонгитюдного исследования предполагает одновременное использование других методов: наблюдения, опросов, тестирования, психографии, праксиметрии и др.

Полученные в процессе лонгитюда результаты зависят от возраста, стажа работы, профессиональной принадлежности испытуемого и социально-экономических условий, в которых проводилось исследование. Наличие стольких факторов усложняет получение достоверных результатов. И тем не менее считается, что лонгитюдные исследования обеспечивают высокую предсказательную валидность,

надежность результатов, основанную на однородности изучаемой выборки.

Лонгитюд позволяет проводить индивидуальный анализ полученных данных и устанавливать на его основе показатели профессиональных изменений во времени. Подробный индивидуальный анализ дает возможность преодолеть недостатки сравнительно-возрастного метода, оперирующего усредненными данными. Обобщение индивидуальных траекторий профессионального развития приводит к *монографическому описанию* участвующих в лонгитюде испытуемых. Применение лонгитюдов в профпсихологии позволит изучить изменения индивидуальной траектории профессионального становления личности, выявить периоды спада, стабилизации, подъема профессионального развития.

Сложности использования лонгитюдного метода обусловлены отбором испытуемых. Здесь возникает проблема обеспечения репрезентативности выборки. Трудности связаны также с определением размера выборки. В известных зарубежных лонгитюдах выборка распределялась в интервале 200 – 2000 испытуемых.

Следующая проблема – определение оптимальных интервалов между измерениями. Как правило, обследования проводятся через год, хотя возможны и более длительные периоды. При исследовании профессионального становления личности в качестве интервала обследования можно было бы избрать стадии и фазы профессионального развития.

Одной из проблем лонгитюдного исследования является выбор его длительности. Лонгитюд может длиться от пяти до пятидесяти лет. Классическим считается Калифорнийский лонгитюд, проводимый с 1928 г. по сей день.

Недостатки лонгитюдного метода связаны именно со значительной длительностью исследования. Личностные и профессиональные изменения могут стать следствием случайных или драматических событий. С годами сокращается число испытуемых, меняется состав исследователей, расширяется спектр исследуемых параметров, да и сами методики претерпевают изменения. Одним из факторов, ограничивающих применение лонгитюда, является его высокая стоимость.

Преодоление недостатков лонгитюдного метода возможно с помощью применения других методов, в частности психобиографических.

Биографические методы – это способы исследования и проектирования жизненного пути личности. Современные биографические методы направлены на реконструкцию жизненных программ, профессиональных планов, разработку сценариев профессионального развития личности.

Биографические методы предусматривают контент-анализ автобиографий, мемуаров, построение траектории жизненного пути, диаграмм удовлетворенности профессиональным трудом и др. Эта группа методов включает каузометрию, психобиографию и др.

Охарактеризуем отдельные из перечисленных методов, представляющие особую ценность для профпсихологии.

Каузометрия – метод исследования субъективной картины жизненного пути и психологического времени личности, предложенный Е.И. Головахой и А.А. Кроником*.

* См.: Головаха Е.И., Кроник А.А. Психологическое время личности. Киев, 1984. С.32.

Каузометрия проводится в форме интервью, которое включает следующие процедуры: биографическую разминку, составление перечня значимых событий, их датировку, анализ причин, породивших события, определение их значимости, эмоциональную оценку. Результаты интервью изображаются в виде каузограммы – графика событий и межсобытийных связей, который отражает локализацию событий в календарном и психологическом времени.

Каузометрия как метод исследования представляет большую ценность для профпсихологии, так как позволяет определить критические точки профессионального становления, время их наступления, способы преодоления неблагоприятных событий, профессиональных инцидентов.

Каузометрия применима также в профессиональном консультировании и психотерапии для анализа и коррекции сценариев профессиональной жизни, проектирования карьеры, преодоления профессиональной стагнации и кризисов.

Психобиография – метод психологического изучения жизненного пути конкретных лиц. Первоначально психобиография использовалась для анализа карьеры политических деятелей, в дальнейшем она стала применяться для изучения становления деятелей науки и культуры, а также для исследования индивидуальных профессиональных биографий людей. Использование психобиографии в профпсихологии позволяет получить ценную информацию о зарождении профессиональных намерений, факторах выбора профессии, трудностях профессиональной адаптации, траектории карьеры,

кризисах профессионального становления личности.

Метод анамнеза профессионального становления – это сбор данных об истории развития человека как субъекта труда. Данный метод подробно рассмотрен Е.А. Климовым*. Профессиональный анамнез применяется для исследования мотивов труда, выявления некоторых профессионально значимых качеств, обнаружения критических (профессионально важных) событий, построения прогноза карьеры и т.д.

* См.: Климов Е.А. Введение в психологию труда. С. 154 – 156.

Предметом рассмотрения являются высказывания испытуемого о своем прошлом. Поскольку анамнестическое исследование включает систему бесед, то в число требований к нему входят все те, которые предъявляются к методу беседы. Наряду с ними метод анамнеза должен удовлетворять следующим требованиям:

- программу анамнеза следует дополнить мероприятиями по сбору вещественных источников: аттестационных документов, знаков отличия, личной библиотеки и т.п.;
- факты биографии должны соотноситься с социально-экономической ситуацией в данном регионе;
- «субъективный» анамнез необходимо дополнить высказываниями сторонних лиц, хорошо знающих испытуемого: преподавателей, мастеров производственного обучения, коллег, руководителей и др.

Характеризуя этот метод, Е.А. Климов отмечает, что он «имеет совершенно уникальное отношение к малоразработанным в нашей науке вопросам ретроспективного анализа ситуаций выбора профессии, изучения путей формирования мастерства, типологии профессиональных судеб («карьер»), а также вопросам преодоления последствий тяжелых психологических конфликтов, социально-трудовой реабилитации людей при частичной утрате ими трудоспособности, наконец, к вопросам профессиональной реориентации...»*.

* См.: Там же. С. 155.

Праксиметрические методы

Праксиметрические методы – это способы анализа процессов и продуктов деятельности. К ним Б.Г. Ананьев относит хронометрию, циклографию, профессиографию, оценку изделий и выполненных работ, широко применяемые в психологии труда. В профпсихологии из этой группы методов важное значение имеют также следующие методы.

Анализ заданий – это психолого-ориентированный метод изучения наблюдаемого и скрытого профессионального поведения человека*. Метод анализа заданий был разработан Ф. Тейлором и применялся для описания, анализа и стимуляции профессиональной активности рабочих на конвейере. В дальнейшем этот метод был существенно усовершенствован, расширилась сфера его применения. Анализ заданий стал использоваться как путь создания банка данных для разработки интегральных методов отбора и обучения персонала.

* См.: Анализ заданий / Г. Друды, Б. Парамор, Х. Ван Котт и др. // Человеческий фактор: В 6 т.: Пер. с англ. М., 1991. Т.4.

Чтобы понять суть этого метода, нужно прежде всего определить понятие «задание». Задание – это совокупность действий, обеспечивающих реализацию конкретного процесса и достижение конечной цели. Задание обычно определяется как комплекс действий, выполняемых одним работником. Операции, необходимые для выполнения задания, включают восприятие, распознавание, решение, управление и коммуникацию. Каждое задание представляет собой некоторую комбинацию этих различных типов познавательной и физической активности.

Наряду с анализом заданий в инженерной психологии широко применяется **метод анализа работ**.

Е. Мак-Кормик и его коллеги по заказу ВМС США разработали перечень видов деятельности для анализа 250 видов работ в металлургической промышленности. Из полученных материалов путем факторного анализа было выделено 14 факторов, которые стали основой проектирования «Опросника позиционного анализа» (РАО).

РАО состоит из 187 элементов (пунктов), которые включают в себе различные типы основных форм поведения в труде. Элементы работы сгруппированы в шесть разделов. В табл. 7 приведены эти разделы, подразделы и указано количество рабочих пунктов в каждом подразделе*.

* См.: Там же.

Структура «Опросника позиционного анализа»

Группы работ	Количество пунктов
1	2
1. Ввод информации	Всего 35
1.1. Источники информации о работе	20
1.1.1. Визуальные источники информации	14
1.1.2. Невизуальные источники информации	6
1.2. Различение и восприятие	15
1.2.1. Действия по различению	8
1.2.2. Действия по оценке	7
2. Процессы опосредования	Всего 14
2.1. Принятие решений и их обоснование	2
2.2. Процессы обработки информации	6
2.3. Использование резервной информации	6
3. Осуществление работы	Всего 50
3.1. Использование средств	29
3.1.1. Ручные орудия	6
3.1.2. Иные ручные средства	5
3.1.3. Стационарные средства	1
3.1.4. Контрольные средства	9
3.1.5. Средства перемещения	8
3.2. Ручные действия	8
3.3. Общие перемещения тела	7
3.4. Манипулятивные (координационные) способности	6
4. Межличностные взаимодействия	Всего 36
4.1. Коммуникации	10
4.2. Комбинированные межличностные взаимоотношения	3
4.3. Объем личностных контактов	1
4.4. Типы личностных контактов	14
4.5. Руководство, координация и контроль	8
4.5.1. Заблаговременный контроль	7
4.5.2. Оперативный контроль	1
5. Рабочая обстановка и ее контекст	Всего 18
5.1. Физические условия работы	12
5.2. Психологические и социологические аспекты	6
6. Прочие аспекты	Всего 36
6.1. Рабочий график, метод оплаты, экипировка	21
6.2. Требования работы	12
6.3. Обязанности	3

Приведем примеры некоторых пунктов: применение письменных инструкций, использование осязания, кодирование-декодирование, использование клавиатуры, консультации, необычный трудовой ритм, количество подчиненных работников.

При анализе работ методом РАQ исследователь получает ответ по каждому пункту, учитывая определенные критерии. Было предложено 5 типовых критериев: степень использования, количество времени, важность для работы, возможность происшествий и применимость. Кроме типовых применялись и специальные критерии.

Следует подчеркнуть, что РАО представляет собой метод анализа работ, а не заданий и используется при решении проблем подбора персонала, так как обеспечивает возможность оценки профессиональной пригодности. РАО применяется также для обучения персонала, повышения квалификации и административного продвижения.

На основе анализа работ были разработаны методы *анализа профессий*. Различие между ними заключается в том, что анализ работ направлен на изучение деятельности и условий труда работника на конкретном рабочем месте; анализ профессий включает результаты анализа работ и на этой основе описывает труд в рамках определенных профессий, т.е. помимо характеристики трудовой деятельности

в анализ профессии входят организационные признаки рабочего места, перечень заданий, особенности физических, умственных, волевых и личностных требований.

Для сбора данных при проведении анализа заданий применяются известные эмпирические методы: изучение документации, анкетирование, интервьюирование, наблюдение, изучение продуктов деятельности, трудовой метод и др.

Анализ заданий широко используется в управленческой психологии для упорядочения информационных решений, учета человеческого фактора при проектировании технических устройств и органов управления, изучения надежности системы «человек – машина», моделирования умственных действий с целью изучения баз знаний, постановки проблем и поиска стратегии их решения.

Весьма продуктивным представляется применение психолого-ориентированного метода анализа заданий в профессиографии при определении требуемых знаний, навыков и профессионально важных качеств, критериев и процедур профессионального отбора и обучения, систематизации профессионального поведения.

Другой процедурой анализа профессиональной деятельности является метод критических событий, суть которого заключается в том, что исследователь описывает поведение работника, характеризующее как неудовлетворительное*.

* См.: Flanagan J.C. The critical Incident technique/YPsychological Bulletin. 1954. Vol.51, № 4.

Метод изучения документации – это способ сбора объективной информации о процессе труда, травматизме, составе работающих, их профессиональной подготовке и квалификации. Эту информацию извлекают из следующей документации:

- технологических карт, характеризующих последовательность действий работников, способы их выполнения, требования к качеству работы;
- технических характеристик оборудования, аппаратуры и приборов, определяющих психофизиологическую и психологическую нагрузку на человека;
- сведений о возрасте, стаже, образовании, профессиональной подготовке, квалификации работников, текучести кадров, ее причинах и др.;
- информации о производственных авариях и травматизме, а также о состоянии здоровья работников.

Из профессионально ориентированной документации по заранее составленной программе извлекают информацию, необходимую для работы с персоналом: планирования повышения квалификации, профилактики текучести кадров, проведения аттестации, профессиональной экспертизы, определения профпригодности и др.

Трудовой метод – это метод исследования профессии непосредственно на рабочем месте. Психолог, осваивая и выполняя профессиональную деятельность, совмещает в одном лице исследователя и работника. В основе данного метода лежит самонаблюдение. В отечественной психологии трудовой метод изучения профессий рассмотрен в работах И.Н. Шпильрейна (1925), Е.А. Климова (1974), Ю.В. Котеловой (1986). Достоинство этого метода заключается, по мнению Е.А. Климова, в том, что достигается доскональное знание профессии «изнутри», что крайне обостряет наблюдательность исследователя. Метод включает анализ условий труда, выделение физических и умственных действий и операций, характеристику психической напряженности, рассмотрение взаимоотношений между работниками. Изучение профессий осуществляется по заранее разработанной программе, после каждого дня работы заполняется протокол по стандартизированной схеме.

Применение трудового метода оправданно при исследовании профессионального обучения на рабочем месте и профессиографии несложных видов труда. Использование этого метода требует много времени. В настоящее время трудовой метод изучения профессий уже не применяется. Более эффективны **методы исследования на рабочем месте**. Исследователь по стандартизированной схеме наблюдения изучает деятельность работника, находясь с ним в доверительных отношениях. Преимущество этих методов – в максимальной близости к профессиональной реальности.

Анализ продуктов деятельности заключается в психологическом изучении результатов труда испытуемых: различных поделок, технических устройств, производственных изделий, чертежей и т.п. По качеству продуктов деятельности можно сделать заключение об уровне развития профессионально важных качеств испытуемого: аккуратности, ответственности, точности. Анализ количества и качества изделий, изготовленных в течение определенного промежутка времени, позволяет обнаружить продолжительность вработывания, период наивысшей производительности труда, время наступления

утомления и сделать выводы о наилучшем режиме труда.

Анализ продуктов деятельности как метод целесообразно использовать при исследовании обучаемости профессии. Поскольку результаты профессиональной деятельности различны, требуется определение количественных характеристик и оценка качественных показателей, в том числе новизны и индивидуальности.

Статистическая обработка результатов такого анализа крайне затруднена. Речь скорее идет о психологической интерпретации полученных данных в форме описания профессионального профиля. Возможно применение данного метода при исследовании продуктов труда предшествующих поколений и реконструкции на этой основе профессионального облика работников предшествующих эпох*.

* См.: Selg H., Klapprott J., Kamenz R. Forschungsmethoder der Psychologie. Stuttgart; Berlin; Koln, 1992. S.83-86.

Наблюдение – метод сбора информации путем прямой и непосредственной регистрации психических явлений на основе их преднамеренного и систематического восприятия. Наблюдение проводится, как правило, по жесткой программе (формализованное наблюдение), в отдельных случаях по плану (свободное наблюдение).

Свободное наблюдение применяют на начальных этапах исследования. Оно позволяет скорректировать постановку вопросов, глубже вникнуть в суть изучаемой проблемы.

Формализованное наблюдение ведется по стандартизированной программе; наблюдаемые события разбиты на отдельные элементы, которые фиксируются в протоколе. Отмечаются частота их проявления, психическая напряженность, поведенческие реакции людей и т.д.

Особенностью наблюдения как метода исследования является то, что сбор информации осуществляется при помощи разных органов чувств: зрения, слуха, обоняния, осязания. Ведь профессиональная деятельность сопровождается запахами, шумами и т.п. И конечно, они отражаются на психическом состоянии испытуемых, определяют продуктивность деятельности, влияют на удовлетворенность трудом.

В зависимости от степени участия исследователя в наблюдаемом процессе различают включенное наблюдение, когда исследователь входит в состав группы и выполняет все виды деятельности этой группы, и стороннее наблюдение, когда исследователь рассматривает ситуацию непосредственно или находится за пределами наблюдаемого действия, когда анализируются психические явления, снятые кино- или видеокамерой.

Наблюдение как метод профпсихологии применяется при оценке организации рабочего места и производственной ситуации в целом, при анализе коммуникации испытуемого, его профессионального поведения, профессиональной обучаемости и квалификации. Наблюдение целесообразно использовать при разработке психогрмм профессий, исследовании особенностей профессиональной адаптации, обучения на рабочем месте.

Негативные моменты наблюдения заключаются в недостаточной репрезентативности полученных данных из-за большого количества сопутствующих явлений и высокой вероятности субъективной интерпретации наблюдаемых событий. При наблюдении приходится информировать испытуемых о задачах исследования, что вносит изменения в их профессиональное поведение и деятельность. Кроме того, у работников, да и у руководителей, появляются опасения, что результаты исследования отрицательно скажутся на их работе.

Для нивелировки недостатков наблюдения в 1973 г. в США был разработан **наблюдаемый опрос**, который в своем стандартизированном варианте содержал 194 вопроса*. Американские и немецкие варианты наблюдаемых опросов применяют для определения профессиональных требований, квалификации, установления профессиональных интересов, удовлетворенности трудом, анализа организации рабочих мест.

* См.: Frieling E., Sonntag K. Lehrbuch Arbeitspsychologie. Bern; Stuttgart; Toronto, 1987.

Пункты наблюдаемого опроса разбиты на 4 блока:

- 1) сбор информации и ее обработка;
- 2) выполнение трудовых действий;
- 3) межличностные и профессиональные отношения;
- 4) помехи и особые условия труда.

Наблюдаемый опрос длится в среднем от 1 до 4 лет. Его продолжительность зависит от знания исследователем производственной деятельности и уровня доверия, установленного с испытуемым

(работником).

В качестве примера приведем систему оценки деятельности (TBS), которая была разработана в Техническом университете Дрездена*.

* См.: Hacker W., Iwanowa A., Richter P. Tätigkeitsbewer-lungssystem (TBS)/Berlin Psychodiagnostisches Zentrum der Humboldt Universität. Berlin, 1983.

Базисный вариант наблюдаемого опроса включает следующие части:

0. Предварительный анализ деятельности с целью ее упорядочения.

А. Организационные и технические условия, детерминирующие целостность деятельности.

Б. Социальная кооперация и обусловленные трудом коммуникации.

В. Ответственность за рабочий процесс и возможность влиять на его ход.

Г. Необходимые для выполнения труда психические процессы и когнитивные способности.

Д. Противоречия между требующейся для выполнения деятельности и реальной квалификацией.

Для расширения представления о наблюдаемом опросе приведем фрагмент части Б «Социальная кооперация и обусловленные трудом коммуникации» базисного варианта.

Б 1.3. Возможности совместной работы в коллективе:

- невозможно или возможно только в исключительных случаях брать на себя дополнительные виды коллективной деятельности;
- возможна кооперация с другими работниками коллектива, но совместная работа ограничена технологическим процессом;
- возможна кооперация с другими работниками коллектива при временном выполнении большинства трудовых функций одного или нескольких работников.

Применение наблюдаемого опроса целесообразно в профпсихологии при определении состава профессионально важных качеств специалистов, составлении профессиограмм, проектировании методики профессионального отбора.

Психометрические методы

Психометрия (психометрические методы) – исследование количественных сторон, соотношений, характеристик психических процессов и явлений. Важнейшим признаком психометрии является стандартизация технологий измерения параметров динамики индивидуальных различий, эмпирических лимитов данного психического процесса. Психометрия направлена на создание психодиагностических методик, обладающих валидностью, надежностью и репрезентативностью. К психометрическим методам относится психологическое тестирование.

Тестирование – метод психологической диагностики, при котором используются стандартизированные вопросы и задачи (тесты), имеющие определенную шкалу значений. Тестирование применяется в образовании при определении интеллектуальных и специальных способностей, уровня развития психофизиологических свойств и качеств личности, в профессиональной сфере при отборе и определении профпригодности, профессиональной экспертизе и реабилитации, а также при профессиональном консультировании.

В тестировании выделяют три этапа:

- выбор теста, опросника (определяется исследовательской задачей);
- проведение тестирования в соответствии с инструкцией при соблюдении этических норм;
- обработку полученных данных и интерпретацию результатов тестирования.

В профпсихологии важное значение приобретает **диагностика специальных способностей** и профессиональных достижений. Традиционные интеллектуальные тесты направлены на измерение академических способностей. Они сосредоточены главным образом на изучении абстрактных функций интеллекта. Потребность в надежных методах профессионального отбора кандидатов на вакантную работу побудила психологов разработать диагностику специальных (профессиональных) способностей. Разные отрасли производства предъявляют к работникам специфические требования. В целях профотбора, профконсультации, расстановки кадров, замещения вакантных рабочих мест необходимо иметь тесты, позволяющие определить выраженность профессионально значимых психофизиологических свойств, психологических качеств, профессиональных умений.

Тесты профессиональных достижений разрабатываются для измерения степени овладения определенным видом деятельности либо для диагностики результатов профессиональной подготовки.

Дискуссионной является проблема диагностики потенциальных профессиональных возможностей. По мнению А. Анастаси, все психологические тесты измеряют поведение индивида, которое отражает влияние прошлого обучения, и диагностируют достигнутый уровень развития специальных способностей*.

* См.: Анастаси А. Психологическое тестирование: В 2 кн.: Пер. с англ. М., 1982. Кн.2. С.71-72.

Е.М. Борисова, анализируя различия тестов специальных способностей и тестов достижений, отмечает, что первые служат для предсказания последующих успехов индивида в определенной области, последние же позволяют оценивать качество вполне конкретных достижений субъекта после прохождения им курса обучения или тренировки*.

* См.: Психологическая диагностика: Проблемы и исследования/Под ред. К.М. Гуревича. М., 1981. С.82.

Тесты специальных способностей широко применялись за рубежом (в США) для оценки промышленного персонала. Наибольшую известность получил тест отбора персонала Э.Ф. Вандерлика. В основу теста была положена диагностика специальных умственных способностей. Показатели теста растут с повышением образовательного и профессионального уровней испытуемых. Можно констатировать, что на первых порах отсеивающие тесты для промышленного персонала определяли выраженность все же интеллектуальных способностей, а не специальных. Для диагностики специальных способностей стали разрабатывать тесты на основе глубокого анализа деятельности.

В зарубежной психологии выделяют следующие группы способностей: сенсорные, двигательные, технические и профессионализованные, куда входят художественные, управленческие, предпринимательские, конвенциальные и др. В соответствии с выделенными способностями конструировались и различные тесты.

Тесты специальных способностей применяются в основном для профессионального отбора. Рассмотрим особенности **диагностики сенсорных способностей**. Многие профессии требуют высокого уровня развития сенсорной сферы, в частности зрения и слуха. Тесты визуальных способностей дифференцируются в зависимости от профессионально значимых признаков и измеряют остроту зрения, цветовое различие, восприятие глубины, мышечный баланс глаз. Очень распространенным тестом, определяющим остроту зрения, является следующий: испытуемому показывают таблицу, на которой изображены ряды печатных букв, постепенно уменьшающихся по величине, и предлагают называть буквы, которые указывает экспериментатор.

Слуховое восприятие дифференцируется на ряд простых функций, таких как острота слуха, выделение сигналов из фона, наполненного шумами, различие тембра, высоты звуков. Наиболее часто определяется острота слуха. При этом используется звуковой сигнал, а чаще всего человеческий голос, произносящий какие-либо слова или простые предложения. Для измерения более сложных характеристик слуха, например музыкального, применяют тесты музыкальной одаренности.

Диагностика двигательных способностей осуществляется с помощью тестов, измеряющих скорость, координацию и другие характеристики двигательных реакций. Поскольку многие моторные тесты выполняются под контролем зрения, правильнее было бы говорить о диагностике сенсомоторных способностей. Как правило, эти тесты конструируются по принципу подражания или воспроизведения работы в меньших масштабах. За рубежом широкое распространение получили тесты, диагностирующие ловкость пальцев, скорость манипулирования предметами, твердость руки, время реакции, скорость движения руки.

Приведем пример моторного теста. Перед испытуемым кладется прямоугольная доска, состоящая из двух секций, в каждой из которых по 48 отверстий. Отверстия одной из секций заполнены цилиндрическими стержнями, отверстия другой пусты. Испытуемому предлагают как можно скорее переставить стержни из одной секции в другую, действуя одновременно двумя руками. Учитывается, какую часть работы испытуемый успевает выполнить за определенный период времени. Свое основное применение моторные тесты находят при отборе промышленного и военного персонала.

Важное место в профотборе персонала занимают **тесты технических способностей**. Под техническими способностями понимают сложные интеллектуальные способности, включающие пространственные представления, техническую компетентность и сенсомоторные умения. Тесты технических способностей применяют при профотборе инженеров, механиков, наладчиков и т.д. Широкое распространение получили тесты А.А. Беннета, Миннесотский тест на восприятие пространства*.

К последней группе специальных способностей А. Анастаси относит **профессионализованные способности**. Тесты, сконструированные для их измерения, используются при отборе персонала для определенной профессиональной области деятельности. Широкую популярность в США получил канцелярский тест штата Миннесота. Тест определяет такие способности, как аккуратность, скорость восприятия, знание деловой терминологии, осведомленность, грамотность, хорошая речь.

К профессионализованным способностям относятся также художественные, музыкальные, конструкторские, исследовательские, предпринимательские, социальные и исполнительские способности. В зависимости от содержания конкретной деятельности разрабатываются тесты профессиональных способностей.

Тесты достижений диагностируют степень владения испытуемым конкретными знаниями, умениями и навыками. В отличие от тестов интеллекта они измеряют влияние специальных программ обучения, профессиональной подготовки на эффективность обучения и овладение профессией. Другими словами, тесты достижений ориентированы в основном на оценку успехов индивида после завершения обучения.

Применяют обычно три формы тестов достижений: тесты действия, письменные и устные тесты. В тестах действия требуется выполнить ряд заданий, наиболее важных в конкретной профессиональной деятельности. Для выполнения теста либо используют производственное оборудование, либо моделируют трудовые операции на тренажерах. Тесты действия широко применяются в конторских профессиях (технический секретарь, машинистка, стенографистка, клерк и т.п.).

Письменные тесты достижений используются в профессиях, где важны специальные знания, осведомленность, грамотность. Их показатели ориентированы на измерение усвоения ключевых понятий, тем, классификационных признаков, технических характеристик, формул. Стандартизированная форма оценки носит более объективный характер, допускает групповую работу и не требует больших затрат времени.

Устные тесты профессиональных достижений представляют собой серию стандартизированных вопросов, касающихся специальных профессиональных знаний. Вопросы подбираются на основе тщательного анализа профессиональной деятельности, наблюдения за квалифицированными работниками и экспертной оценки значимости каждого вопроса.

Использование тестов достижений для оценки профессиональной компетентности можно проиллюстрировать на **практике аттестации психологов в США***. Чтобы быть допущенными к экзамену на звание психолога, кандидаты должны иметь университетское психологическое образование и проработать 2 года под руководством дипломированного психолога. Экзамен состоит из двух частей:

- выполнить сто заданий с множественным выбором по семи областям деятельности: клинической психологии, психологии развития, промышленной психологии, общей экспериментальной психологии, тестированию и статистическому анализу, социальной психологии и психологическому консультированию;
- дать описательные ответы на пять вопросов, один из которых – по методологии исследования и четыре – по любым двум из перечисленных семи областей деятельности. Эти области кандидат выбирает сам.

* См.: Анастаси А. Указ.соч. С.94 – 97.

В каждом штате существуют свои законы присвоения звания психолога и выдачи лицензии на практическую деятельность. Но все они направлены на то, чтобы оградить общество от шарлатанов и некомпетентных лиц, объявляющих себя психологами.

В отечественной психологии профессионально ориентированные тесты широко применялись в 1920 – 30-е гг. в работах психотехников. Чаще всего это были адаптированные методики исследователей, которые использовались для профотбора, профконсультации и расстановки кадров. После известного постановления о педагогических извращениях в системе Наркомпроса исследования в этой области были прекращены.

В 1970-е гг. диагностика специальных способностей вновь становится предметом изучения советских психологов. Исследования способностей под руководством К.М. Гуревича в Москве, Б.Г. Ананьева в Ленинграде, Е.А. Климова в Казани, Ю. Сызрда в Эстонии внесли значительный вклад в диагностику способностей. Отличительная особенность советской тестологии – подчеркивание ограниченных

возможностей тестирования при определении профессиональной пригодности. Во многом это было связано с пониманием профпригодности как качества, формируемого в процессе овладения профессией. Следует также отметить отсутствие социального заказа на психологический инструментарий по отбору и расстановке кадров.

Широкое распространение тестов достижений и специальных способностей объясняется тем, что они позволяют специалистам по развитию персонала оперативно выявлять уровень профессиональной подготовленности работника, следить за его профессиональным становлением (карьерой) и прогнозировать профессиональные достижения.

В связи с введением в нашей стране аттестации госслужащих проблема диагностики с использованием тестов достижений и специальных способностей приобретает особую актуальность.

Методы опроса – это способы получения информации в ходе непосредственного (интервью) или опосредованного (опросник-анкета) общения исследователя с испытуемым. Опросники не являются тестами, но достаточно высокая надежность и валидность позволяют отнести их к психометрическим методам. К группе психометрических методов относятся все стандартизованные формы опроса. В профпсихологии широкое распространение получили опросники-анкеты. К ним относятся биографические опросники, опросники интересов. Биографические опросники диагностируют уровень и характер образования, виды профессиональной деятельности, смену места работы и профессии, хобби и т.п. По мнению А.А. Анастаси, эти опросники являются валидными при предсказании успешности работы как для профессий неквалифицированного труда, так и для профессий высокого уровня квалификации*.

* См.: Анастаси А. Указ.соч. С.152 – 153.

Опросники интересов предназначены для измерения образовательных и профессиональных интересов. Они применяются для решения задач профессионального отбора. Одним из первых таких опросников стал «Бланк профессиональных интересов», созданный Э. Стронгом в 1920 г. Он диагностирует четыре показателя интересов:

- 1) сходство интересов обследуемого с интересами лиц, достигших успехов в определенной профессии;
- 2) структуру интересов мужчин и женщин;
- 3) степень зрелости интересов;
- 4) уровень профессиональной подготовки*.

* См.: Словарь-справочник по психологической диагностике/ Сост. Л.Ф. Бурлачук, С.М. Морозов. Киев, 1989. С.93.

Один из последних вариантов этого опросника, разработанный в 1974 г., содержит 325 заданий, сгруппированных в 7 частей. В первых пяти частях испытуемый отмечает свои предпочтения суждениями «нравится», «безразлично», «не нравится». Вопросы в этих частях распределены по следующим категориям: профессии, учебные предметы, виды деятельности, типы развлечений, общение с различными типами людей. Другие две части требуют от отвечающего предпочесть одно из двух заданий (например, иметь дело с вещами или с людьми) и отметить ряд утверждений о себе суждениями «да», «нет», «не знаю».

Другим распространенным опросником интересов является «Протокол профессиональных предпочтений» Г.Кьюдера (1966). Он предназначен для определения предпочтительных интересов индивида среди широкого круга разных видов деятельности, но не прогнозирует предполагаемый выбор рода занятий на основе изученных интересов.

Вопросы «Протокола...» относятся к типу триад вынужденного выбора. На каждый вопрос испытуемый отвечает, какой из трех перечисленных видов деятельности ему наиболее и наименее по душе (например: посещение картинной галереи, работа в библиотеке, посещение музея).

Шкалы интересов включают различные виды деятельности: научную, техническую, литературную, общественную и др., т.е. опросник Г. Кьюдера диагностирует интерес испытуемого к определенным видам деятельности, а не к конкретным профессиям.

Диагностика профессиональной обучаемости. Под обучаемостью понимают систему качеств, способностей личности, определяющих продуктивность учебно-профессиональной деятельности (при прочих равных условиях – наличии исходных знаний, умений и навыков, положительной мотивации, определенного уровня физического развития, здоровья).

Чем выше обучаемость, тем быстрее и легче учащийся приобретает новые знания и

профессиональные умения, тем свободнее он ориентируется в учебно-профессиональных ситуациях, тем выше темп его профессионального развития. В основе профессиональной обучаемости лежит развитие сенсомоторных способностей, психических процессов, а также мотивационно-волевых и эмоциональных качеств личности. Степень развития и сочетание этих свойств определяют индивидуальные различия в обучаемости, являются ее качественными показателями.

Анализ психологической литературы по проблемам обучаемости показал, что исследователи разъединяют обучаемость и умственное развитие; важнейшим психическим процессом, детерминирующим обучаемость, является мышление; важное значение в повышении уровня обучаемости принадлежит мотивам учения*. З.И. Калмыкова, признавая обучаемость как производное от разнообразных особенностей психики, рассматривает это понятие в более узком смысле – как общие умственные способности, ограничивая его содержание лишь спецификой мышления**.

* См.: Психологические проблемы неуспеваемости школьников/Под ред. Н.А. Менчинской. М., 1991.

** См.: Калмыкова З.И. Психологические принципы развивающего обучения. М., 1979.

К критериям обучаемости относятся:

- сформированность логических приемов мышления;
- самостоятельность мышления;
- преобладающий тип мышления.

Диагностика этих качественных характеристик мышления осуществляется при помощи широко применяемых в психологии методик.

В психологии профессий правомерно использовать понятие «профессиональная обучаемость» и в зависимости от содержания профессии конструировать методику диагностики. Основными диагностируемыми показателями станут следующие:

- мотивы выбора профессии и терминальные ценности;
- уровень развития учебно-профессиональных способностей;
- самостоятельность и рефлексия.

Диагностика учебно-профессиональной обучаемости позволит дифференцировать профессиональную подготовку специалистов, прогнозировать успешность профессиональной деятельности.

Экспериментальные методы

Метод эксперимента является основным методом познания механизмов и закономерностей психологической реальности. Его сущность заключается в получении нового научного знания в контролируемых и управляемых условиях. Основная неспециализированная задача эксперимента – установление причинно-следственных связей и объяснение психологических процессов и явлений. При проведении эксперимента используют двойное правило различия и согласия (Дж.С. Милль): если за группой событий A, B следует событие a , но за B, B не следует a , то A есть причина a . Первая из двух групп событий рассматривается как экспериментальная, вторая – как контрольная. Единственное отличающее их событие называется независимой переменной, которая в ходе эксперимента может подвергаться различным изменениям.

Наиболее широкое распространение получила модель эксперимента, представленная в табл. 8*.

* См.: Проблемы методологии педагогики и методики исследования / Под ред. М.А. Данилова, Н.И. Болдырева. М., 1971. С.231.

Таблица 8

Модель эксперимента

Группа	Характеристика группы до эксперимента	Характеристика группы после эксперимента	Происшедшие изменения
Экспериментальная	x_1	x_2	$x_1 - x_2$
Контрольная	y_1	y_2	$y_1 - y_2$

Из таблицы видно, что исследователь должен пользоваться при анализе результатов объективными оценками, позволяющими не только утверждать, что x_2 больше x_1 , а y_2 больше y_1 , но и установить, хотя бы в общих чертах, насколько больше. Иначе нельзя будет сравнить изменения, происшедшие в экспериментальной и контрольной группах.

Проиллюстрируем экспериментальное исследование на примере профессионального отбора*. На предприятии возникла необходимость подбора контролеров, так как работающие специалисты пропускали много дефектов при приеме сложных механических агрегатов.

* См.: Готтсданкер Р. Основы психологического эксперимента: Пер. с англ. М., 1982. С.404-412.

Суть эксперимента сводилась к следующему: был сконструирован тест, диагностирующий способности, необходимые контролеру (устойчивость и концентрацию внимания, уровень сенсорного различения, пространственное мышление). На основе тестового отбора была образована экспериментальная группа контролеров. Сравнение работы экспериментальной и контрольной групп с использованием корреляционного анализа позволило оценить эффективность (надежность и валидность) теста и определить методику отбора и подготовки контролеров.

Задача количественного выражения результатов эксперимента является крайне трудной в психологических исследованиях. Поэтому количественные данные имеют, как правило, относительную, а не абсолютную значимость. Они позволяют сравнить уровни двух групп, но не дают возможности определить абсолютную характеристику каждой из них. Тем не менее психологическая наука разработала разного рода шкалы для измерения личностных изменений путем создания ситуаций, позволяющих не дожидаться изменений в реальной учебно-профессиональной деятельности.

При проведении эксперимента возможно в широких пределах варьировать условия протекания изучаемого процесса, выделять влияние переменных факторов, изучать их взаимосвязи и тем самым устанавливать закономерности и механизмы психических явлений.

Важным достоинством метода эксперимента является возможность качественной оценки изучаемых процессов, количественного учета исходных данных, что позволяет математически обрабатывать результаты исследования и формулировать статистически значимые выводы.

Таким образом, экспериментальные методы основываются на точном учете изменяемых независимых переменных, которые влияют на зависимую переменную (объект эксперимента). Специфика экспериментальных исследований состоит в том, что они предполагают:

- организацию специальных условий деятельности, влияющих на исследуемые психологические особенности испытуемых;
- изменение этих условий в ходе исследования.

Различают три типа экспериментального метода: естественный, моделирующий и лабораторный эксперименты.

Естественный эксперимент предполагает исследование психических явлений в обычных, естественных условиях (на уроке, в производственном коллективе, в процессе выполнения трудового задания и т.п.). Достоинства естественного эксперимента – относительная замаскированность целей исследования, достаточно неформальная обстановка проведения эксперимента, органическая включенность в условия жизни и деятельности испытуемых.

Моделирующий эксперимент применяют в ситуациях, когда большая сложность и высокая динамичность некоторых трудовых процессов не позволяют изучать их в обычном режиме работы реальных технических устройств. Такие процессы упрощают. В изучаемом трудовом процессе выделяют основные его составляющие, определяющие успех работы, создают искусственные условия осуществления этой деятельности и в таких смоделированных условиях изучают сложный трудовой процесс. Моделирующий эксперимент применяется также при изучении профессионально важных качеств личности в процессе ее профессионального становления.

Лабораторный эксперимент предполагает проведение исследований в психологической лаборатории, оснащенной специальными приборами и приспособлениями. Этот тип эксперимента применяется обычно при исследовании элементарных психических функций: сенсорной и моторной реакции, реакции выбора, при изучении рабочих движений человека.

За последние два десятилетия высокого уровня развития достигли видеотехника и различные оптико-механические устройства для преобразования значений параметров движения в электромагнитные сигналы. Все это способствовало, с одной стороны, широкому внедрению в исследования таких методов, как видеосъемка, стереоскопическая съемка и т.п., с другой стороны, упрощению процедуры подготовительных работ, проведения эксперимента и анализа экспериментального материала. Несмотря на универсальность методов видеофоторегистрации пространственных координат тела и отдельных его частей, эффективное применение ЭВМ и другой специальной техники в исследованиях до сих пор остается довольно сложной проблемой.

Формирующий эксперимент. Основной чертой этого метода является, по определению В.В. Давыдова, «...не простое констатирование особенностей тех или иных эмпирических форм психики, а их активное моделирование, воспроизведение в особых условиях, что позволяет раскрыть их сущность»*.

* См.: Давыдов В.В. О двух основных этапах развития детской и педагогической психологии//Психология обучения и воспитания. М., 1978. Вып.5. С.4-5.

Использование формирующих экспериментальных методов связано с перестройкой определенных характеристик учебно-профессионального процесса и выделением влияния этой перестройки на возрастные, интеллектуальные и характерологические особенности обучаемых. По существу, данный метод выступает в качестве средства проведения широкого исследования с использованием всех других методов.

Формирующий эксперимент, согласно развернутому определению, данному В.В. Давыдовым, – это эксперимент, во-первых, массовый, т.е. статистически значимый; во-вторых, осуществляемый для реализации той или иной теоретической концепции; в-третьих, длительный, пролонгированный и, наконец, комплексный, требующий совместных усилий педагогов-теоретиков, дидактиков, методистов, и поэтому его следует организовывать в особых учреждениях.

Формирующий эксперимент используется при поиске оптимальных технологий профессионального образования, эффективной методики профессиональной подготовки на предприятии, инновационных способов повышения квалификации.

Методы математической обработки

К методам обработки количественных данных относятся статистические приемы подведения итогов исследования, выявления определенных связей между ними, проверки достоверности выдвинутой гипотезы. Математическая обработка результатов обеспечивает доказательность (репрезентативность) исследований. В сочетании с качественными показателями количественная обработка значительно повышает объективность психологического исследования.

Достоверность выводов исследования не только определяется совершенством примененного математического аппарата, но также зависит оттого, насколько адекватно величины, которыми мы оперируем, отражают реальные количественные характеристики изученных явлений и объектов. Несоблюдение этого требования превращает математическую обработку в пустое манипулирование формулами.

Нахождение состоятельных количественных критериев для оценки тех или иных факторов и сторон обучения или воспитания не является математической проблемой. Это задача, которая решается психологическими исследованиями. Однако, чтобы ее решать, надо правильно измерять психологические явления, учитывая условия и границы применимости способов измерения.

Измерение – это приписывание чисел объектам и событиям в соответствии с определенными правилами. Простейший способ приписывания числовых характеристик предметам и явлениям – их регистрация. Она заключается в том, что выделяют какой-нибудь признак и отмечают каждый случай, когда в наблюдении или эксперименте появляется предмет или явление с этим признаком. Так, например, при изучении мотивов учения на основе анкетного опроса определяют число студентов, выбравших тот или иной вариант ответа. Статистическая обработка регистрирующего изучения позволяет сделать некоторые важные обобщения и выводы относительно всей совокупности изучаемых явлений в целом.

Важная особенность регистрации состоит в том, что она позволяет применять количественное изучение даже там, где невозможно определить сами свойства изучаемых явлений, что очень часто встречается в психолого-педагогических исследованиях.

Так, например, невозможно прямо измерить уровень знаний и умений студентов, развития тех или иных нравственных качеств, степень эффективности данного метода обучения и т.д. Но, регистрируя соответствующие события* – ошибки, поступки, проявления и т.д., можно получать определенные количественные характеристики всех этих признаков, устанавливать их частотность, а значит, определять возможные закономерности их проявления.

Для определения границы применимости регистрации нужно как можно точнее сформировать критерий, позволяющий однозначно отличить объект с регистрируемым признаком от объекта без него.

Так, например, прежде чем количественно определить профессиональную направленность студентов, нужно дать ее четкую формулировку и определить критерии, которые должны быть научно обоснованы. Иначе трудно будет судить о репрезентативности выводов.

* Событие – одно из вероятных явлений.

Следующий способ количественной характеристики данных – операция упорядочения. Сущность ее заключается в том, что изучаемые явления распределяются в порядке возрастания или убывания величины определенного признака. Затем каждой группе объектов присваивается число, соответствующее месту этой группы в нарастающем или убывающем ряду. Это число, показывающее порядок изучаемого признака у данных объектов, называется их рангом.

После упорядочения данных часто осуществляют их группировку. Для этого определенный интервал значений изучаемого признака принимается за единицу меры. Значение признака в исследуемых явлениях будет определяться числом, показывающим, сколько раз данная единица меры укладывается в наблюдаемой величине. Условия, налагаемые на «интервальное» измерение, значительно строже, чем при регистрации или упорядочении:

- наличие объективного эталона величины признака, принятого за единицу меры;
- возможность прямо или косвенно сопоставлять любое измеряемое явление с этим эталоном;
- неизменность измеряемых признаков в течение нужного периода времени.

Выполнение этих трех условий не всегда удается в психологических исследованиях, отсюда трудности измерений и сложности применения аппарата математики.

Полученные в результате измерения количественные характеристики обрабатываются методами математической статистики, позволяющими обобщить эмпирические результаты, объяснить причины «случайного» результата, дать ему определенное вероятностное толкование.

Наиболее распространенными методами обработки количественных данных в прикладной психологии являются дисперсионный, корреляционный и факторный анализ.

Дисперсионный анализ (от лат. *dispersio* – рассеивание) – статистический метод, позволяющий анализировать влияние различных факторов (признаков) на исследуемую (зависимую) переменную. Суть дисперсионного анализа заключается в разложении (дисперсии) измеряемого признака на независимые слагаемые, каждое из которых характеризует влияние того или иного фактора или их взаимодействия. Последующее сравнение таких слагаемых позволяет оценить значимость каждого изучаемого фактора, а также их комбинации. При этом особую роль играет анализ средних значений (отклонение от которых и называют дисперсией).

При осуществлении дисперсионного анализа результаты наблюдений группируются с учетом градаций каждого учитываемого фактора (возраста, уровня образования, отдельных психологических особенностей и т.д.). Если учитываемый фактор оказывает влияние на признак, средние результирующего признака изменяются в соответствии с градациями фактора. Внутри каждой такой группы обнаруживается своя дисперсия, связанная с действиями других факторов. Суммарная дисперсия может быть выражена уравнением

$$D_y = D_x + D_z,$$

где D_y – сумма квадратов отклонений отдельных вариантов (x_i) всего комплекса наблюдений от общей средней (\bar{x}), или $\sum(x_i - \bar{x})^2$; D_x – сумма квадратов отклонений в комплексах (группах) частного среднего (\bar{x}_i) от общей средней, умноженная на число вариантов в группах, или $n\sum(\bar{x}_i - \bar{x})^2$; D_z – сумма из сумм квадратов отклонений отдельных вариантов от их групповых средних, или $\sum[\sum(x_i - \bar{x}_i)^2]$.

Дисперсионный анализ допускает статистическое исследование признаков, выраженных не только в абсолютных количественных единицах, но и в относительных или условных баллах и индексах,

Корреляционный анализ (от лат. *correlatio* – соотношение) – статистический метод оценки формы, знака и тесноты связи исследуемых признаков или факторов. При определении формы связи рассматривается ее линейность или нелинейность (т.е. как в среднем изменяется y в зависимости от изменения x , а x – от y).

Одним из основных принципов определения количественных критериев корреляционной связи – коэффициентов корреляции – является сравнение величин отклонений от среднего значения по каждой

группе в сопряженных парах сравниваемых рядов переменных.

С целью достижения независимости меры корреляционной связи от числа сравниваемых пар и величин стандартных отклонений в двух группах произведение отклонений делится на число сравниваемых пар и стандартные отклонения в сопоставимых рядах. Такая мера носит название коэффициента корреляции – произведения моментов Пирсона:

$$r_{xy} = \frac{\sum_{i=1}^n [(x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})]}{(n-1)\sigma_x\sigma_y},$$

где x_i и y_i – сравниваемые количественные признаки; n – число сравниваемых наблюдений; σ_x и σ_y – стандартные отклонения в сопоставимых рядах.

Расчетная формула r_{xy} имеет следующий вид:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - \sum x_i - \sum y_i}{\sqrt{[n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2][n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

Коэффициент корреляции – математический показатель силы связи между двумя сопоставляемыми статистическими признаками. Величина коэффициента колеблется в пределах от -1 до $+1$. Смысл крайних значений коэффициента состоит в следующем:

- коэффициент равен $+1$, значит, связь между признаками однозначна по типу прямо пропорциональной зависимости;
- коэффициент корреляции равен -1 , следовательно, связь также является функциональной, но по типу обратной пропорциональности;
- нулевая величина коэффициента свидетельствует об отсутствии связи между признаками.

Статистическую значимость коэффициента корреляции определяют по таблицам.

Факторный анализ (от лат. factor – действующий, производящий и греч. analysis – разложение, расчленение) – метод многомерной математической статистики, применяемый при исследовании статистически связанных признаков с целью выявления определенного числа скрытых от непосредственного наблюдения факторов.

С помощью факторного анализа не просто устанавливается связь изменения одной переменной с изменением другой переменной, а определяется мера этой связи и обнаруживаются основные факторы, лежащие в основе указанных изменений. Факторный анализ особенно продуктивен на начальных этапах научных исследований, когда необходимо выделить какие-либо предварительные закономерности в исследуемой области. Поэтому факторный анализ представляет собой не только метод статистической обработки исходных данных для их обобщения, но и широкий научный метод подтверждения гипотез относительно природы процессов, присущих самому измеряемому свойству.

Одной из наглядных моделей факторного анализа может служить схема, приведенная на рис.5. Области признаков (психологических особенностей, свойств, способностей и т.д.), измеряемых тестами A , B , C , представлены в виде прямоугольников. В зоне 1 находятся общие признаки для тестов A и B , в зоне 2 – для тестов B и C , а в зоне 3 – признаки, влияющие на успешность выполнения тестов A и C . В зоне 4 присутствуют признаки, объединенные общим для совокупности трех тестов фактором. Относительная площадь зон иллюстрирует факторный вес – меру выражения выявленной латентной переменной (признака) в результатах того или иного теста, т.е. представленность в результатах теста данных выделенного универсального фактора X_{ABC} .

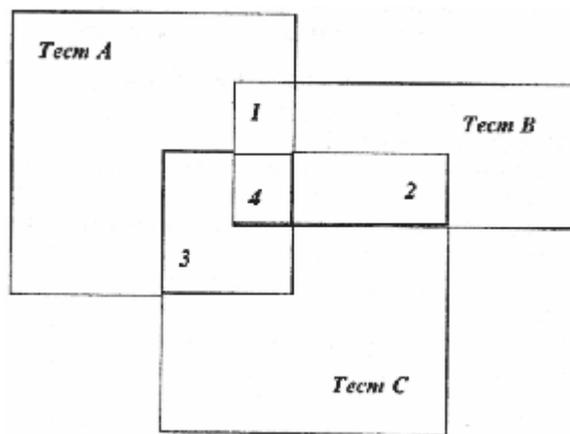


Рис. 5. Модель факторного анализа

Исходной информацией для проведения факторного анализа является корреляционная матрица, или матрица интеркорреляций показателей тестов. Выделенные путем анализа интеркорреляций или других характеристик связи обобщенные факторы первого порядка могут быть представлены в виде новой матрицы, отражающей корреляции между факторами. На основе таких матриц могут определяться факторы более высокого порядка.

В настоящее время методы факторного анализа составляют сложную специальную область математической статистики. В психологической диагностике факторный анализ широко используется как для решения исследовательских задач, так и при конструировании психодиагностических методик*.

* См.: Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психодиагностике. СПб., 1999. С.361-362.

Существуют и другие методы математической обработки данных исследований. Мы рассмотрели наиболее распространенные. Практика исследований показывает, что математическая обработка является эффективным средством описания и установления многих важных психологических характеристик, их связей, отношений, закономерностей.

В заключение обзора методов исследования следует подчеркнуть, что нельзя ни противопоставлять одни методы другим, ни абсолютизировать возможности некоторых. Выбор того или иного метода определяется предметом и задачами исследования. В любом психологическом исследовании применяется комплекс методов, взаимно дополняющих друг друга и позволяющих получить достоверные выводы.

Выводы

1. Методы исследования, используемые в психологии профессий, имеют общепсихологическое происхождение и вместе с тем обладают своей спецификой. Близость профпсихологии к психологии развития, психологии труда, возрастной и педагогической психологии обуславливает заимствование уже сложившихся методов.

2. Систематизация методов исследования профпсихологии, определение области их применения вызывают необходимость рассмотрения их группировки.

Наиболее продуктивным для решения проблемы группировки исследовательских методов прикладных отраслей психологии является подход, используемый в зарубежной прикладной психологии труда, промышленной и организационной психологии. Практико-ориентированные методы группируются в зависимости от исследовательских задач: описания, объяснения, прогнозирования и контроля.

Основываясь на этом положении, можно выделить следующие группы методов:

1) **Описание** профессионального становления личности, психологических особенностей, стадий становления профессионала, траектории профессионального развития, карьеры, кризисов. Для исследования этих процессов оправданно применение лонгитюдного метода, опросных методов, психобиографии, метода критических событий. Эти методы могут быть отнесены к **генетическим**.

2) Психологическая **характеристика** профессий. Исследование психологического содержания

профессии возможно путем изучения продуктов деятельности, применения трудового метода, анализа заданий, наблюдаемого опроса, профессиографии. Эти методы относятся к *праксиметрическим*.

- 3) *Измерение* профессионально значимых показателей, признаков деятельности и личности. Решению этой исследовательской задачи служат тесты специальных способностей, тесты достижений и обучаемости. Широко применяются также разного рода опросники профессиональных интересов, ценностных ориентации и профессиональных установок. Эта группа методов относится к классу *диагностических*.
 - 4) *Объяснение* особенностей, закономерностей и механизмов профессионального становления. Основными методами решения этой задачи являются *экспериментальные*: лабораторный, моделирующий и естественный (полевой) эксперименты.
 - 5) Изучение профессионального становления в процессе *коррекции* и *реабилитации* личности. К методам этой группы относятся разного рода имитационные игры и семинары-тренинги. Это *коррекционно-формирующие* методы.
3. Практико-ориентированные методы психологии профессий базируются на концепции профессионального становления личности: именно она придает им специфику, определяет требования к проектированию методики исследования и интерпретации полученных данных.

ГЛАВА 4. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ ЛИЧНОСТИ

Сущность профессионального самоопределения

Важнейшим критерием осознания и продуктивности профессионального становления личности является ее способность находить *личностный смысл в профессиональном, труде*, самостоятельно проектировать, творить свою профессиональную жизнь, ответственно принимать решения о выборе профессии, специальности и места работы. Конечно, эти жизненно важные проблемы возникают перед личностью в течение всей ее жизни. *Личность же постоянно изменяется, развивается. Значит, на разных стадиях ее развития одни и те же задачи профессионального самоопределения решаются по-разному.* Постоянное уточнение своего места в мире профессий (либо конкретной профессии), осмысление своей социально-профессиональной роли, отношения к профессиональному труду, коллективу и самому себе становятся важными компонентами жизни человека. Иногда возникает отчуждение от профессии, человек начинает ею тяготиться, испытывает неудовлетворенность своим профессиональным положением. Нередки случаи вынужденной смены профессии (специальности) и места работы.

Можно констатировать, что перед личностью постоянно возникают проблемы, требующие от нее определения своего отношения к профессиям, иногда анализа и рефлексии собственных профессиональных достижений, принятия решения о выборе профессии или ее смене, уточнения и коррекции карьеры, решения других профессионально обусловленных вопросов. Весь этот комплекс проблем в профессиоведении объясняют понятием *профессиональное самоопределение*. Естественно, что такое сложное психологическое явление не могло получить «единственно правильное» объяснение в психологической науке.

Чтобы определить собственную позицию, проанализируем высказывания, положения исследователей, в той или иной мере рассматривающих эту проблему. Быть может, будет достаточно остановиться на том понимании, которое в наибольшей степени согласуется с нашей концепцией профессионального становления.

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 его концепции близкими к понятию «самоопределение» являются такие понятия, как «самоактуализация», «самореализация», «самоосуществление»*.

* См.: Маслоу А. Дальние пределы человеческой психики. СПб., 1997.

П.Г. Щедровицкий рассматривает самоопределение как способность человека строить самого себя, свою индивидуальную историю, как умение переосмысливать собственную сущность*.

* См.: Щедровицкий П.Г. Очерки по философии образования. М., 1993.

Подробно анализируя профессиональное самоопределение, Е.А. Климов понимает его «...как важное проявление психического развития, формирования себя как полноценного участника сообщества «делателей» чего-то полезного, сообщества профессионалов»*.

* См.: Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. С.39.

Весьма ценной для предмета рассмотрения – профессионального самоопределения – является мысль Е.А. Климова о том, что выбор профессии, кажущийся подчас легким и кратковременным, на самом деле осуществляется по формуле «мгновение плюс вся предшествующая жизнь»*.

* См.: Там же. С.40.

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

Обобщая логику рассуждений Е.А. Климова, можно констатировать, что профессиональное самоопределение не сводится к одномоментному акту выбора профессии и не заканчивается завершением профессиональной подготовки по избранной специальности, оно продолжается на протяжении всей профессиональной жизни.

Обсуждаемая проблема как психолого-педагогическое обоснование целостного подхода к подготовке учащейся молодежи к выбору профессии исследуется в Институте профессионального самоопределения молодежи Российской академии образования. В предложенной специалистами института концепции профессиональное самоопределение анализируется во взаимосвязи различных сторон его проявления: формирования профессиональной карьеры, сферы приложения и саморазвития личностных возможностей, области личностной самореализации, а также реально-практического, действенного отношения личности к системе социокультурных и профессиональных факторов ее бытия и саморазвития*.

* См.: Чистякова С.Н. Концепция профессионального самоопределения молодежи//Профессиональное самоопределение учащихся, их трудоустройство и социальная защита. Омск, 1993.

Несомненным достоинством этой концепции является системный подход при анализе профессионального самоопределения, однако ограничение проблемы исследования лишь возрастом ранней юности существенно обедняет эвристические возможности концепции.

Профессиональное и личностное самоопределение стало предметом глубокого исследования Н.С. Пряжникова. На его концептуальных подходах, во многом совпадающих с нашими позициями, мы остановимся подробнее.

Анализ литературы, большая опытно-экспериментальная работа позволили Н.С. Пряжникову существенно обогатить теорию и практику профессионального самоопределения. 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»*.

* См.: Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. М. – Воронеж, 1996. С.17.

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

1. Профессиональное самоопределение – это избирательное отношение индивида к миру профессий в целом и к конкретной выбранной профессии.
2. Ядром профессионального самоопределения является осознанный выбор профессии с учетом своих особенностей и возможностей, требований профессиональной деятельности и социально-экономических условий.
3. Профессиональное самоопределение осуществляется в течение всей профессиональной жизни: личность постоянно рефлексивирует, переосмысливает свое профессиональное бытие и самоутверждается в профессии.
4. 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.

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

Содержательно-процессуальная модель профессионального самоопределения

Исследуя профессиональное самоопределение личности, Н.С. Пряжников обосновал следующую его содержательно-процессуальную модель:

1. Осознание ценности общественно-полезного труда и необходимости профессиональной подготовки (ценностно-нравственная основа самоопределения) .
2. Ориентировка в социально-экономической ситуации и прогнозирование престижности выбираемого труда.
3. Общая ориентировка в мире профессионального труда и выделение профессиональной цели – мечты.
4. Определение ближних профессиональных целей как этапов и путей к дальней цели.
5. Информирование о профессиях и специальностях, соответствующих профессиональных учебных заведениях и местах трудоустройства.
6. Представление о препятствиях, осложняющих достижение профессиональных целей, а также знание своих достоинств, способствующих реализации намеченных планов и перспектив.
7. Наличие системы резервных вариантов выбора на случай неудачи по основному варианту самоопределения.
8. Начало практической реализации личной профессиональной перспективы и постоянная корректировка намеченных планов по принципу обратной связи*.

* См.: Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. С.17 – 18.

Анализируя потенциальные возможности самореализации личности, Н.С. Пряжников предлагает семь типов ее самоопределения:

1. **Самоопределение в конкретной трудовой функции.** Для этого типа самоопределения характерна реализация себя в рамках выполняемой деятельности. Работник находит смысл своей деятельности в качественном выполнении отдельных трудовых функций или операций (например, при работе на конвейере). Свобода выбора и диапазон действий человека минимальны. Для многих работников такой однообразный и монотонный труд почти невыносим. Поэтому организаторы производства стараются обогатить такой труд дополнительными функциями за счет смены характера выполняемых операций, усиливают кооперативное начало в деятельности, расширяя тем самым возможности самореализации работников. Вместе с тем следует отметить, что некоторые люди получают удовлетворение от такого однообразного труда.

2. **Самоопределение на конкретном трудовом посту** предполагает выполнение довольно многообразных функций (например, труд токаря). Трудовой пост характеризуется определенными правами и производственными заданиями, ограниченной производственной средой, включающей средства труда. Возможность самореализации в рамках выполняемой деятельности значительно выше, чем в первом случае. Смена конкретного трудового поста негативно сказывается на качестве и производительности труда и вызывает неудовлетворенность работника.

3. **Самоопределение на уровне конкретной специальности** предполагает сравнительно безболезненную смену различных трудовых постов и в этом смысле расширяет возможности самореализации личности. Например, водитель автотранспорта легко управляет любыми видами автомобилей.

4. **Самоопределение в конкретной профессии** предполагает, что работник способен выполнять близкие смежные виды трудовой деятельности. Как известно, профессия объединяет группу родственных специальностей. Поэтому по сравнению с предыдущим типом самоопределения работник выбирает уже специальности, а не только трудовые посты.

5. Следующий тип – **жизненное самоопределение**, к которому помимо профессиональной деятельности относятся учеба, досуг, вынужденная безработица и др. По сути, речь идет о выборе образа жизни человека. Следует отметить, что немало людей видят смысл своей жизни во

внепрофессиональной деятельности. Жизненное самоопределение предполагает не только выбор и реализацию человеком тех или иных социальных ролей, но и выбор стиля жизни и самого образа жизни. В этом случае профессия может стать средством реализации определенного образа жизни.

6. Более сложный тип – *личностное самоопределение*, рассматриваемое как высшее проявление жизненного самоопределения, когда человек становится хозяином ситуации и всей своей жизни. Личность в этом случае как бы приподнимается и над профессией, и над социальными ролями и стереотипами. Человек не просто овладевает социальной ролью, а создает новые роли и в каком-то смысле даже занимается социально-психологическим нормотворчеством, когда окружающие люди говорят о нем не как о хорошем инженере, враче, педагоге, а просто как об уважаемом человеке – уникальной и неповторимой личности. Можно сказать, что личностное самоопределение – это нахождение самобытного «образа Я», постоянное развитие этого образа и утверждение его среди окружающих людей.

7. Наконец, самый сложный тип – *самоопределение личности в культуре* (как высшее проявление личностного самоопределения). Здесь обязательно обнаруживается внутренняя активность, направленная на «продолжение себя в других людях», что в каком-то смысле позволяет говорить о социальном бессмертии человека. Высший тип самоопределения проявляется в значительном вкладе личности в развитие культуры, понимаемой в самом широком смысле (производство, искусство, наука, религия и др.).

В каждом из представленных выше типов самоопределения автор условно выделяет пять уровней самореализации человека (критерий выделения уровней – внутреннее принятие человеком данной деятельности и степень творческого отношения к ней):

- 1) агрессивное неприятие выполняемой деятельности (деструктивный уровень);
- 2) стремление мирно избежать данной деятельности;
- 3) выполнение данной деятельности по образцу, по шаблону, по инструкции (пассивный уровень);
- 4) стремление усовершенствовать, сделать по-своему отдельные элементы выполняемой работы;
- 5) стремление обогатить, усовершенствовать выполняемую деятельность в целом (творческий уровень)*.

* См.: Пряхников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. С.20 – 24.

Профессиональное самоопределение на разных стадиях становления личности

Дошкольное детство. Общеизвестно стремление детей в своих играх подражать взрослым и воспроизводить их действия и деятельность. В дошкольном возрасте широкое распространение получают сюжетно-ролевые игры, часть из них имеет *профессионально ориентированный* характер. Дети играют, присваивая себе роли врачей, продавцов, воспитателей, водителей транспортных средств, поваров и др.

Важное значение для дальнейшего профессионального самоопределения имеют первоначальные *трудовые пробы* – выполнение несложных действий по уходу за одеждой, растениями, уборке помещений и др. Эти трудовые действия развивают интерес к труду, составляют основу воспитания положительной мотивации к любой деятельности вообще, обогащают знания детей о труде взрослых.

Положительное влияние на дальнейшее профессиональное самоопределение имеют знания о труде взрослых. Для их формирования оправданно наблюдение за работой взрослых, а затем описание содержания труда.

Результатом профессионально-ролевых игр, выполнения простейших видов труда, наблюдения за трудом взрослых становится «самоопределение» дошкольников на основе различения видов труда и сравнения разных профессий.

Младший школьный возраст. Психологической особенностью младших школьников является *подражание* взрослым. Отсюда и ориентации на профессии значимых для них взрослых: учителей, родителей, родственников, близких знакомых семьи. Наблюдается своего рода профессиональная индукция.

Вторая важная особенность детей этого возраста – мотивация достижений, и, конечно, прежде всего в ведущей деятельности – учебе. Осознание ребенком своих способностей и возможностей на базе уже полученного опыта учебной, игровой и трудовой деятельности приводит к формированию представления о желаемой профессии.

Развитие способностей к концу младшего школьного возраста приводит к значительному

возрастанию индивидуальных различий между детьми, что влияет на существенное расширение спектра профессиональных предпочтений.

Учебная и трудовая деятельность способствует развитию воображения детей как воссоздающего, так и продуктивного (творческого). На основе этой способности происходит обогащение представления о содержании различных видов труда, формируется умение понимать условность отдельных событий, воображать себя в определенной профессии. У ребенка появляются *профессионально окрашенные фантазии*, которые окажут в будущем большое влияние на профессиональное самоопределение личности.

Подростковый возраст – это период первичной, амбивалентной оптации. Отрочество – один из самых ответственных периодов становления личности. В этом возрасте закладываются основы нравственного отношения к разным видам труда, происходит формирование системы личностных ценностей, которые определяют избирательность отношения подростков к различным профессиям.

Подражание внешним формам поведения взрослых приводит к тому, что мальчики-подростки ориентируются на романтические профессии «настоящих мужчин», обладающих сильной волей, выдержкой, смелостью, мужеством (летчик-испытатель, космонавт, автогонщик и др.). Девочки начинают ориентироваться на профессии «настоящих женщин», обаятельных, привлекательных и популярных (топ-модель, эстрадная певица, телеведущая и др.). Ориентация на романтические профессии складывается под влиянием средств массовой информации, тиражирующих образцы «настоящих взрослых». Формированию такой романтической профессиональной ориентации способствует также стремление подростков к самовыражению и самоутверждению.

Дифференцированное отношение к разным учебным предметам, занятия в кружках художественного и технического творчества формируют у подростков *учебно-профессиональные намерения* и профессионально ориентированные мечты. Эти ориентации способствуют появлению новых профессионально ориентированных мотивов учения, инициируют саморазвитие качеств, способностей, присущих представителям желаемых профессий.

Образцы желаемого будущего, профессиональные мечты становятся психологическими вехами, штрихами профессионального самоопределения.

Ранняя юность. Важнейшая задача этого возраста – выбор профессии. Это период реалистической оптации. Профессиональные планы подростка весьма расплывчаты, аморфны, имеют характер мечты. Он чаще всего воображает себя в разных эмоционально привлекательных для него профессиональных ролях, но окончательный психологически обоснованный выбор профессии сделать не может. А ведь в самом начале юношеского возраста эта проблема возникает перед теми девушками и юношами, которые вынуждены оставить основную общеобразовательную школу. Это примерно треть старших подростков: одни из них поступят в учреждения начального и среднего профессионального образования, другие вынуждены будут приступить к самостоятельной трудовой деятельности.

В 14 – 15 лет крайне сложно выбрать профессию. Профессиональные намерения диффузны, неопределенны. Профессионально ориентированные мечты и романтические устремления реализовать в настоящем невозможно. Неудовлетворенность реально наступившим будущим стимулирует развитие рефлексии – осознания собственного «Я» (кто я? каковы мои способности? каков мой жизненный идеал? кем я хочу стать?). Самоанализ становится психологической основой отсроченного профессионального самоопределения для многих учащихся профессиональной школы. Хотя, казалось бы, именно они, получающие профессиональное образование в профтехучилищах, профлицеях, техникумах и колледжах, профессионально уже определились. Но статистика свидетельствует о том, что выбор учебно-профессионального учреждения психологически не обоснован.

Психологически более комфортно чувствуют себя те девушки и юноши, которые получают среднее (полное) общее образование. К моменту окончания школы девушки и юноши из многих воображаемых, фантастических профессий должны выбрать наиболее реальные и приемлемые варианты. Психологически устремленные в будущее, они понимают, что благополучие и успех в жизни прежде всего будут зависеть от правильного выбора профессии.

На основе оценки своих способностей и возможностей, престижа профессии и ее содержания, а также социально-экономической ситуации девушки и юноши прежде всего самоопределяются в путях получения профессионального образования и резервных вариантах приобщения к профессиональному труду.

Таким образом, для старших подростков и для девушек и юношей актуальным является *учебно-профессиональное самоопределение* – осознанный выбор путей профессионального образования и

профессиональной подготовки.

Юность. В возрасте 16 – 23 лет подавляющее большинство девушек и юношей получают профессиональное образование в учебных заведениях или профессиональную подготовку на предприятиях либо в учреждениях.

Общеобразовательная школа с ее романтическими устремлениями и профессионально ориентированными мечтами осталась в прошлом. Желаемое будущее стало настоящим. Однако многие переживают неудовлетворенность и разочарование в сделанном (вынужденно или по желанию) выборе *учебно-профессионального поля*. Предпринимаются попытки внести коррективы в профессиональный старт.

У большинства же девушек и юношей в ходе профессионального обучения укрепляется уверенность в оправданности сделанного выбора. Идет неосознаваемый процесс *кристаллизации профессиональной направленности личности*. Постепенное усвоение будущей социально-профессиональной роли способствует конституированию себя как представителя определенного профессионального сообщества.

Молодость (до 27 лет). Это возраст социально-профессиональной активности. Позади остались сомнения в правильности сделанного профессионального выбора. Как правило, уже имеются определенный профессиональный опыт и место работы. Актуальным становится профессиональный рост. Часть сверстников уже добилась определенных профессиональных достижений. Но подавляющее большинство молодых людей, завершивших, казалось бы, строительство своей жизни и профессионально самоопределившихся, начинают испытывать психологический дискомфорт, обусловленный нереализованными возвышенными профессиональными планами и психологическим насыщением профессиональным трудом.

Отсутствие реальных профессиональных достижений, неопределенность перспектив карьеры актуализируют рефлексию своего бытия, порождают самоанализ и самооценку «Я-концепции».

Наступает период душевной смуты. Ревизия профессиональной жизни инициирует определение новых жизненно значимых целей. Перечислим некоторые из них:

- совершенствование и повышение профессиональной квалификации;
- инициирование повышения в должности и смена работы;
- выбор смежной специальности или новой профессии.

Очевидно одно: для многих молодых людей к 30 годам вновь актуальной становится проблема профессионального самоопределения. Возможны два пути: либо оставаться в избранной профессии и утверждать себя в ней, становиться профессионалом, либо *профессиональная миграция*, означающая смену места работы или профессии.

Зрелость. Это наиболее продуктивный возраст – период реализации себя как личности, использования своего профессионально-психологического потенциала. Именно в этом возрасте реализуются жизненные и профессиональные планы, оправдывается смысл самого существования человека. Профессия предоставляет уникальную возможность применить свои способности на конкретном трудовом посту, выработать индивидуальный стиль деятельности, реализовать свою потребность быть Личностью, Индивидуальностью в профессиональном труде. Высокий профессионализм позволяет личности реализовать и свою склонность к сверхнормативной профессиональной активности, максимально выражающей запредельные возможности человека.

Полная погруженность в профессиональную жизнь, удовлетворенность выбранной профессией, осознанная профессиональная позиция, постоянное подтверждение своей профессиональной значимости, нужности и полезности приводят к возникновению особого эмоционального состояния – *профессионального оптимизма*.

Все эти профессионально обусловленные изменения способствуют профессиональному самоутверждению, конституируют самоопределение личности в профессиональной культуре и означают полную интеграцию в профессиональную среду.

Наряду с этими психологически позитивными изменениями происходят и деструктивные. Часть профессионалов, в большей мере сориентированных на признание своего профессионально-психологического потенциала, не удовлетворенных своим профессиональным и должностным статусом, вновь ревизуют свою профессиональную жизнь. «Аудиторство» собственных профессиональных достижений приводит их к мысли о необходимости кардинальной смены работы, должности и даже профессии. Однако груз огромного положительного профессионального опыта и достижений снижает профессиональную мобильность личности, затрудняет возможности профессиональной миграции.

Компенсацией сужающегося профессионального пространства становится инициирование получения, «добывания» разного рода профессиональных наград, социально значимых должностей, премий, званий и т.п.

Пожилой возраст. Достижение пенсионного возраста приводит к уходу из профессиональной жизни. К 55 – 60 годам личность не успевает полностью исчерпать свой профессиональный потенциал. Все еще высокий профессионализм, несмотря на имеющуюся профессиональную усталость, порождает сомнение в оправданности выхода на пенсию. Наступает тревожное время, в одночасье разрушаются десятилетиями складывавшиеся стереотипы, образ жизни. Профессионально важные качества, профессиональные знания и умения, опыт и мастерство – все становится невостребованным. Эти негативные моменты ускоряют социальное старение. Профессиональная жизнь после карьеры возможна для тех пожилых людей, которые находят в себе силы продолжать активную профессиональную деятельность в форме *менторинга* – наставничества, передачи профессионального опыта. Для большинства пенсионеров характерны психологическая растерянность, ощущение «профессиональной беспризорности», дезинтеграция из профессиональной среды, вызывающие тягостные переживания своей ненужности и бесполезности.

Вновь возникает проблема самоопределения, но уже не в профессиональной жизни, а в социальной, общественно-полезной. Одни пенсионеры найдут себя в общественно-политической жизни, другие погрузятся в семейно-бытовые проблемы, третьи займутся всерьез садоводством, а кое-кто продолжит трудовую жизнь в сфере мелкого частного бизнеса. Это период активного *социально-трудового самоопределения* и продолжения себя как личности.

Завершая рефлексивный анализ самоопределения личности на разных стадиях профессионального становления, подчеркнем, что **профессиональное самоопределение – это не просто выбор профессии или альтернативных сценариев профессиональной жизни, а своеобразный творческий процесс развития личности.** Самоопределение может быть адекватным профессионально важной проблеме – и тогда происходит развитие личности, а может быть и неадекватным – тогда оно порождает внутренний конфликт, активизируя защитные механизмы вместо процессов развития.

Обобщим наши рефлексивно-аналитические рассуждения о взаимосвязи способов профессионального самоопределения на разных стадиях профессионального становления личности в табл. 9.

Таблица 9

Профессиональное самоопределение на разных стадиях становления личности

Возраст	Стадии профессионального становления	Способы профессионального самоопределения
Дошкольное детство (до 7 лет)	–	Профессионально-ролевые игры
Младший школьный возраст (до 11 лет)	–	Профессиональные индукции
Подростковый возраст (до 15 лет)	Первичная амбивалентная оптация	Профессионально окрашенные фантазии Романтически окрашенные профессиональные намерения
Ранняя юность (до 18 лет)	Вторичная реалистическая оптация	Ситуативный выбор учебно-профессионального направления Выбор профессионального образования и профессиональной подготовки
Юность (до 23 лет)	Профессиональное образование и профессиональная подготовка	Самоопределение в учебно-профессиональном поле
Молодость (до 27 лет)	Профессиональная адаптация Первичная профессионализация	Кристаллизация профессиональной направленности Самоопределение на конкретном рабочем посту
Зрелость (до 33 лет)	Вторичная профессионализация	Самоопределение в профессии
Зрелость (до 60 лет)	Профессиональное мастерство	Самоопределение в профессиональной культуре
Пожилой возраст (до 75 лет)	Менторинг – наставничество	Самоопределение в общественно-полезной и семейно-бытовой жизни

Конфликты профессионального самоопределения

Самоопределение – это всегда утверждение собственной позиции в проблемной ситуации. Профессиональное самоопределение предполагает выработку собственной позиции в ситуации, характеризующейся большой степенью неопределенности. В самом деле, куда пойти учиться после окончания основной общеобразовательной школы? Какую выбрать профессию? Какова возможность трудоустройства по этой профессии? Каковы материальные возможности этой профессии? Чтобы определиться в проблемно-ориентационной ситуации, личности нужно соотнести свои потребности, позиции, интересы, мечты с собственными возможностями: подготовленностью, способностями, эмоционально-волевыми качествами, состоянием здоровья. Возможности, в свою очередь, необходимо соотнести с требованиями профессионального учебного заведения, профессии, специальности, конкретной трудовой функции.

Нередко согласование всех этих позиций затруднено. Если иметь в виду еще и социально-экономические факторы, позиции родственников, то становится очевидным, что профессиональное самоопределение, как правило, означает **конфликт**. Поскольку речь идет о **самоопределении**, то этот конфликт имеет внутриличностный характер. Его разрешение осуществляется путем ревизии и коррекции профессиональных устремлений, и конечно, внутриличностный конфликт может разрешаться продуктивно и деструктивно.

Сторонами внутриличностного конфликта самоопределения являются различные составляющие структуры личности. Можно выделить конфликты, обусловленные следующими факторами:

- 1) рассогласованием составляющих направленности: противоречиями между социально-профессиональными ожиданиями и профессиональной действительностью, между мотивами профессионального роста, успеха и материального благополучия, между высоким уровнем притязаний (самооценки) и самоуважением, между неосознаваемыми мотивами (стремление к власти, подчинению) и ценностными ориентациями и др.;
- 2) несовпадением характера профессиональной деятельности и уровня профессиональной компетентности, порождающим внутриличностные конфликты между осознанной необходимостью в повышении квалификации и недостаточной профессиональной активностью, между неудовлетворенностью содержанием труда и нежеланием сменить профессию, между отсутствием перспектив карьеры и уровнем профессиональной компетентности и др.;
- 3) противоречием между направленностью личности на достижение успеха, карьеру, высокие материальные блага и недостаточным уровнем развития социально-профессиональных способностей, качеств, психофизиологических свойств, состоянием здоровья и др.;
- 4) несовпадением представления о своих профессиональных достоинствах и реальных профессиональных возможностях: противоречиями между «Я-возможным» и «Я-реальным», между «Я-идеальным» и «Я-деформированным». Важнейшим конфликтообразующим фактором выступает мотив соответствия самому себе. Этот мотив связан с самооценкой и обеспечивает непротиворечивость «Я-образов»;
- 5) противоречиями между профессиональными возможностями, потенциалом, способностями и социальными ограничениями, обусловленными возрастом, полом, этнической принадлежностью, внешностью; между необходимостью профессиональной мобильности и отчетливо выраженной возрастной ригидностью; между потребностью в продолжении профессиональной карьеры и вынужденным уходом на пенсию и др.

Первая группа противоречий характерна для лиц, находящихся на стадии оптации, вторая проявляется на стадиях профессиональной подготовки и профадаптации, третья и четвертая – на стадиях профессионализации и мастерства, пятая группа порождает конфликты на завершающей стадии профессионального становления.

Внутриличностные конфликты в отличие от межличностных человеком не всегда осознаются. Как правило, они проявляются в виде астенических эмоциональных переживаний, подавленного настроения, фрустрации, повышенной раздражительности, агрессивности, тревожности и др. Симптомы эмоционального неблагополучия побуждают человека к поиску путей снятия психического напряжения. Разрешение внутриличностного конфликта профессионального самоопределения требует высокой психологической компетентности и не всегда под силу самому человеку. Психологическую помощь и поддержку в разрешении этих конфликтов может оказать специально подготовленный практический

психолог. Способы разрешения внутриличностных конфликтов зависят от характера противоречий, расхождений, возникающих в процессе профессионального развития человека.

Преодоление внутриличностных конфликтов профессионального самоопределения возможно путем развития психологической компетентности, разработки альтернативных сценариев профессиональной жизни, повышения профессиональной активности, создания оптимистической профессиональной перспективы, усиления «авторства» своей профессиональной жизни, определения новых смыслов профессиональной деятельности, согласования амбивалентных установок и отношений, постоянного повышения своей квалификации, снижения уровня притязаний, самосохранения профессиональной целостности личности, предвидения возможных трудностей и потерь вынужденного увольнения или смены профессии, предупреждения возможных деформаций, кризисов и др.

Таким образом, можно выделить ряд типичных психологических проблем, порождающих внутриличностные конфликты профессионального самоопределения:

- 1) расхождение идеального и реального образа профессии и самооценки: «Я-реального», «Я-возможного» и «Я-деформированного»;
- 2) несоответствие профессиональной квалификации уровню притязаний в области карьеры, материального и морального поощрения;
- 3) неправильный, вынужденный выбор профессии, места работы и должности;
- 4) противоречия между осознаваемыми и неосознаваемыми составляющими профессионального сознания.

Анализируя внутриличностные профессионально обусловленные конфликты, В.Б. Ольшанский приводит такие примеры: учитель считает себя прирожденным педагогом, наделенным математическими способностями, и преподает математику в старших классах. Ситуация бесконфликтная. Но вот если учительница считает себя музыкантом, но не попала ни в консерваторию, ни в театр, а вынуждена давать уроки пения, а то и просто работать в детском саду, то возникает внутриличностный конфликт*. Он может приводить к разным последствиям. Продуктивное разрешение конфликта – значительное повышение профессиональной квалификации и последующее увольнение. Деструктивный вариант: учительница сама мучается и мучает других, но иных возможностей заработка нет, о переквалификации речь также не идет – вот и живет человек в состоянии постоянной фрустрации.

* См.: Ольшанский В.Б. Практическая психология для учителей. М, 1994. С.191.

В процессе профессионального становления личности постоянно возникают проблемы самоопределения: при выборе профессионального учебного заведения, профессии, специальности, при включении в профессиональный коллектив и т.п. – и всегда самоопределение принимает характер конфликта, который становится основой кризисных явлений.

Выводы

1. Профессиональное самоопределение – это эмоционально окрашенное отношение личности к своему месту в мире профессий. На профессиональное самоопределение личности влияют социально-экономические условия, межличностные отношения в профессиональном коллективе, профессиональное развитие, возрастные и профессиональные кризисы. Но ведущее значение в профессиональном самоопределении принадлежит самой личности, ее активности, ответственности за свое становление.

2. Профессиональное самоопределение является важным фактором самореализации личности в конкретной профессии и в культуре вообще. Постоянный поиск своего места в мире профессий позволяет личности найти область деятельности для полной реализации, «выполнения» себя.

3. Становление личности реализуется различными способами профессионального самоопределения. Анализ этих способов (см. табл.6) показывает, что профессиональное самоопределение предполагает проявление собственной позиции в проблемной ситуации, характеризующейся большой степенью неопределенности. И конечно, это процесс творческий.

4. Профессиональное самоопределение неизбежно порождает столкновение различных целей, интересов, позиций, несовпадение потребностей в самоосуществлении и реальных возможностей, противоречия между «Я-реальным», «Я-отраженным» и «Я-возможным». Эти противоречия приводят к возникновению внутриличностных конфликтов, преодоление которых, как правило, требует психологической помощи психолога-профессиоведа.

ГЛАВА 5. ОСНОВЫ ДИФФЕРЕНЦИРОВАННОЙ ПСИХОЛОГИИ ПРОФЕССИЙ

Понятие профессии

Исходным концептуальным понятием профессио-ведения является профессия. Трактовок понятия «профессия» в профессиоведческой литературе много. Прежде всего это занятие, требующее специальной подготовки, которое человек практикует регулярно и которое служит ему источником средств к существованию. Далее, профессия объединяет группу людей, занимающихся однотипной деятельностью, внутри которой устанавливаются определенные связи и нормы поведения. Профессия выступает как особая форма социальной организации трудоспособных членов общества, объединенных общим видом деятельности и профессиональным сознанием. По определению Б. Шоу, профессия – это заговор специалистов против непосвященных. Несколько определений приводит в своих работах Е.А. Климов. Наиболее полным является следующее: «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»*. Уточняя это объемное определение, Е.А. Климов характеризует профессию как общность, деятельность, область проявления личности и как исторически развивающуюся систему. Приведем еще одно его определение: «Сточки зрения общества профессия – это система профессиональных задач, форм и видов профессиональной деятельности, профессиональных особенностей личности, могущих обеспечить удовлетворение потребностей общества в достижении нужного обществу значимого результата, продукта»**. Более узкое определение профессии с точки зрения конкретного человека приводит В.Г. Макушин: профессия – это деятельность, посредством которой данное лицо участвует в жизни общества и которая служит ему главным источником материальных средств к существованию***.

* См.: Климов Е.А. Введение в психологию труда. С. 107.

** См.: Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. С.167.

*** См.: Макушин В.Г. Лекции по курсу «Основы физиологии и психологии труда». М., 1971.

Обобщение имеющихся трактовок позволяет дать следующее определение. **Профессия** (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 разводят понятия «профессия» и «специальность». Профессия – понятие более широкое, чем специальность, ее отличительными признаками помимо профессиональной компетентности являются также 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.

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

В истории развития цивилизации разделение труда на профессиональные виды деятельности наблюдается уже до нашей эры в Египте, Древней Греции, Римской империи и других развитых государствах. Существенная дифференциация труда произошла в эпоху промышленной революции. Последующий научно-технический прогресс привел к значительному обновлению и увеличению номенклатуры профессий. В официальном справочнике США в 1965 г. в алфавитном порядке были приведены характеристики 21 741 профессии и около 40 000 специальностей. В Международный

стандарт классификации профессий в 1988 г. было занесено 9333 профессии. Единый тарифно-квалификационный справочник объединяет около 7000 профессий и специальностей. Эти специальные документы отражают профессиональную ситуацию, сложившуюся ко времени их составления. Опубликованные же справочники в момент выхода их в свет уже нуждаются в корректировке, так как мир профессий весьма динамичен. Постоянно возникают новые профессии, содержание труда действующих профессий обновляется, отмирают профессии низкоквалифицированного труда, появляются совмещенные и интегрированные профессии и специальности.

Названия профессий часто отражают характер труда, сложившийся в предыдущие годы, десятилетия, века. А официальные справочные издания, регламентирующие кадровую политику, отрицательно влияют на развитие трудовых ресурсов. Подтвердим это положение примером. Если профессию «швей-мотористка» переименовать в соответствии с изменившимся характером труда в профессию «оператор швейного оборудования» или вместо названия профессии «уборщица» ввести название «техник по интерьеру», то тем самым повысится престиж профессии, ее квалификационный уровень, а самое главное, будет стимулироваться развитие производства. Можно констатировать, что названия профессий и специальностей всегда отражают устаревший уровень технологий и средств труда. Но, с другой стороны, без официальной номенклатуры профессий нельзя осуществлять кадровую политику.

Какой же может быть выход? Очевидно, что большинство профессий и специальностей не требуют пересмотра их названий: врач, учитель, инженер, редактор, ювелир, агроном и др. Содержание их труда меняется, но название отражает его суть и не сказывается негативно на продуктивности труда. Думается, что именно эти профессии и специальности должны составлять официальную номенклатуру справочников. Вместе с тем назрела необходимость пересмотра устоявшихся названий профессий, содержание труда которых существенно расширилось (например, овощевод, проводник пассажирского вагона, делопроизводитель, наборщик ручного набора, счетовод и др.).

Имеется группа «вымирающих», но нужных профессий, без которых пока невозможно обойтись и которые еще долго будут существовать на небольших и кустарных предприятиях. Названия этих профессий отражают ремесленные формы труда, его цеховое разделение (например, старатель, скорняк, шорник). Эти профессии могли бы быть объединены в группы ремесленных видов труда, профессии народных промыслов и др.

В процессе общественного развития возникает необходимость во введении названий новых профессий и определении их характеристик, содержания труда, уровней квалификации, противопоказаний и т.п. Номенклатура **новых профессий** складывается стихийно, они с большим опозданием попадают в официальные справочники. Профессия «менеджер» стала весьма распространенной, но в официальной номенклатуре она отсутствует. С 1979 г. в Екатеринбурге ведется подготовка специалистов для профессиональной школы – инженеров-педагогов, но такой профессии или специальности в официальных справочниках нет. Можно привести много примеров отставания официальных служб труда от потребностей профессиональных сообществ.

Преодоление перечисленных недостатков в мире профессий возможно при наличии специалистов – **конструкторов профессий**. Они могли бы решать задачи по проектированию новых профессий, определению назначения и содержания труда, требований к образованию, уровню квалификации, условий труда и противопоказаний. Конструирование профессиограмм, квалификационных характеристик, должностных обязанностей могло бы стать областью применения их профессиональных способностей.

По многим профессиям и специальностям подготовка осуществляется на предприятиях и в учреждениях подготовки, переподготовки и повышения квалификации. По наиболее массовым профессиям, требующим высокой определенной квалификации, существует система начального, среднего профессионального образования. Для этой системы актуальным становится определение состава **учебных профессий**.

Психологическая классификация профессий

Психологическая классификация профессий предназначена для профориентационной работы. Как уже было отмечено, мир профессий огромен и насчитывает чуть более 20 тыс. профессий и около 40 тыс. специальностей. Упорядочение этого многообразия возможно по различным **критериям**. Особенностью психологической классификации является отказ от социологических, экономических и технологических критериев.

Психологическая классификация профессий должна обеспечивать валидную диагностику профессиональных интересов, склонностей и способностей. Отсюда возникает проблема нахождения психологических критериев, позволяющих объединить профессии в группы. Но главное, необходимо, чтобы классификация профессий облегчала нахождение профессии, в наибольшей мере удовлетворяющей личность, т.е. **выбор профессии**.

Изучение литературы позволило остановиться на критериях, максимально учитывающих соответствие личности и профессии, так называемую профессиональную пригодность. При этом согласовываются востребованные профессией психологические структуры личности. По этим критериям можно также осуществлять профессиональный отбор из числа лиц, которые будут более успешно выполнять конкретную деятельность. Такой подход прослеживается у многих психологов труда (С.М. Богословский, 1911; Н. Munsterberg, 1913; А. Нuth, 1961; Е. Bornemann, 1967; С.Л. Thornton, 1969; И.П. Титова, 1970; В.В. Чебышева, 1971; В.Г. Лоос, 1974). В современных классификациях эти критерии уже не используются и ссылка на них – дань истории психологии труда.

Важной проблемой классификации профессий были и остаются методы сбора данных, характеризующих профессию. К ним относятся наблюдение, самостоятельное выполнение деятельности (трудовой метод), опрос работников, наблюдаемый опрос на рабочих местах и др.

Широкое распространение за рубежом получили классификации профессий на основе учета интересов, способностей личности и свойств темперамента. Рассмотрим примеры таких классификаций профессий, базирующихся на представлении о структуре личности.

Прежде всего необходимо выделить классификацию профессий Дж. Холланда, разработанную в 1966 г. Ее достоинством является обоснованная психологическая концепция, объединяющая теорию личности с теорией выбора профессии. Дж. Холланд исходит из признания направленности наиболее значимой подструктурой личности. Успешность деятельности определяется такими качествами, как ценностные ориентации, интересы, установки, отношения, мотивы.

На основе установления основных компонентов направленности – интересов и ценностных ориентации – Дж. Холланд выделяет шесть профессионально ориентированных типов личности: реалистический, интеллектуальный, социальный, конвенциональный (ориентированный на общепринятые нормы и традиции), предпринимательский и художественный. Каждый тип личности ориентирован на определенную профессиональную среду: реалистический тип – на создание материальных вещей, обслуживание технологических процессов и технических устройств, интеллектуальный – на умственный труд, социальный – на взаимодействие с социальной средой, конвенциональный – на четко структурированную деятельность, предпринимательский – на руководство людьми и бизнес, художественный – на творчество. Модель любого типа личности конструируется по следующей схеме: цели, ценности, интересы, способности, предпочитаемые профессиональные роли, возможные достижения и карьера.

Дж. Холланд предложил шкалу приспособленности различных типов личности к разным профессиональным средам, изобразив ее схематично в виде шестиугольника, каждый из углов которого обозначает один из 6 типов личности и среды (рис.6). Эта модель позволяет оценить совместимость личности с определенной профессиональной средой. Степень совместимости типа личности с профессиональной средой обратно пропорциональна расстоянию между соответствующими вершинами*.

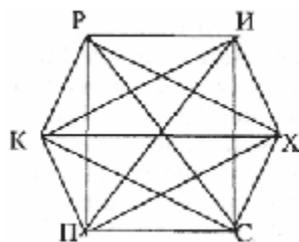


Рис. 6. Модель Дж. Холланда для определения совместимости личности и среды: – реалистический тип; И – интеллектуальный; С – социальный; К – конвенциональный; – предпринимательский; Х – художественный

Согласно этой модели, например, наиболее совместимы с художественным типом личности такие типы среды, как интеллектуальный и социальный, а наименее – конвенциональный. Все возможные

Связь типа личности и типа профессиональной среды

Тип личности	Тип профессиональной среды					
	Р	И	С	к	П	Х
Реалистический (Р)	++	+	--	+	-	-
Интеллектуальный (И)	+	++	-	-	--	+
Социальный (С)	--	-	++	-	+	+
Конвенциональный (К)	+	-	-	++	+	--
Предпринимательский (П)	-	--	+	+	++	-
Художественный (Х)	-	+	+	--	-	++

Примечание. В таблице приняты следующие условные обозначения:

++ тип личности очень хорошо приспособлен к окружающей среде;

+ тип личности хорошо приспособлен;

- тип личности недостаточно приспособлен;

-- тип личности совершенно не приспособлен к окружающей среде.

Суть теории Дж. Холланда заключается в том, что успех в профессиональной деятельности, удовлетворенность трудом зависят, в первую очередь, от соответствия типа личности типу профессиональной среды, которая создается людьми, обладающими схожими позициями, профессионально значимыми качествами и поведением. Работники одной профессии обуславливают и определенную профессиональную среду, адекватную одному из шести выделенных типов личности.

Для установления типов личности Дж. Холланд разработал методики диагностик, позволяющие определить профессиональные предпочтения и интересы. По результатам диагностики выделяют три рекомендуемые профессиональные среды. На первом месте стоит среда, наиболее отчетливо отражающая тип личности, на втором и третьем местах – менее значимые профессиональные среды, позволяющие личности подобрать себе резервные профессии.

Следующая классификация профессий основывается на учете способностей. Попытки классификации профессий по требуемым способностям предпринимались неоднократно (Е. Вогнерманн, А. Melcher, 1941; В.І. Dvorak, 1947, А. Huth, 1961).

Остановимся на классификации профессий, предложенной Д. Патерсоном в 1953 г. Она получила наибольшую известность. В основу классификации профессий положены 9 различных способностей. С помощью «Minnesota Occupational Rating Scale» (MORS) 432 профессии, отобранные психологами-профессиоведами, были разделены на следующие семь групп: академические, механические, социальные, религиозные, музыкальные, артистические и физические. Обобщение результатов исследований позволило свести эти 432 профессии к 214 «образцам», из них 137 сводятся к единичным профессиям – специальностям, а остальные 77 объединяют от 2 до 18 специальностей.

В отечественной психологии наибольшую известность получила классификация профессий, разработанная Е.А. Климовым*.

* См.: Климов Е.А. Развивающийся человек в мире профессий. Обнинск, 1993.

В соответствии с **объектом труда** выделяются пять типов профессий:

- 1) *Человек – живая природа (П)*. Представители этого типа имеют дело с растительными и животными организмами, микроорганизмами и условиями их существования. Примеры: мастер-плодоовощевод, агроном, зоотехник, ветеринар, микробиолог.
- 2) *Человек – техника (и неживая природа) (Т)*. Работники имеют дело с неживыми, техническими объектами труда. Примеры: слесарь-сборщик, техник-механик, инженер-механик, электрослесарь, инженер-электрик, техник-технолог общественного питания.
- 3) *Человек – человек (Ч)*. Предметом интереса, распознавания, обслуживания, преобразования здесь являются социальные системы, сообщества, группы населения, люди разного возраста. Примеры: продавец продовольственных товаров, парикмахер, инженер-организатор производства, врач, учитель.
- 4) *Человек – знаковая система (З)*. Естественные и искусственные языки, условные знаки, символы, цифры, формулы – вот предметные миры, которые занимают представителей профессий этого

типа. Примеры: оператор фотонаборного автомата, программист, чертежник-картограф, математик, редактор издательства, языковед.

- 5) *Человек – художественный образ (X)*. Явления, факты художественного отображения действительности – вот что занимает представителей этого типа профессий. Примеры: художник-декоратор, художник-реставратор, настройщик музыкальных инструментов, концертный исполнитель, артист балета, актер драматического театра*.

* См.: А.А. Бодалев обосновал необходимость выделения еще одной группы профессий – «человек – рынок» (см.: Бодалев А.А. О предмете акмеологии // Психол. журн. 1993. № 5).

Эти пять типов профессий разделяют по *признаку целей* на три класса:

- 1) *Гностические профессии (Г)* (от древнегреч. «гнозис» – знание). Примеры в типе «человек – природа»: контролер – приемщик фруктов, дегустатор чая; в типе «человек – техника»: пирометрист, контролер готовой продукции в машиностроении, мастер-диагност сельскохозяйственной техники; в типе «человек – человек»: судебно-медицинский эксперт, врачебно-трудовой эксперт, социолог; в типе «человек – знаковая система»: корректор типографии, контролер полуфабрикатов и готовой продукции в полиграфии, бухгалтер-ревизор; в типе «человек – художественный образ»: искусствовед, музыковед, театровед.
- 2) *Преобразующие профессии (П)*. Примеры в типе «человек – природа»: мастер-плодоовощевод, мастер-животновод, аппаратчик по выращиванию дрожжей, агроном по защите растений, зооинженер; в типе «человек – техника»: слесарь-ремонтник, токарь, оператор прокатного стана; в типе «человек – человек»: учитель, педагог-тренер, мастер производственного обучения, инженер-педагог, экскурсовод; в типе «человек – знаковая система»: чертежник-картограф, машинистка-стенографистка, бухгалтер; в типе «человек – художественный образ»: цветовод-декоратор, живописец по фарфору, лепщик архитектурных деталей.
- 3) *Изыскательские профессии (И)*. Примеры в типе «человек – природа»: летчик-наблюдатель рыбного хозяйства, летчик-наблюдатель лесного хозяйства, биолог-исследователь; в типе «человек – техника»: раскройщик верха обуви, раскладчик лекал, инженер-конструктор; в типе «человек – человек»: воспитатель, организатор производства, организатор торговли; в типе «человек – знаковая система»: программист, математик; в типе «человек – художественный образ»: художник по проектированию интерьера, композитор.

По признаку *основных средств труда* в рамках каждого класса могут (но не всегда) выделяться четыре отдела:

- 1) *Профессии ручного труда (Р)*. Примеры в классе гностических профессий: лаборант химико-бактериологического анализа, контролер слесарных и станочных работ, фельдшер-лаборант; в классе преобразующих профессий: ветеринарный фельдшер, слесарь, картограф, художник-живописец. В классе изыскательских профессий ручные средства могут быть, по-видимому, только вспомогательными, как, например, карандаш и бумага в руках конструктора.
- 2) *Профессии машинно-ручного труда (М)*. Машины с ручным управлением создаются для обработки, преобразования, перемещения предметов труда, поэтому типичными профессиями для этого подразделения классификации являются машинист экскаватора, токарь, водитель автомобиля.
- 3) *Профессии, связанные с применением автоматизированных и автоматических систем (А)*: оператор инкубационных цехов, оператор станков с программным управлением, оператор магнитной записи.
- 4) *Профессии, связанные с преобладанием функциональных средств труда (Ф)*. Здесь имеются в виду психологические средства труда – разного рода мысленные эталоны (например, у акробата – мысленный образец последовательности действий, у дирижера – образные эталоны и т.д.).

По *условиям труда* Е.А. Климов делит профессии на четыре группы:

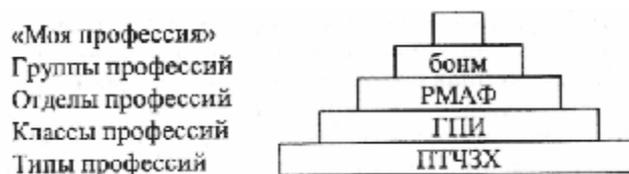
- 1) Работа в условиях микроклимата, близких к бытовым, «комнатным» (б): лаборанты, бухгалтеры, операторы ЭВМ.
- 2) Работа, связанная с пребыванием на открытом воздухе в любую погоду (о): агроном, монтажник стальных и железобетонных конструкций, инспектор госавтоинспекции.
- 3) Работа в необычных условиях на высоте, под водой, под землей, при повышенных и пониженных температурах и т.п. (н): антенщик-мачтовик, водолаз, машинист горного комбайна, пожарный.
- 4) Работа в условиях повышенной моральной ответственности за жизнь, здоровье людей (взрослых

или детей), большие материальные ценности (м): воспитатель детского сада, учитель, следователь.

Выделенные четыре группы являются не взаимоисключающими, но частично совпадающими. Они приведены просто как возможное средство различения профессий по тем признакам, которые человек сочтет для себя важными.

Используя условные обозначения, можно дать обзорную «карту» мира профессий, а также составить примерную формулу определенной профессии: эта формула может быть отнесена и к реальной профессии, и к профессии-мечте.

Обзорная схема классификации («карта» мира профессий) может выглядеть так:



Формула «моей профессии», или профессии-мечты, может состоять в простейшем варианте из четырех позиций, на которых расположены литеры, обозначающие соответственно: 1) тип, 2) класс, 3) отдел, 4) группу профессий. (Важно не путать порядок позиций: так, литера П («природа») в первой позиции означает тип профессий «человек – природа», а во второй позиции – класс преобразующих профессий.)

Рассмотрим пример: ученику хотелось бы подобрать себе профессию, предполагающую работу с символическими объектами, связанную с преобразованием знаков, символов и использованием автоматической техники; условия труда хотелось бы видеть приближающимися к бытовым. Тогда формула профессии будет такой: ЗПаб. Теперь можно поискать, какие профессии ближе всего к этой формуле: оператор вычислительных машин, оператор фотонаборных автоматов, телеграфист и т.д.

В заключение еще раз подчеркнем, что приведенная классификация предназначена для профориентационной работы.

Для профессионального просвещения молодежи, информационного обеспечения профессионального самоопределения на начальных его этапах Е.А. Климов предлагает более простую, чем изложенная выше, классификацию, учитывающую только два ряда признаков: типы профессий и основные уровни необходимого образования. Последнее обстоятельство, быть может, более существенно в ситуации выбора профессии, чем знание о тонкостях познавательной активности профессионалов, соотношениях гнозиса и праксиса в их работе, внутренних и внешних средств труда.

Этот упрощенный вариант классификации может быть представлен в виде табл. 11. Столбцы таблицы соответствуют рассмотренным нами ранее типам профессий, а строки – условно выделяемым трем уровням необходимого профессионального образования.

Таблица 11

Обзорная «карта профессий»

Учебное заведение, форма профессиональной подготовки	Тип профессий (по главному предмету труда)				
	П (живая природа)	Т (техника, неживая природа)	Ч (человек, сообщества)	З (знаковые системы)	Х (художественный образ)
Обучение непосредственно на производстве, в профессионально-техническом училище	1	2	3	4	5
Техникум, училище, профессиональная школа	6	7	8	9	10
Институт, университет, академия	И	12	13	14	15

Предложенная обзорная классификация профессий подразделяет весь мир профессий на 15 зон. Это значительно уменьшает неопределенность выбора при обдумывании профессиональных жизненных путей.

Зоны, расположенные в каком-либо одном столбце (например, зоны 1, 6, 11 или 4, 9, 14), соответствуют профессиям, которые родственны по предметной области, хотя и различаются по соотношению теоретической и практической подготовки. Так, например, мастер-животновод (1),

зоотехник (6) и зооинженер (11) явно более близки по предметной области труда, чем мастер-животновод (1), мастер по ремонту бытовой техники (2), проводник пассажирского вагона дальнего следования (3), наборщик (4), маляр по отделке зданий и помещений (5).

Но и признак необходимого образования тоже может быть важным для оптанта. К примеру, он не располагает возможностью долго учиться и вынужден думать о скорейшем обретении экономической самостоятельности. Тогда он может выбрать для начала те профессии, которые не предполагают длительного теоретического образования (верхняя из трех основных граф таблицы), но иметь в виду как перспективные запасные варианты (для профессионального роста) другие зоны в пределах избранного столбца («поработаю животноводом, потом выучусь на зоотехника или зооинженера»; «поработаю проводником пассажирского вагона, а потом стану инженером путей сообщения по эксплуатации железных дорог или инженером-организатором дорожного движения»; «поработаю оператором ЭВМ, а потом буду учиться на программиста-математика» и т.д.)*.

* См.: Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. С.171 -174.

В.Е. Гаврилов, признавая положительную роль психологической классификации профессий, предложенной Е.А. Климовым, отмечает ряд ее недостатков. К их числу он относит то обстоятельство, что профессии одной группы часто включают компоненты, предъявляющие к работнику противоположные требования, что затрудняет определение критериев профпригодности.

Следующий недостаток этой классификации видится в том, что мир профессий весьма динамичен, да и само содержание труда конкретных профессий изменчиво. Это вносит большую долю неопределенности в классификацию профессий и затрудняет внедрение профподбора в профконсультационный процесс.

В.Е. Гаврилов указывает, что для профподбора, при котором в отличие от профотбора подбирается не человек для профессии, а профессия для человека, необходимо предварительное определение критериев профпригодности, но они не должны быть такими жесткими, как для профотбора. По его мнению, в массовой практике профконсультационной работы правильнее подбирать профессии по критериям профуспешности и для этих целей весьма продуктивным может стать использование модульного принципа психологической классификации профессий*.

* См.: Гаврилов В.Е. Использование модульного подхода для классификации профессий//Вопр. психологии. 1987. № 1.

Модуль профессии – это единица анализа профессии, типовой элемент, «строительный кубик» при создании описания профессии. Специалисты при сопоставлении профессий установили, что в структурах разных профессий есть как повторяющиеся элементы («кубики»), так и различия.

Психологический модуль профессии определяется как типовой элемент профессиональной деятельности, присущий ряду профессий и выделенный на основании общности психологических требований к человеку. Например, психологический модуль, связанный с измерением объектов деятельности без помощи измерительных инструментов и приборов, имеет такую структуру:

- 1) типовой элемент деятельности – измерение объектов деятельности без помощи инструментов и приборов;
- 2) психологическое требование к человеку – хорошо развитый глазомер.

Из полного набора психологических модулей можно, как из кубиков, собрать характеристику любой профессии. В.Е. Гаврилов выделяет несколько десятков модулей и на этой основе составляет психологическую характеристику тысяч профессий.

Каждая профессия обычно состоит из нескольких модулей. Задачи исследования – установить связь между объективными характеристиками труда (предмет, цель, орудия, условия) и психологическими требованиями, предъявляемыми к человеку, причем психологические качества должны иметь уровень развития не ниже среднего. В.Е. Гаврилов приводит примерные психологические качества, могущие фигурировать в модулях профессии (острота зрения, глазомер, правильное цветоразличение, мышечная и температурная чувствительность, обоняние, пространственное представление, распределение и переключение внимания, быстрота реакции, координация движений, память, наблюдательность, оперативность мышления, эстетический вкус, эмоциональный облик и др.). Описаны примеры, когда одному модулю соответствует несколько профессий:

- типовые элементы деятельности – графические действия;
- психологические требования: хорошо развитые пространственные представления, глазомер, высокая концентрация внимания;

- профессии: чертежник-конструктор, портной, модельщик.

Типовые элементы деятельности, составляющие основу модулей, относятся к разным сторонам профессиональной деятельности: к целям, условиям, орудиям труда, отдельным операциям. Всего выделено пять групп профессий. Каждая профессия обычно состоит из нескольких модулей, которые характеризуют ее с разных сторон. Поэтому психологическая характеристика профессии или специальности определяется суммой психологических модулей, относящихся к ней.

Приведем фрагмент психологических модулей, характеризующих особенности предмета труда (табл. 12)*.

* См.: Гаврилов В.Е. Составление и использование психологических характеристик профессий в целях профориентации / ВНИИпрофтехобразования. Л., 1988. С.19.

Таблица 12

Психологические модули, характеризующие особенности предмета труда

№ п/п	Психологический модуль		Примеры профессий
	Типовые элементы деятельности	Психологические требования	
1	2	3	4
1	Обслуживание сложных технических систем	Техническое мышление, долговременная память, пространственные представления	Наладчик автоматических линий, станков, механик по ремонту телерадиоаппаратуры, электромеханик по ремонту и обслуживанию электронных вычислительных машин, водители различных видов наземного, водного и воздушного транспорта
2	Управление транспортными средствами	Острота зрения, глазомер, цветоощущение, пространственные представления, распределение и переключение внимания, быстрота реакции, координация движений, психическая и физическая выносливость, эмоциональная устойчивость, оперативное мышление, оперативная память	Водители различных видов наземного, водного и воздушного транспорта
3	Управление невоспринимаемыми непосредственно процессами	Оперативное мышление, оперативная память, внимание, пространственные представления, эмоциональная устойчивость	Диспетчер на транспорте, оператор химического производства, диспетчер энергосистемы
4	Обслуживание быстродействующего оборудования	Острота зрения, переключение внимания, быстрота реакции, координация движений	Штамповщик, токарь, фрезеровщик, кузнец, оператор прокатного стана
5	Обработка и сборка миниатюрных объектов	Острота зрения, концентрация внимания, отсутствие тремора, координация движений рук, осязание, уравновешенность нервной системы	Сборщик полупроводниковых приборов и микросхем, ювелир-закрепщик, сборщик часов

Классификация учебных профессии

Очевидно, что профессиональное образование невозможно вести по всем профессиям, да и условия, средства, содержание, уровни сложности различных видов профессиональной деятельности сильно различаются. Нужен научно обоснованный отбор учебных профессий по определенным признакам, критериям, их классификация и установление ступеней квалификации. Результатом должен стать перечень учебных профессий, на основе которого определяются формы подготовки специалистов. Это могут быть краткосрочная подготовка на предприятиях, обучение в профессиональных школах или вузах.

На перечень учебных профессий влияет также распространенность профессий, противопоказания работ с тяжелыми и вредными условиями труда, а также возрастные ограничения.

Отбор перечня учебных профессий для профессионального образования всегда будет актуальным. И конечно, этот перечень должен иметь научно обоснованную группировку и быть немногочисленным.

Вопрос о необходимости группировки учебных профессий в целях совершенствования подготовки квалифицированных рабочих в стране впервые был поставлен С.Я. Батышевым*. В качестве критериев дифференциации профессий рассматривались следующие:

- степень механизации труда;
- уровень и характер требуемой квалификации;
- соотношение затрат физического и умственного труда.

* См.: Батышев С.Я. Некоторые вопросы совершенствования подготовки квалифицированных рабочих в профтехучилищах // Профтехобразование. 1968. № 5.

ВНИИпрофтехобразования предложил несколько вариантов группировки профессий: на основе общности содержания труда*, на дидактической основе**, по категориям квалификации труда, на основе комплексного учета признаков его сложности***. В качестве критериев определения сложности труда рассматривались средства, предметы, продукты и функции труда, а также ответственность.

* См.: Научные труды ВНИИпрофтехобразования. М., 1976. С.10-17.

** См.: Думченко Н.И. Группировка рабочих профессий на дидактической основе // Науч. тр. ВНИИпрофтехобразования. Л., 1973.

*** См.: Методика исследования содержания труда рабочих и классификация рабочих профессий. М., 1983.

Профессиональное образование нуждается в классификации профессий, пригодной для подготовки специалистов в учебных заведениях на основе учета потребностей экономики в профессиях и их распространенности. Такая работа ведется. В 1987 г. был утвержден очередной общесоюзный перечень профессий для подготовки рабочих в системе профтехобразования. Общее число учебных профессий было сокращено до 1193. Основным недостатком этого перечня была ориентация на профессии узкооперационного профиля.

В июне 1994 г. Министерство образования России утвердило федеральный стандарт начального профессионального образования*. В госстандарте определен перечень учебных профессий и специальностей. В основу квалификации профессий положены следующие принципы:

- систематизация перечня профессий в соответствии с крупными отраслевыми комплексами;
- формирование профессий на основе общности технико-технологических параметров или трудовых функций;
- введение характеристики сложности профессий.

* См.: Система образования: начальное профессиональное образование: Стандарт Российской Федерации (ОСТ 9 ПО 01.01.93). М., 1994.

Введение госстандарта на перечень учебных профессий направлено на повышение качества подготовки рабочих и служащих за счет регламентации учебно-программной документации, упорядочения системы контроля за результатами обучения, обеспечения единого образовательного пространства. Перечень призван также обеспечить эквивалентность профессионального образования внутри страны и за ее пределами для участия России в международном рынке труда.

Стандартом определены 42 группы профессий, объединяющие 257 профессий и более 870 специальностей. Оправданность такой группировки учебных профессий для контроля за системой льгот и пенсионного обеспечения, а также для управления экономикой труда очевидна.

К недостаткам этой группировки относится большое число групп профессий – 42, причем некоторые из них объединяют более 10 профессий и до 100 специальностей. Так, группа «Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы» включает 18 профессий. Группа «Производство спичек» объединяет 1 профессию и 5 специальностей. Целесообразно было бы включить ее в группу «Деревообрабатывающее производство».

Следующий недостаток перечня – огромное число специальностей (870). Разработчики попытались охватить как можно больше специальностей из Единого тарифно-квалификационного справочника и расширить таким образом возможности начального профессионального образования в подготовке рабочих и служащих.

Как и в перечне 1987 г., большое число профессий в разных группах продублировано. Можно было бы назвать еще ряд частных недостатков последней группировки учебных профессий, обусловленных экономическими реформами. Реальная жизнь побуждает профессиональную школу учитывать

требования рынка труда. Необходима система профессиональных услуг, адекватная требованиям рыночной экономики.

Основной недостаток нового перечня профессий, как и предыдущих, заключается в том, что он составлен из числа реально существующих профессий. Состав и содержание этих профессий стали результатом развития экономики, техники, технологии, условий и организации труда. Речь же идет об учебных профессиях. Они должны перекрывать содержание ныне действующих профессий, иметь экстрафункциональный компонент, ориентированный на перспективы развития профессий. А в отдельных случаях учебная профессия может объединять, интегрировать несколько родственных специальностей и профессий. Это принципиально новые профессионально-педагогические образования. Их необходимо разработать, сконструировать. Формирование содержания и состава учебных профессий должно основываться на учете трех факторов: технико-технологического, политехнического и личностного.

Рассмотрим влияние этих факторов на образование учебных профессий.

В последние десятилетия кардинально обновилась техника и технология производства. Внедрение информационных технологий, гибких автоматизированных производств, новых организационных форм труда существенно изменило требования к современному специалисту. Стали востребованы работники широкого профессионального профиля. Нечеткий рынок труда затрудняет прогнозирование профессиональной квалификации и требует большей универсализации профессиональных функций специалистов.

Научно-технический прогресс сопровождается интеграцией различных видов деятельности. Наряду с этим происходят процессы образования комплексов видов деятельности на единой технико-технологической основе. Обоснуем это положение.

Под техникой подразумевают орудия, инструменты труда и любые искусственные устройства, созданные человеком для преобразования окружающей среды. Технология – более широкое понятие, она представляет собой сложную развивающуюся систему искусственных устройств техники, производственных процессов и операций, ресурсных источников, подсистем социальных последствий, управления и др.* Технологии интегрируют достижения науки и практики, определяют прогресс общества. Основанием дифференциации технологий могут стать обобщенные технологические действия, обладающие интегративным единством и отличительными особенностями. Все многообразие технологий, характеризующихся единством технологических действий, может быть дифференцировано на следующие профессиональные профили:

- информационные технологии – получение, анализ и обработка информации;
- экологические технологии – поддержание оптимальной среды обитания;
- экономические технологии – предпринимательство и бизнес;
- производственные технологии – создание материальных ценностей;
- аграрные, земледельческие технологии – выращивание культурных растений;
- социальные технологии** – стабилизация и улучшение взаимодействия людей.

* См.: Философский словарь/Под ред. И.Т. Фролова. М, 1991. С.457.

** Социальные технологии – это этнические ритуалы, пропагандистские системы, деятельность средств массовой информации, школьные программы, обеспечение законопослушной деятельности членов общества и др.

Виды технологий могут стать основаниями для формирования групп учебных профессий, которые правильнее было бы назвать профилями профессий. Такой подход позволит значительно сократить группы профессий.

Основанием проектирования учебных профессий могли бы стать политехнические знания и умения. В производственной деятельности современного специалиста возрастает значение социально-технических, физико-технических, химических, биотехнических, экономических, экологических и других видов знаний. К факторам, детерминирующим необходимость профессионального политехнического образования, относятся:

- интеллектуализация труда и производства в целом за счет интеграции науки, техники и производства;
- усложнение техники и технологии за счет наукоемких технических систем: электроники, пневмоники, хроматроники и др.;
- развитие технико-технологического базиса современного производства и перемена труда, что ведет к стиранию граней профессий и становлению интегративных способов деятельности,

выходящих за рамки одной профессии;

- универсализация технических устройств на базе новейших технологий, повышающих многопрофильность и многоцелевую совместимость орудий труда*.

* См.: Тюнников Ю.С. Социально-экономические и научно-технические факторы развития политехнической подготовки и интегрирования политехнического знаниях/Интеграционные процессы в педагогической теории и практике. Свердловск, 1990.

Важным фактором, детерминирующим необходимость проектирования учебных профессий, является личностный. В последние годы существенно обогатилось понятие «квалификация». Помимо знаний, умений и навыков по конкретной специальности в квалификацию работника включаются профессионально важные качества личности, необходимые для широкого круга профессий.

К профессионально важным качествам относятся ответственность, надежность, коммуникативность, способность к сотрудничеству, креативность, способность к самостоятельному принятию решений и др. Всего выделено около 50 ключевых квалификаций. Продуктивное выполнение конкретной профессиональной деятельности требует, как правило, реализации 5 – 7 профессионально важных качеств.

Выделенные три фактора – технологический, политехнический и личностный – могут стать основой проектирования личностно ориентированного содержания каждого профиля.

При проектировании учебных профессий ведущими могли бы стать следующие принципы:

- взаимосвязи педагогических технологий и современных производственных технологий;
- профессионального самоопределения личности;
- прогностического отражения содержания профессий;
- интеграции личностно ориентированных технологий обучения и производственных технологий в профессиональные профили.

Реализация этого подхода положительно скажется на унификации учебных планов и программ, существенно облегчит стандартизацию начального профессионального образования.

В заключение еще раз подчеркнем основной подход к решению проблемы учебных профессий: отбор профессий, а проектирование технологического и личностно ориентированного содержания образования. Решение этой проблемы вызовет необходимость в специалистах – конструкторах профессий, усилит значение профессиоведения в образовании.

Сущность профессиографии

Во второй половине 1920-х гг. советские психотехники интенсивно разрабатывали принципы и методы анализа профессиональной деятельности. Обобщение этих исследований привело к оформлению специального подхода в психотехнике – профессиографии. Суть данного подхода отражена в самом названии («описание профессий»). В целом понятие «профессиография» включает процесс изучения, психологическую характеристику и проектирование профессии. При профессиографировании всегда изучаются признаки объектов, являющихся центральными составляющими какого-либо трудового процесса: субъекта труда, предмета, задач, орудий и условий труда.

Одним из основополагающих принципов профессиографирования стал принцип дифференцированного подхода к изучению профессиональной деятельности. Сущность этого принципа – подчинение профессиографирования решению конкретных практических задач. Например, для целей профконсультации и профотбора нужно выделять те профессионально важные признаки, которые допускают дифференциацию испытуемых по их профессиональной пригодности. Для определения уровня квалификации большое значение приобретает характеристика трудовых функций, профессиональных знаний, умений и навыков. Для изучения профессионального утомления выделяются признаки, обнаруживающие факторы, инициирующие профессиональную усталость.

Таким образом, принцип дифференцированного профессиографирования обуславливает методы изучения профессии, содержание ее характеристики, а также область использования, т.е. особенности проведения профессиографии определяются ее целями. Цели могут быть связаны со следующими областями деятельности:

- аттестацией работников;
- проектированием новых профессий и специальностей;

- профконсультацией оптантов и отбором специалистов;
- совершенствованием профессионального образования, подготовки и повышения квалификации;
- научными исследованиями профессионального развития личности.

Результаты профессиографирования оформляются в *профессиограмме*, которая включает описание условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений и навыков, профессионально важных качеств, а также противопоказаний по состоянию здоровья.

Важной составляющей профессиограммы является *психограмма* – характеристика мотивационной, волевой и эмоциональной сферы специалиста. Психограмма – психологический портрет профессии, представленный группой психологических функций, актуализируемых конкретной профессией.

Разработка профессиограмм ведется на основе следующих принципов:

- комплексного подхода в изучении профессиональной деятельности;
- целенаправленного составления профессиограммы, подчиненного достижению конкретной практической цели;
- типизации и дифференциации профессиографических характеристик, отражающих типовые и специфические признаки профессии;
- реального отражения состояния профессии в конкретных социально-экономических условиях;
- учета перспектив профессионального роста и карьеры;
- надежности, предполагающей описание профессий в экстремальных и нестандартных условиях;
- научности (профессиограмма должна разрабатываться на основе системного, личностного и деятельностного подходов)*.

* См.: Гарбер Е.И., Козача В.В. Методика профессиографии. Саратов, 1992.

Методы профессиографических исследований

Научное описание профессии предполагает анализ как внешней картины труда (трудового поведения), так и внутренней, т.е. психических процессов и интегральных психологических образований, являющихся внутренними средствами деятельности субъекта труда. В профессиографии используется множество разнообразных методов:

- социологические (анкеты, опросы, включенное наблюдение);
- психологические (беседа, наблюдение, эксперимент и производные от них: интервью, личностные опросники, тесты, психобиографии, анализ продуктов деятельности и др.);
- физиологические (регистрация ЭКГ, КГР, измерение артериального давления, антропометрических и технических данных);
- описание технологических процессов и др.

Из всего многообразия методов необходимо выбрать те, которые позволяют с минимальными затратами времени, сил и средств получить достоверные ответы на вопросы, подлежащие изучению в данном профессиографическом исследовании.

При разработке комплекса методов роль системообразующего фактора играет цель исследования. Если профессиографическое исследование проводится для разработки инженерно-психологических мероприятий по оптимизации и гуманизации машинного звена эргатической системы, то в центре внимания будут оценка габаритов рабочего поста, его организация, структура информационной модели, строение и эксплуатация органов управления, вопросы обслуживания и ремонтпригодности, типичные отказы техники, внештатные и аварийные ситуации из-за конструктивно-производственных дефектов или ошибочных действий персонала.

Разрабатывая профессиограммы для профориентации, большое внимание уделяют общей профессиографической и социально-психологической характеристике профессии. Достаточно подробно исследуются условия труда как технико-технологические, так и социально-психологические. Важное направление исследований – оценка профессионально важных качеств личности, профессионально значимых черт характера, общих и специальных способностей, психофизиологических свойств работника.

При разработке профессиограмм в целях профориентации и профотбора особенно важны психодиагностические исследования. Остальные исследования приобретают значение для определения условий, в которых предстоит учиться и работать учащимся, студентам профессиональных учебных заведений, лицам, принимаемым на работу. Однако и они важны, так как без знания конкретных производственных обязанностей и условий труда нельзя организовать профориентацию, профотбор и

определить профпригодность кандидата для работы.

Следующее направление профессиографических исследований – изучение условий и режима труда в целях профилактики переутомления, монотонии, других неблагоприятных состояний, борьбы с травматизмом, снижения заболеваемости. Основная цель исследований – изучение условий и режима труда и диагностика в этой связи нормальных и патологических состояний, а также реакций личности на профессиональную среду и деятельность. В данный комплекс входят профессиографические методики: гигиенические, медицинские, психологические и физиологические.

Подбирая методики в соответствии с выбранной иерархией целей (системой приоритетов), следует помнить о необходимости всестороннего изучения профессии. Выполнению этого требования помогает использование схемы профессиограммы, отражающей следующие основные направления профессиографического исследования:

- общее знакомство с производственным процессом; более детальное его изучение и описание;
- описание конкретных рабочих мест; психологический анализ деятельности на конкретном рабочем месте;
- психологический, физиологический и антропометрический анализ рабочих движений;
- пооперационный анализ трудовой деятельности;
- фотографию рабочего дня, хронометраж;
- изучение индивидуального стиля деятельности;
- анализ ошибочных действий;
- оценку санитарно-гигиенических условий труда;
- динамику работоспособности за смену, неделю, более длительный период.

Дифференцированное профессиографирование

Профессиограммы имеют различное содержание в зависимости от тех целей, для которых они составляются. Основываясь на принципах системного анализа и изучении профессиографической литературы, мы разработали обобщенную схему профессиограммы. При определении содержания профессиограммы учитывались нормативно-параметрическое описание труда, морфологическое и функциональное строение деятельности, профессионально ориентированная структура деятельности, условия труда, профессиональные противопоказания и ограничения.

Формализованная схема профессиограммы

Социальная и физиологическая характеристика профессии

1. Название профессии и специальности по официально принятой номенклатуре.
2. Таксономические сведения: форма, тип, класс, группа, специальность.
3. Название рабочего поста (конкретизированное применительно к данной форме профессиограммы).
4. Престиж, имидж, статус профессии в данной отрасли, регионе, профессиональной группе.
5. Должностной оклад и его оценка (ниже среднего, средний и выше среднего в регионе).
6. Краткая характеристика основных квалификационных и должностных обязанностей.
7. Необходимое образование.
8. Диапазон квалификации (разряды, классы и т.д.), а также перспективы административного, профессионального, научного и других видов продвижения, карьеры.
9. Основные особенности общения: постоянное или эпизодическое, с узким или широким кругом лиц, непосредственное или опосредованное техническими средствами, характер общения (узкопрофессиональное, с посетителями, клиентами, в условиях обслуживания людей и руководства подчиненными и т.д.).
10. Краткая характеристика требований профессии к безошибочности и надежности: последствия ошибок, особые требования к безопасности труда.
11. Частота случаев дисквалификации по профнепригодности, отдельно в периоды профобучения, профадаптации и профессиональной деятельности.
12. Краткая характеристика основных особенностей динамики трудовой деятельности (возрастные ограничения, большая текучесть кадров по данной специальности и другие обстоятельства, заслуживающие внимания с точки зрения общей характеристики данной профессии, специальности или рабочего поста).

Психограмма

- А. Общая характеристика труда
1. Фотография рабочего дня.
 2. Описание и оценка динамических факторов труда (работоспособность, утомление, надежность, безошибочность и др.).
 3. Влияние условий труда на динамические процессы работы.
 4. Психологическая характеристика рабочего места и трудовых действий.
 5. Психологический анализ ошибочных действий.
- Б. Требования к психическим процессам
1. Психомоторика:
 - рабочая поза, статические и динамические нагрузки;
 - рабочие действия: гностические, приспособительные, исполнительские и др;
 - временные и психофизиологические характеристики основных технологических операций, связанных с психомоторикой;
 - требования к выдерживанию темпоритма и точности реагирования;
 - особые требования к психомоторике.
 2. Сенсорная и перцептивная сферы:
 - чувствительность различных сенсорных модальностей;
 - профессионально значимые виды восприятия сигналов на фоне помех, при избытке или дефиците информации, восприятие времени, движения, скорости, пространственного положения и т.д.;
 - особые требования к сенсорной и перцептивной сферам.
 3. Профессиональные особенности познавательных процессов:
 - влияние представлений на эффективность и надежность трудовой деятельности;
 - требования к воспроизводящему и (или) творческому воображению;
 - преобладающие типы мышления: наглядно-действенное, образное, теоретическое (абстрактное), «безлимитное» по времени, жестко лимитированное, в условиях дефицита времени;
 - особенности принятия решений при выполнении работы: самостоятельность, ответственность, самоконтроль. Требования к стрессоустойчивости;
 - преобладающий вид памяти. Требования к памяти. Устойчивость памяти в условиях напряженности (эмоционально-мнемоническая устойчивость), а также к факторам, вызывающим стрессовые состояния;
 - особенности речи: удельный вес речи в профессиональной деятельности, требования к речи;
 - внимание и его особенности: широта, интенсивность, устойчивость, роль внимательности как качества специалиста.
- В. Требования к эмоционально-волевой сфере
1. Характеристика преобладающих эмоциональных состояний.
 2. Типичный уровень нервно-психической напряженности труда.
 3. Особые требования к эмоционально-волевой сфере (например, сочетание монотонии с эмоциональными перегрузками).
 4. Воля и ее особенности. Основная направленность волевого процесса (управление техникой, людьми, собой и т.д.).
- Г. Типичные психологические состояния в процессе труда
1. Монотония и утомление.
 2. Соматогенные психологические состояния в процессе труда (гипоксия, перегревание и др.).
 3. Другие состояния, свойственные данной профессии, рабочему посту либо данному индивиду, в том числе состояния внимательности и невнимательности (по часам рабочей смены, отдельным событиям и т.д.).
- Д. Ансамбли профессионально значимых качеств (ключевые квалификации)
1. Общая и специфическая направленность личности. Структура, широта, активность, устойчивость и действенность мотивации.
 2. Социально-профессиональная ответственность.
 3. Оптимизм.
 4. Внушаемость как желательное и нежелательное свойство личности. Мера опасности повышенной внушаемости для профессиональной деятельности (недопустима, весьма нежелательна, нежелательна, допустима).
 5. Нравственно-психологическая устойчивость личности (особо необходима, необходима, важна, желательна, не является обязательным профессионально значимым качеством) .
 6. Профессиональные и инновационные способности. Их структура, качественно-количественная характеристика, обязательность (или необязательность) для нормальной профессиональной деятельности.
 7. Особенности характера: необходимые, желательные, допустимые, нежелательные, категорически противопоказанные (социальная активность, принципиальность, честность, решительность, самостоятельность, смелость, инициативность, организованность, дисциплинированность, коллективизм, конформизм, оптимизм, пессимизм, уступчивость, терпение, внимательность и др.).

Е. Противопоказания и ограничения

1. Последствия ошибок и особые требования к безопасности труда.
2. Характеристика профнепригодности.
3. Половозрастные ограничения.
4. Профессиональные вредности и льготы.
5. Профессиональные деформации личности.

Заключение

В этой части суммируются основные данные социального, профессиологического и психологического изучения профессии и формулируются основные рекомендации научного и(или) практического характера в следующем порядке:

1. Характеристика деятельности: функции, виды деятельности, типовые задачи и ситуации, профессиональные умения и навыки.
2. Профессионально значимые качества субъекта деятельности (социальные, профессиональные, психологические, анатомо-физиологические и др.).
3. Профессионально значимые свойства личности, состояний и процессов.
4. Профессиональные вредности, ограничения и льготы.
5. Перспективы профессионального роста и профессионального самосохранения.

Дифференцированное профессиографирование проанализировано Е.М. Ивановой. Ею предложено четыре типа профессиографии: информационный, диагностический, прогностический и методический*.

* См.: Иванова Е.М. Указ. соч. С.81 -90.

Информационное профессиографирование предназначено для профконсультационной работы с оптантами – людьми, стоящими перед необходимостью выбора профессии. Ими могут быть школьники, выпускники профессиональных учебных заведений, безработные и работники, намеревающиеся сменить профессию. При составлении профессиограмм следует учесть, что главное их назначение – первичное информирование оптантов о профессии, ее распространенности, уровне образования, квалификации, перспективах роста, психофизиологических и психологических требованиях к человеку. В схему информационного профессиографирования включены следующие вопросы:

1. Общая характеристика профессии:
 - социальная ценность результатов труда;
 - история и перспективы развития профессии.
2. Обзорная характеристика профессиональной деятельности:
 - основные профессиональные функции, задачи и действия;
 - общая характеристика орудий и средств труда.
3. Общая характеристика условий труда:
 - микроклиматические условия труда;
 - социальные и социально-психологические условия труда;
 - режим труда.
4. Типичные требования, предъявляемые профессией к психофизиологическим свойствам и психологическим качествам человека, а также к его здоровью.
5. Информация об учебных заведениях, готовящих данных специалистов, и о возможностях профессионального роста.

Информационное профессиографирование проводится посредством аналитического изучения специальной профессиональной литературы, методами изучения документации и интерпретации.

Диагностическое профессиографирование проводится в случаях выяснения причин низкой производительности труда, неудовлетворительного качества продукции, аварийности, травматизма, текучести кадров и др. Этот тип профессиографирования является поисковым, главное – установление причин, обуславливающих наличие названных фактов.

Для установления диагноза изучают факторы производственной среды, которые оказывают постоянное воздействие на человека в процессе деятельности, определяют их соответствие возможностям человека, а также характер взаимосвязей, складывающихся в процессе труда между основными его составляющими: субъектом труда, предметом, орудиями и условиями труда.

Схема диагностического профессиографирования включает следующие вопросы:

1. Содержание деятельности:

- предмет и задачи труда;
 - требования к качеству результата работы.
2. Орудия труда:
 - вид и режим работы;
 - органы управления;
 - пространственная организация рабочего места.
 3. Деятельность субъекта труда:
 - виды действия и их характеристика;
 - характер планирования и исполнения работы;
 - виды помех, затрудняющих нормальное протекание профессиональной деятельности;
 - виды ошибок, брака, травм, возникающих в процессе труда.
 4. Организация труда:
 - структура производственного взаимодействия работников;
 - планирование работы и контроль за ней.
 5. Требования профессии к личностным, психологическим и психофизиологическим качествам субъекта труда.
 6. Диагностика причин низкой эффективности деятельности субъекта труда.
 7. Опытно-экспериментальная проверка гипотезы по усовершенствованию профессиональной деятельности.

Диагностическое профессиографирование осуществляется методами сбора эмпирических данных (анализ заданий, наблюдаемый опрос, хронометраж и др.).

Прогностическое профессиографирование применяется в целях выдачи обоснованных рекомендаций по совершенствованию профессиональной деятельности либо проектирования профессионального роста и карьеры работников.

Разработка профессиограммы ведется по следующей схеме:

1. Общая характеристика профессии:
 - история и перспективы развития профессии;
 - социально-экономические условия выполнения профессиональной деятельности;
 - профессиональная среда.
2. Содержание и объем профессионального поля*:
 - характеристика профессионального поля;
 - факторы, определяющие профессиональное поле;
 - прогноз развития профессионального поля.
3. Профессиональное образование, подготовка и повышение квалификации:
 - уровень профессионального образования;
 - профессиональная подготовка;
 - повышение квалификации.
4. Профессиональная мобильность работника:
 - широта профиля специалиста;
 - уровень ключевых квалификаций;
 - возможности смены специальности и профессии.
5. Оценка перспективности профессии:
 - профессионально-психологический потенциал личности;
 - профессиональная активность работника;
 - профессиональное самосовершенствование и карьера.

* Профессиональное поле определяется как совокупность трудовых действий, входящих в состав определенной профессии, а также нескольких родственных профессий.

Прогностическое профессиографирование использует генетические методы, а также моделирующие эксперименты.

Методическое профессиографирование позволяет психологу подобрать или разработать адекватные методы исследования профессионально значимых качеств и состояний субъекта труда для изучения динамики их изменения и характера функционирования.

В зависимости от цели и задач исследования схема методического профессиографирования меняется. Например, при изучении влияния режима труда и отдыха на профессиональную усталость,

пресыщенность, безразличие, пассивность применяют такую схему:

1. Содержание деятельности субъекта труда:
 - виды действий и их характеристика;
 - характер планирования и исполнения работы;
 - эмоциональные проявления;
 - виды помех на рабочем месте;
 - виды ошибок, брака, травм, возникающих в процессе деятельности.
2. Условия труда:
 - санитарно-гигиеническая среда (температура воздуха, запыленность, влажность и др.);
 - физическая среда (освещенность, шум, вибрация и др.);
 - режим труда;
 - форма оплаты труда и поощрения.

При изучении профессионального мастерства специалистов применяется следующая схема профессиографирования:

1. Содержание деятельности:
 - требования к квалификации работников (профессиональные знания, умения и навыки, а также качества и способности);
 - права и обязанности работника.
2. Организация труда:
 - повышение квалификации;
 - профессионально-психологический потенциал;
 - творческие способности.
3. Деятельность субъекта труда:
 - виды действий и их характеристика;
 - планирование работы и контроль за ней;
 - особенности индивидуального стиля деятельности.

Завершающим этапом методического профессиографирования является экспериментальная проверка адекватности выделенных пунктов поставленным задачам изучения профессии.

В основу **образовательно ориентированного профессиографирования** положена идея о субъектности профессии: носитель профессии является подлинным субъектом деятельности и характеризуется рядом специфических признаков. Авторы образовательно ориентированного профессиографирования определили его сущность и технологии проектирования профессиограмм*.

* См.: Образовательно ориентированный подход к профессиографии / В.В. Бажутин, З.З. Кирикова, Н.В. Крохина и др. Екатеринбург, 1997.

Элементы профессиограммы выполнены в блочно-модульном варианте, что обеспечивает реализацию принципов гибкости, вариативности, технологичности и многоаспектности ее использования. Блочно-модульная структура позволяет наполнять профессиограмму необходимыми модулями профессиональной и социальной компетентности в зависимости от статуса образовательного учреждения, целей и задач профессионального образования, требуемого уровня квалификации.

Блок *«Паспорт профессии»* включает краткие сведения о наименовании профессии и специальности, кодификации, профессиональном направлении, назначении профессии и уровне профессионального образования.

Блок *«Основной объект (сфера) профессии»* содержит сведения о типе профессии: «человек – природа», «человек – человек», «человек – техника», «человек – знаковая система», «человек – художественный образ», о ведущих объектах профессии (значимых функциях и особенностях объектов профессии). Содержание этого блока является отправной точкой, основой, на которой базируется содержание всех остальных блоков профессиограммы.

Блок *«Ключевые ценности профессии»* включает в себя сведения о совокупности значимых, ведущих профессиональных принципов личности, особых отношений к предмету профессии.

Блок *«Предметно-профессиональная компетентность»* содержит характеристику профессиональной среды как полисистемного образования. Специалист должен иметь полное и системное представление о том, к какой сфере относится профессия, на какие основные объекты она направлена, что собой представляют эти объекты, какое значение имеет в этой сфере результат или

продукт труда, в чем состоит результат труда, каково исходное состояние предмета, на который направлено воздействие с целью получения результата, каков характер воздействий, в каком порядке, какими средствами и в каких условиях они осуществляются. Поэтому в профессиограмме учитываются взаимосвязи результата труда, исходного предмета труда, средств производства и процесса производства.

Блок «Социально-профессиональная компетенция» отражает следующие направления субъектности личности:

- развитие мыслительного потенциала;
- возможности саморегуляции и саморазвития личности;
- направленность личности на «стратегию успеха»;
- гибкость и мобильность личности в рыночных условиях.

В профессиограмме предусматриваются и вопросы экологической, правовой и экономической культуры.

Блок «Специальные психофизиологические требования» отражает требования к психофизиологическим особенностям работника, обусловленные профессией: медицинские противопоказания, требования к полу, возрасту, уровню развития анализаторов, санитарно-гигиенические требования.

Каждый блок состоит из модулей, модуль – из модульных элементов, а последние – из модульных единиц. Модульные составляющие профессиограммы являются относительно самостоятельными организационно-содержательными единицами, соответствующими определенным компонентам профессиональной деятельности.

Модульные составляющие профессиограммы имеют единую структуру. Любой модуль включает:

- наименование модуля (модульного элемента или модульной единицы);
- уровень профессиональной подготовки;
- шифр;
- параметры профессии (характеристики, содержательно раскрывающие описываемый компонент профессии);
- степень овладения параметрами профессии (показатели, характеризующие подготовленность работника к выполнению профессии по описываемому компоненту);
- критерии оценки достижений (признаки, по которым устанавливается уровень подготовленности специалиста).

Профессиограмма имеет многофункциональное назначение и предназначена для научно обоснованного отбора содержания образования, разработки системы входного и итогового контроля качества подготовки выпускника и механизмов диагностики его профессиональной подготовленности, обеспечения мониторинга профессионального становления личности специалиста.

Перспективное профессиографирование отражает динамику профессионального развития специалиста и профессионала.

Система профессионального образования в России основывается на образовательных стандартах. Международная организация труда рекомендует строить образование на основе профессиональных стандартов, которые отвечали бы потребностям молодежи и взрослых в получении профессиональной подготовки в течение всей жизни и на всех уровнях квалификации и компетенции. Реализация этого положения обуславливает необходимость перспективного профессиографирования.

Основываясь на концепции профессионального становления личности, мы разработали модель *перспективной профессиограммы*. Ее назначение – проектирование профессионального роста специалиста, область применения – аттестация персонала, профконсультирование, оказание помощи службам занятости.

Рассмотрим основные положения этого типа профессиографии. Существенная особенность данного подхода заключается в проектировании профессиограммы, отражающей динамику изменения ведущей деятельности и личности на разных стадиях профессионального становления: оптации, профессионального образования (подготовки), профадаптации, первичной и вторичной профессионализации и мастерства.

На каждой стадии приводятся следующие структурные составляющие деятельности:

- конкретные виды деятельности, направляемые стратегическими целями и мотивами;
- профессиональные действия, направляемые тактическими целями;
- способы осуществления действий в конкретных условиях и оценка их результативности.

Эти структурные компоненты деятельности являются основой для выделения профессиональных функций специалиста: мотивирующей, целевых и операционных. Реализация профессиональных функций приводит к развитию основных подструктур личности специалиста: профессиональной направленности, профессиональной компетентности, профессионально важных качеств и психофизиологических свойств.

Приведем схему проспектированной профессиограммы.

1. Паспорт профессии:

- тип профессии и ее отраслевая принадлежность;
- уровень образования и ступени (категории) квалификации;
- смежные специальности и профессии;
- социально-профессиональные ограничения.

2. Подготовка кадров:

- форма и уровни профессионального образования и подготовки кадров;
- уровень получаемой квалификации;
- перспективы профессионального роста и карьеры.

3. Характеристика ведущей деятельности на каждой стадии профессионального становления:

- функции;
- конкретные виды деятельности;
- типовые профессиональные задачи;
- профессиональные умения.

4. Проспектированная психограмма на каждой стадии профессионального становления:

- ведущая деятельность;
- основные подструктуры субъекта деятельности:
 - профессиональная направленность;
 - профессиональная компетентность;
 - профессионально важные качества (ключевые квалификации);
 - профессионально значимые психофизиологические свойства;
- психологическая характеристика каждой подструктуры личности.

5. Санитарно-гигиенические условия труда:

- режим труда;
- нервно-психическая напряженность;
- сенсомоторная и перцептивная сферы;
- медицинские противопоказания.

В заключение обзора различных типов профессиографии отметим, что при проектировании профессиограмм важно придерживаться одной методологии. Теоретические основы профессиографии позволяют определить структуру профессиональной деятельности и субъекта труда. Области применения профессиограмм: профконсультация и профориентация, профотбор и профподбор, аттестация и проектирование карьеры, образование и повышение квалификации.

Выводы

1. Профессия является важной сферой жизнедеятельности человека, позволяющей ему удовлетворить свои потребности: естественные, в уважении, общении, самоутверждении, самоосуществлении и самоактуализации.

2. Имеющиеся классификации профессий подчинены решению конкретных практических задач. Универсальной классификации быть не может. И вместе с тем следует отметить необходимость поиска новых принципов и методов классификации профессий.

3. Профессиография является действенным средством обобщения исследований деятельности и субъекта труда для решения широкого круга практикоориентированных задач психологии профессий.

ГЛАВА 6. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Аттестация как научно-практическая проблема Краткий исторический экскурс

Идея аттестации (оценки) специалиста, его профессиональной успешности отнюдь не изобретение

нашего времени. В глубину веков уходит предыстория современной аттестации. По мнению А.А. Бодалева и В.В. Столина, она связана с испытаниями различных способностей, знаний, умений и навыков*. Уже в середине III тыс. до н.э. в древнем Вавилоне проводились испытания выпускников в школах, где готовились писцы. Профессионально подготовленный писец был центральной фигурой Месопотамской цивилизации благодаря обширным по тем временам знаниям. И уровень его, как мы выразились бы сегодня, профессиональной компетенции оценивался по таким параметрам: знание четырех арифметических действий; умение измерять поля, составлять и распределять рационы, делить имущество; владение искусством пения и игры на музыкальных инструментах; умение разбираться в тканях, металлах, растениях и др.

* См.: Общая психодиагностика / Под ред. А.А. Бодалева, В.В. Столина. М., 1987.

В Древнем Египте только тот обучался искусству жреца и становился им, кто выдерживал систему определенных испытаний. Первое из них – собеседование, в процессе которого выяснялись биографические данные, выявлялся уровень образованности, кроме того, оценивались внешность, умение вести беседу. Затем следовали проверки умения трудиться, слушать и молчать, испытания огнем, водой, страхом преодоления мрачных подземелий в полном одиночестве и др. Все эти жестокие испытания дополнялись угрозой смерти для тех, кто не был уверен в своих способностях к учению и в том, что сумеет выдержать все тяготы длительного периода образования. Поэтому каждому кандидату предлагалось еще раз подумать и, тщательно взвесив, решить, с какой стороны закрыть за собой дверь в храм – с внутренней или внешней.

Эту суровую систему испытаний успешно преодолел знаменитый ученый древности Пифагор. Вернувшись в Грецию, он основал школу, в которую допускал только тех, кто был способен преодолеть серию различных испытаний, похожих на те, что он выдержал сам. Как свидетельствуют источники, Пифагор подчеркивал важную роль интеллектуальных способностей, утверждая, что «не из каждого дерева можно выточить Меркурия», и потому, вероятно, придавал большое значение диагностике именно этих способностей. Особое внимание Пифагор обращал на смех и походку молодых людей, утверждая, что манера смеяться является самым важным показателем характера человека.

За 2200 лет до н.э. в Древнем Китае уже существовала система проверки способностей лиц, желавших занять должности правительственных чиновников. Каждые три года чиновники экзаменовались лично у императора по шести «искусствам» (в нашем понимании критериям): музыке, стрельбе из лука, верховой езде, умению писать, считать, знанию ритуалов и церемоний. Для государства система экзаменов была важным средством отбора достаточно способных, в меру эрудированных и, главное, лояльных по отношению к власти людей для последующего их использования на административной службе.

Различные экзамены устраивались и в период средневековья. Всего за два года во Вьетнамском государстве (с 1370 по 1372 гг.) удалось провести переаттестацию всех военных и гражданских чиновников, что позволило организовать проверку государственного аппарата по всей стране. В результате этого Вьетнам вновь стал сильным и жизнеспособным феодальным государством. Особое внимание было уделено созданию боеспособного офицерского корпуса.

В XV в. конкурсные испытания были упорядочены. Они проводились по этапам и турам. Присвоение высших степеней на экзаменах сопровождалось большими почестями.

Краткий исторический экскурс позволяет рассматривать испытания индивидуальных способностей как важную и неотъемлемую часть общественной жизни многих (если не всех) народов мира со времен древнейших цивилизаций до наших дней.

В современных профессиональных сообществах, имеющих достаточно длинную историю, стандарты деятельности не эксплицируются и существуют в виде внутренних норм. В нашей стране в настоящее время таких стандартов в профессиональных системах нет, и требуется специальная работа по созданию и усвоению теоретических и этических стандартов деятельности. Вместе с тем признается необходимость формальной оценки качества и продуктивности выполнения должностных обязанностей для дифференциации оплаты труда.

В октябре 1992 г. вышел ряд правительственных документов о дифференциации оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки. В этих документах приведены определения основных понятий, цели, принципы аттестации, квалификационные категории, порядок проведения аттестации. Рассмотрим кратко основные положения аттестации специалистов.

Исходные положения

Аттестация определяется как комплексная оценка уровня квалификации, профессионализма и продуктивности деятельности работников государственных и муниципальных образовательных учреждений. Определение вполне приемлемое, но безличностное. Может, следовало бы ввести оценку профессиональной активности личности или вместо оценки уровня профессионализма – оценку профессионально-личностного потенциала специалиста.

В первую очередь аттестация призвана определить профессиональное соответствие специалиста занимаемой должности. Эта функция аттестации может вызвать возражение, особенно в отношении молодых специалистов – выпускников профессиональных учебных заведений. Ведь совсем недавно они были аттестованы государственной комиссией, и диплом подтверждает приобретенную ими квалификацию. Однако диплом свидетельствует не о профессиональной пригодности молодого специалиста, а лишь о присвоенной ему квалификации. Следует иметь в виду, что профессиональная подготовленность (квалификация) неадекватна профессиональной деятельности и должностным обязанностям. И тот факт, что около половины выпускников профессиональных учебных заведений не работают по полученной специальности, подтверждает это. Сказанное не означает, что выпускник профессиональной школы при оформлении на работу должен пройти аттестацию. Нет, конечно. Ему нужно дать шанс подтвердить свою квалификацию и должностную пригодность, дать возможность адаптироваться к новой для него социально-профессиональной среде.

Представляется обоснованным предусмотреть аттестацию молодых специалистов через 2 – 3 года работы. Основная функция первичной аттестации – определение профессионального соответствия молодого специалиста должности и составление перспективного плана его профессионального развития.

Необходимость определения соответствия специалиста занимаемой должности может возникнуть также применительно к работнику со стажем. Изменение условий оплаты, характера и содержания труда, введение новой техники или ее существенная модернизация, переход на новые технологии нередко требуют подтверждения профессионального соответствия занимаемой должности. Наконец, может возникнуть профессиональное несоответствие работника в связи с возрастными изменениями и профессиональными деформациями. Очевидно, для разных групп профессий характер профессионального несоответствия должен быть определен, нужна достаточно надежная методика диагностики.

Следующий важный аспект аттестации – определение результативности деятельности специалиста.

Для определения критериев и параметров, характеризующих профессиональную деятельность работника, нужен анализ профессиональных функций и типичных видов деятельности. Определив базовые показатели результативности деятельности, необходимо спроектировать методику их оценки. Оценка результативности деятельности должна стать основой ее совершенствования. Следует иметь в виду, что аттестация не самоцель. Ее главное предназначение – стимулирование профессионального развития и совершенствование деятельности работников.

Казалось бы, методику аттестации можно свести лишь к оценке успешности профессиональной деятельности специалиста. Действительно, есть результаты, по ним и нужно судить о соответствии специалиста квалификационным и должностным требованиям категории.

Этого было бы вполне достаточно, если бы аттестация не являлась фактором профессионального роста и непрерывного последипломного образования. Аттестация призвана стимулировать профессиональный рост и актуализировать профессионально-личностный потенциал работника, а для этого необходима оценка уровня выраженности социально и профессионально важных характеристик.

Профессиональная рефлексия возможна на основе диагностики и самодиагностики профессиональных качеств специалиста. Значит, прежде всего нужно определить состав социально и профессионально важных качеств, которые органично вписываются в квалификацию и должностные обязанности специалиста. Их называют ключевыми способностями. Каждая профессия, очевидно, имеет свой состав и свои нормы выраженности ключевых способностей. Их диагностика возможна на основе уже имеющихся методик, а в отдельных случаях потребуются разработка новых.

Конечно, аттестация должна быть объективной. Максимальная стандартизация оценки деятельности и профессионализма личности поможет избежать субъективизма при аттестации.

При аттестации следует учитывать нравственный аспект профессиональной деятельности работника. В каждой профессии существуют корпоративные нормы морали и этика поведения. Соблюдение их

имеет важное значение для руководителей учреждений и организаций. Профессиональная мораль влияет на социальную обоснованность принятия решения, качество продукции, кадровую политику руководителя, возможные побочные неблагоприятные для экологии последствия деятельности организации, социально-психологический климат в коллективе.

И наконец, аттестация должна улавливать субъективное отношение специалиста к своему делу, профессии. Этот принцип можно назвать принципом профессиональной идентификации. Степень отождествления себя с социально-профессиональной группой и преданность своему учреждению порождают чувство корпоративности, которое сплачивает, объединяет профессиональный коллектив.

С учетом того, что любая профессиональная деятельность деформирует личность, ведет к образованию профессионально нежелательных качеств, аттестация призвана также обеспечить коррекцию профессионального развития личности. Значит, помимо состава ключевых способностей нужно определить профессионально нежелательные качества, возможные профессиональные деформации личности и, конечно, методы их диагностики.

Результаты диагностики ключевых способностей и профессионально нежелательных качеств должны мотивировать дальнейшее профессиональное развитие специалиста и повышение его квалификации. Чтобы решить эту проблему аттестации, нужно пересмотреть сложившуюся систему повышения квалификации специалиста. Оправданно повышение квалификации перед аттестацией. Аттестуемому следует предоставить возможность самому повысить квалификацию по профессионально-квалификационной программе аттестации, включающей также самооценку результативности профессиональной деятельности и самодиагностику ключевых способностей, которой нужно придать лично ориентированный характер. Правильнее было бы вести речь не о повышении квалификации, а о лично ориентированном профессиональном развитии специалиста.

Целями аттестации провозглашаются стимулирование роста квалификации, профессионализма, продуктивности управленческого труда, развитие творческой инициативы, обеспечение социальной защищенности работников в условиях рыночных отношений путем дифференциации оплаты труда. Возражение вызывает положение об обеспечении социальной защищенности работников. Речь может идти об обеспечении социальной справедливости путем дифференциации оплаты труда. Конкретизируем эту цель. Поставим вопрос так: а зачем руководителям учреждений, организаций и предприятий заниматься аттестацией? Что это им дает? Каких управленческих целей позволяет достичь аттестация? На рис. 7 на основе анализа целей управления приведены ответы на эти вопросы.



Рис. 7. Управленческие цели аттестации

Аттестация персонала призвана решать следующие социально-экономические и профессионально-

психологические **задачи**:

- устанавливать профессиональное соответствие специалиста занимаемой должности и квалификационной категории, на которую он претендует;
- дифференцировать оплату труда работника в зависимости от результативности его деятельности;
- стимулировать повышение профессионально-личностного потенциала специалиста;
- осуществлять коррекцию профессиональных деформаций личности и нейтрализовать профессионально нежелательные качества;
- способствовать дальнейшему росту профессионально-образовательного уровня работника.

Одной из побочных задач аттестации может быть сокращение штатов, избавление от сотрудников, работа которых не удовлетворяет руководителя.

Аттестация всегда создает определенную напряженность в организации, поскольку сопряжена с оценочными процессами, которые могут быть субъективными и ошибочными. А ведь по результатам аттестации делаются крайне важные для личности выводы. Поэтому для проведения аттестации привлекаются только профессионалы, которые способны правильно оценить профессионализм работника, результативность его труда и профессиональный потенциал.

Результатом аттестации является присвоение работникам квалификационной категории, которая определяет уровень квалификации, профессионализма, продуктивности и качества труда, соответствующий нормативным критериям, а также учитывает степень сложности выполняемых профессиональных задач. Категория определяется на основе квалификационных характеристик и присваивается на срок не более пяти лет.

Основными **принципами аттестации**, согласно Типовому положению об аттестации работников государственных, муниципальных учреждений и организаций образования, являются добровольность, открытость, коллегиальность, социальная и правовая защищенность, обеспечивающие объективность, гуманное и доброжелательное отношение к специалистам.

В зависимости от конкретных целей и задач аттестации, особенностей предприятия, учреждения или организации эти принципы дополняются следующими:

- целевая элиминация. Оценка не должна выходить за пределы тех задач, для которых она предназначена;
- принцип «корпоративного сита». Осуществляется последовательная многократная оценка персонала на предмет приверженности профессиональным, внутрифирменным ценностям организации;
- учет профессионально-психологического потенциала работника;
- влияние результатов аттестации на профессионально-должностной рост, материальное благополучие и социально-профессиональный статус аттестуемого*.

* См.: Исмагилова Ф.С. Основы профессионального консультирования. Екатеринбург, 1999. С.151.

В психологии управления выделяют следующие **функции аттестации персонала**:

- мотивацию профессионального развития работников;
- сопровождение их профессионального становления;
- контроль результатов труда и способностей работников;
- инициирование коммуникации между руководителем и подчиненным;
- поддержку проведения экономических мер в отношении персонала;
- установление обратной связи между руководителем и работниками.

В зависимости от значимости этих функций могут быть применены различные методы и методики аттестации. Методику аттестации разрабатывает менеджер по работе с персоналом исходя из организационной структуры предприятия, учреждения и корпоративных норм работы с персоналом. При проектировании методики аттестации нужно оптимально учитывать интересы личности и организации.

Приоритеты аттестации

В правовом обществе аттестация должна иметь гуманистическую направленность, проявляющуюся в глубоком уважении к личности аттестуемого, признании его права на добровольное участие в этой процедуре. Аттестация, вообще говоря, ущемляет профессиональную честь и достоинство специалиста, поэтому процедуру ее проведения следует сделать максимально щадящей. Методика и процедура

аттестации должны быть вариативны, с тем чтобы аттестуемый имел возможность выбора способа оценки качества его деятельности, и, конечно, аттестацию необходимо проектировать в соответствии с психологией взрослого человека. Ее проведение не должно приводить к стрессам и нервным потрясениям. Для профилактики возможных психических перегрузок аттестуемых следует психологически готовить их к аттестации.

Аттестация должна быть лично ориентированной, учитывать потребность человека в самоактуализации, саморазвитии, самосовершенствовании, стимулировать профессиональное восхождение специалиста.

Аттестация призвана обеспечивать соблюдение принципа социальной справедливости. Профессионально более компетентный, более квалифицированный специалист, качественно и результативно выполняющий свои должностные функции, инициативный и творческий работник должен получать более высокую заработную плату. А присвоение высокой категории следует рассматривать и как форму морального поощрения.

Процедура и методика аттестации

Системы и методы аттестации кадров

Оценка поведения и деятельности личности осуществляется с первых дней жизни человека. Окружающие оценивают его осознанно и неосознанно, систематически и бессистемно. Оценка является составной частью наших повседневных контактов, общения с другими людьми.

В отличие от такой оценки аттестация кадров может быть определена как стандартизированная и институционализированная форма составления членами организации (оценивающими) оценки других членов этой организации (аттестуемых). Отличие заключено в форме оценки. Она формализована (задана определенная методика), стандартизирована (применяются эмпирические методы), а также институционализирована (заданы цели, задачи, частота и последствия аттестации специалиста).

Существенной особенностью системы аттестации персонала является отказ от обобщенной суммарной оценки специалиста. Обусловлено это различиями между профессиональной пригодностью, профессиональной подготовленностью и результатами труда. Оценка результатов труда направлена, как правило, на прошлое (диагноз), а оценка профессионального потенциала – на будущее (прогноз).

Во всех зарубежных аттестационных системах мы находим оценку как результатов труда, так и потенциала*. Для бюрократической структуры главное – оценка работников в соответствии с требованиями руководства, для предпринимательской организационной структуры – оценка персонала по результатам труда, для партиципаторной структуры – оценка развивающего потенциала работников** (рис.8).

* См.: Schafer P. Personalbeurteilung und Beurteilungssysteme im öffentlichen Dients, Hochschule für Verwaltungswissenschaften. Speyer, 1985.

** См.: Аксенова Е. Технологические аспекты проведения аттестации // Управление персоналом. 1999. № 2.

На основе анализа литературы по проблемам оценки кадров все методы аттестации можно условно разделить на две группы: свободные и с заданными параметрами (рис.9).



Рис. 8. Система аттестации кадров



Рис. 9. Методы аттестации

После отбора критериев «хорошего специалиста» возникает проблема их сведения в одну систему оценки. Каждому критерию должно быть дано определение. Затем следует задать шкалу выраженности этого признака, по которой классифицируются качества сотрудника.

При классификационном методе оценки применяются так называемые шкалы Ликерта. Эта методика использует категории, которые охватывают различные степени выраженности критерия. На практике чаще всего применяют 5-ступенчатые шкалы. Каждая ступень может выражаться числом (от 1 до 5), вербально, а иногда – смешанно. Примеры таких шкал приведены на рис. 10.



Рис. 10. Шкалы аттестации

Методы оценки персонала обобщены и систематизированы в работе Ф.С. Исмагиловой (табл.13)*.

* См.: Исмагилова Ф.С. Указ. соч. С.153-154.

Таблица 13

Методы оценки персонала организации

№ п/п	Метод	Краткое описание метода
1	2	3
1	Биографический	Оценка работника по биографическим данным
2	Произвольных устных или письменных характеристик	Устное или письменное описание личностных особенностей работника и того, как он себя проявляет (включая достижения и упущения)

3	Оценки по результатам	Устное или письменное описание конкретной работы, выполненной работником
4	Групповой дискуссии	Постановка, обсуждение и решение проблем в группе, в ходе которых оцениваются знания, личностные черты и другие качества работников
5	Эталона	Сравнение с лучшим работником, принятым за эталон
6	Матричный	Сравнение фактических качеств работника с набором желательных качеств
7	Суммируемых оценок	Определение степени проявления у работников тех или иных качеств путем проставления по определенной шкале и суммирования экспертных оценок
8	Заданной группировки работников	Подбор конкретных кандидатур исходя из заданной структуры рабочей группы
9	Тестирования	Определение уровня знаний, умений, способностей и других характеристик работника с помощью специальных тестов
10	Ранжирования	Определение экспертным путем ранга оцениваемого работника среди других и расположение всех оцениваемых в порядке убывания
11	Попарных сравнений	Попарное сравнение оцениваемых между собой по определенным качествам и последующее ранжирование в порядке убывания
12	Графического профиля	Использование вместо условных оценочных измерителей графической формы оценок (профиль в виде ломаной линии, соединяющей количественные значения точек по различным качествам оцениваемого), позволяющей проводить наглядное сравнение профиля оцениваемого с профилем «идеального» работника, а также сравнивать работников между собой
13	Критического инцидента	Оценка поведения работника в критической ситуации (принятие ответственного решения, решение новой проблемы, преодоление конфликтной ситуации и др.)
14	Свободного структурированного индивидуального обсуждения	Проведение обсуждения с оцениванием планов и практических результатов работы оцениваемого сотрудника в свободной форме или по заранее составленной программе
15	Самооценок и самоотчетов	Письменная или устная самохарактеристика перед коллективом

Процедура аттестации

Процедура аттестации является одним из важнейших моментов, влияющих на ее качество. Практика проведения аттестации показала, что информация, полученная до, во время и после нее, имеет огромное значение.

Руководитель должен информировать сотрудников до начала аттестации о ее прохождении: квалификационных требованиях, критериях и методах оценки, сроках проведения аттестации и т.п. Во время аттестации сотрудники должны получать всю информацию о ней, а также иметь возможность обсуждать ее друг с другом. Важное значение имеет беседа по результатам аттестации. Решающим фактором является не то, что эта беседа вообще проводится, а то, как она проводится. Поэтому важную роль играет обучение руководителей ведению аттестационных бесед с сотрудниками.

Комиссия, которая проводит аттестацию, должна отдавать себе отчет в том, что верные решения в работе с персоналом принимаются только на основе объективной, исчерпывающей характеристики.

Аттестация призвана дать полное и четкое представление о работнике путем отображения его служебной пригодности, способностей и компетентности, а также личностных качеств. Временные слабости и случайные происшествия принимаются во внимание лишь в том случае, если в силу своего характера, частоты и продолжительности они оказывают воздействие на личность человека.

Каковы же основные профессионально значимые характеристики личности, учитываемые при аттестации? Приведем пример аттестационной анкеты, которую заполняет руководитель аттестуемого работника*. Анкета позволяет судить о структуре личности работника и оценивать степень выраженности качеств личности.

* См.: Taschenbuch für Personalbeurteilung. Bonn, 1994.

Анкета аттестуемого

Отношение к служебной деятельности и ее результаты

а) *Увлеченность работой, инициативность, самостоятельность*

Трудолюбив – сам берется за решение задач – полная самоотдача в работе – проявляет подлинно творческий подход – создает собственные планы и предлагает идеи – самостоятелен в выполнении порученных задач – активен – мало предприимчивости – ничего не предпринимает по собственной инициативе – трудно сдвинуть с места – избегает особых усилий – безразличен – пассивен.

б) *Упорство и выносливость*

Неутомимый – – напористый – нет спада работоспособности даже при чрезмерной нагрузке – настойчив – все успевает – к работе претензий нет – перепады в работе – выходит на средний уровень, но быстро скатывается с него – неточен – неаккуратен – поверхностен – рассеян – небрежен – жертвует качеством работы ради быстроты ее выполнения – допускает много ошибок – в целом низкая результативность деятельности.

Умственные способности

а) *Сообразительность, способность к аналитическому мышлению, находчивость*

Явно выраженная способность к быстрому и верному восприятию – сообразительность и умение схватывать суть дела – живость и гибкость ума – гибкость при возникновении новых задач и ситуаций – ограниченность восприятия – схватывает лишь детали, не понимая сути (взаимосвязей) – скачкообразное мышление – сумбурность мышления – замедленное мышление – затруднения в понимании.

б) *Уверенность и четкость в суждениях* Определенность – уравновешенность – объективность – умение отличать важное от неважного – обдуманность – неуверенность – неясность – опрометчивость – отсутствие собственного мнения.

в) *Умение выражать свои мысли*

Устное выступление: особенно ясно и убедительно – наглядно – сжато – достаточно уверенно – запутанно – сбивчиво.

Письменный стиль: очень искусно – исчерпывающе – упорядочение – несвязно – отсутствие четкости в формулировке – неуклюжесть выражений.

г) *Компетентность*

Исключительная – всесторонняя – солидная – надлежащая – ограниченная – имеет пробелы.

д) *Организаторский талант*

Наличие организаторского таланта – четкость планирования – умелое проведение плана – неумелость – недостаток практичности – отсутствие общего представления.

е) *Умение ведения переговоров*

Искусное ведение переговоров – красноречивость – убедительность – сдержанность – выжидательная позиция – уступчивость – отсутствие гибкости.

Личная характеристика

а) *Общие черты характера*

Искренность – умение владеть собой – толерантность – бескорытность – скромность – уравновешенность – наличие чувства юмора – самокритичность – сдержанность – замкнутость – скрытность – поверхностность – расчетливость – эгоизм – несдержанность – высокомерие – капризность.

б) *Чувство ответственности, долга* Добросовестность – обязательность – надежность в целом – неустойчивость – равнодушие.

в) *Волевые характеристики*

Энергично доводит дело до конца – самостоятельно принимает решения – опрометчив в принятии решений – нерешителен – действует только по указке.

г) *Манера поведения*

Уверенность – предусмотрительность – тактичность – обязательность – непринужденность – корректность – робость – нескромность – неуверенность – застенчивость – высокомерие – чванливость.

д) *Поведение на службе*

В отношениях с начальством: прямодушен и искренен – конструктивный и позитивный сотрудник – прислушивается к критике и советам – деловит, но осторожен в своих высказываниях – с уважением относится к начальству – легкоуправляем – не обижается на критику – стремится избегать начальства – не любит, когда им командуют – неискрен – подобострастен – стремится завоевать доверие – ведет себя

вызывающе.

В отношениях с коллегами: хорошо срабатывается с Другими – пользуется доверием коллег – развито чувство товарищества – пользуется любовью – готов прийти на помощь – быстро входит в коллектив – миролюбив – иногда становится виновником напряженных ситуаций – иногда держится особняком – порой раздражителен – нет чувства товарищества.

В отношениях с третьими лицами: вежлив – корректен – готов прийти на помощь – высокомерен – бессердечен – несправедлив – мягок – пускает дело на самотек – относится предвзято – не считается с мнением других.

Прочие качества, имеющие значение для аттестации специалиста

а) Знание иностранных языков

Какие языки знает? В каком объеме? (Бегло устно и письменно – может объясняться – в объеме школьных знаний.) Где приобретено знание языков – в стране или за рубежом?

б) Повышение квалификации

Обучение на курсах повышения квалификации (характер курсов и их продолжительность), в академии управления.

в) Работа по совместительству и на общественных началах

Работа в отделах развития персонала, в социальных службах в качестве уполномоченного по делам инвалидов, в муниципальных представительных органах и других организациях, соприкасающихся с социальной сферой.

Общая оценка специалиста должна однозначно вытекать из содержания аттестации. Она сводится к одной из нижеследующих отметок.

Очень хорошо. Наилучшая общая оценка, которая соответствует исключительной пригодности к работе, выдающимся способностям и превосходному выполнению служебных обязанностей. Такую оценку могут получить лишь те специалисты, которые как по работе, так и по личностным свойствам превосходят работников, имеющих отметку «хорошо», т.е. отличаются крайне ценными свойствами как личности и уникальными способностями. Аттестация на оценку «очень хорошо» требует подробного и убедительного обоснования. Оценка «очень хорошо» дается весьма редко.

Хорошо. На эту оценку аттестуются работники, отличающиеся особой пригодностью к работе, хорошими способностями и безукоризненным выполнением профессиональных обязанностей. Данную оценку может получить только способный и компетентный специалист, обладающий глубокими знаниями, умеющий справляться с трудностями на своем рабочем месте.

Удовлетворительно. Эта оценка дается работникам, не отвечающим в полной мере по своим личным качествам, способностям и осуществлению профессиональных функций тем требованиям, выполнение которых позволило бы аттестовать их на оценку «хорошо».

Достаточно. Оценка работников, которые имеют недостатки в способностях и выполнении профессиональных обязанностей, но, хотя и с натяжкой, удовлетворяют обычным требованиям. Этой оценкой характеризуется работа, которая не несет на себе отпечатка особых способностей и вместе с тем не грешит существенными изъянами. Есть надежда, что в обозримый период времени эти работники смогут преодолеть имеющиеся у них недостатки.

Недостаточно. Самая худшая из оценок, которая ставится при аттестации работникам, не удовлетворяющим обязательным требованиям в плане пригодности к работе, способностей и выполнения трудовых функций, поскольку даже элементарные знания у них отличаются пробелами. Их недостатки не поддаются устранению, а если этого и можно добиться, то ценой таких усилий, которых вряд ли следует ожидать от данного сотрудника. Он практически непригоден для своей должности*.

* См.: Taschenbuch für Personalbeurteilung. Bonn, 1994.

Для формализации процедуры аттестации используются разного рода оценочные листы. Пример такого документа приведен в табл. 14.

Таблица 14

Оценочный лист

Оцениваемые профессионально значимые черты	Оценки экспертов											
	Первый эксперт				Второй эксперт				Третий эксперт			
	А	Б	В	Г	А	Б	В	Г	А	Б	В	Г

и надежности – специальная задача психологического анализа профессиональной деятельности и профессионализации в целом.

Анализ специальной литературы по проблеме управленческой деятельности показывает, что существуют различные подходы к ее структурированию. Наиболее распространенным для определения основных компонентов управленческой деятельности является функциональный. Авторы фундаментального труда «Основы менеджмента» обосновывают правомерность выделения следующих функций процесса управления: планирования, организации, мотивации и контроля*. Эти четыре первичные функции управления объединены связующими процессами коммуникации и принятия решения.

* См.: Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. М., 1992.

Принятие решения означает выбор того, как и что планировать, организовывать, мотивировать и контролировать. Именно это и составляет основное содержание деятельности руководителя.

Коммуникация, или профессиональное общение, – это обмен информацией между людьми в процессе совместной деятельности. Эффективное обеспечение коммуникации в учреждении – одно из важных направлений работы руководителя.

Функция планирования заключается в определении целей учреждения и путей их достижения. Это один из способов, с помощью которого руководители интегрируют, объединяют усилия всех членов организации для достижения ее общих целей.

Функция организации заключается в создании структуры учреждения (групп, отделов, объединений и т.д.) и определении тех, кто должен выполнять каждое конкретное задание. Руководитель подбирает людей для конкретной работы, делегирует им ряд полномочий, координирует их деятельность по достижению общих целей.

Мотивирующая функция руководителя направлена на то, чтобы члены учреждения выполняли фактическую работу в соответствии с делегированными им обязанностями. Чтобы эффективно мотивировать своих работников, руководителю нужно знать, каковы их потребности, что побуждает их трудиться, и найти способы удовлетворения этих потребностей.

Функция контроля заключается в получении информации о целях учреждения, которые планировалось достигнуть. Контроль предполагает также измерение того, что было в действительности достигнуто, и сравнение достигнутого с ожидаемыми результатами. Контроль позволяет своевременно вносить коррективы в планирование, организацию и мотивацию управленческой деятельности.

Базовые управленческие функции – планирования, организации, мотивации и контроля – реализуются на административном, финансово-экономическом, социально-психологическом и личностно ориентированном уровнях.

С целью выявления критериев успешности реализации установленных функций управления мы провели контент-анализ литературы по проблемам деятельности и личности руководителя учебного заведения и анализ практической работы директоров профессиональных училищ. На основе обобщения результатов этого исследования нами был разработан проект критериев управленческой деятельности руководителя профессионального учебного заведения.

Всего было выделено 25 показателей. На научно-практическом семинаре руководителей профучилищ Свердловской области была проведена их экспертиза. Участникам семинара было предложено определить свое отношение к каждому показателю: согласие с предложенным вариантом отметить знаком «+», несогласие – знаком «-», сомнение – знаком «?». В экспертизе приняли участие 28 чел., из них 9 директоров профучилищ. Они и составили основную экспертную группу.

Обобщение результатов экспертной оценки позволило нам определить основные критерии оценки успешности деятельности руководителя. В табл. 15 приведены результаты нашего исследования по поиску критериев оценки деятельности руководителя профессионального учебного заведения. Эти критерии стали основой для разработки методики оценки деятельности руководителя.

Таблица 15

Основные компоненты управленческой деятельности руководителя профессионального учебного заведения

Функция	Уровень реализации	Критерии управленческой деятельности руководителя
1	2	3

Стратегическое и тактическое планирование профессионально-образовательного процесса	Административный Финансово-экономический Социально-психологический Личностно ориентированный	Ориентация в учебно-производственной ситуации Ведение документации
Организация профессионально-образовательного процесса	То же	Организация взаимодействия администрации, педагогов, учащихся Организация инновационной профессионально-педагогической и предпринимательской деятельности Качество учебно-профессионального процесса Уровень профессиональной подготовки (квалификации) выпускников Эффективность производственно-хозяйственной деятельности училища Состояние материально-технической базы училища
Мотивация членов учебно-педагогического коллектива	– “ –	Состояние психологического климата Удовлетворенность стилем и методами руководства Стимулирование профессионального роста и повышения квалификации Мотивирование профессионально-педагогической инициативы, исполнительной и трудовой дисциплины
Контроль профессионально-образовательного процесса	– “ –	Санитарно-гигиенические условия и состояние техники безопасности Правовое и информационное обеспечение профессиональной деятельности сотрудников Своевременность контроля, оценки и коррекции профессионально-образовательного процесса Достижение профессионально-образовательных стандартов Преданность учебному заведению

Разработка шкалы аттестации

Следующей исследовательской задачей стала разработка методики количественной оценки выраженности показателей успешности деятельности руководителя профессионального учебного заведения. Поиск адекватных методов оценки и обработки качественных показателей в педагогике подтвердил целесообразность использования экспертизы – процедуры, позволяющей получить коллективное суждение о деятельности и личности руководителя.

Педагогическая экспертиза позволяет на основе профессиональной компетентности и интуиции специалистов, работающих в данной области, получить относительно верную оценку руководителя. Результаты экспертизы неизбежно содержат отпечаток субъективизма, вносимого экспертами. Чтобы избежать искажений, обусловленных субъективным мнением экспертов, необходима специальная процедура их отбора и подготовки.

Во-первых, нужны критерии оценки компетентности экспертов. В качестве таковых предлагаются следующие показатели: должность, стаж управленческой работы, знакомство с методикой экспертизы, положительное отношение к процедуре экспертизы, аналитические способности, способность к сотрудничеству с коллегами, объективность и независимость в суждениях.

Во-вторых, следует определить численность экспертной комиссии. Если при проведении экспертизы используется пятибалльная шкала оценки выраженности каждого показателя, то на уровне доверительной вероятности получаем минимальное число экспертов. В нашем случае оно будет равно восьми. С учетом того, что нами выделено 17 критериев оценки успешности деятельности руководителя, число экспертов можно варьировать в пределах 7 – 9 человек.

В-третьих, экспертов следует ознакомить с методикой и процедурой аттестации. Действенной формой подготовки экспертов может стать консилиум, на котором отрабатывается процедура экспертизы, а самое главное, вырабатывается обобщенное отношение к ней и согласовываются позиции экспертов.

Обработка экспертных оценок деятельности руководителя

Анализ управленческих функций руководителя позволил нам определить основные критерии оценки его деятельности, а их экспертиза – отобрать 17 наиболее важных. Математическая обработка результатов экспертной оценки выраженности каждого критерия возможна лишь при учете его весового коэффициента. Определение весового коэффициента (обобщенного ранга) критериев управленческой деятельности руководителя осуществлялось следующим образом:

1. Были определены численность и состав экспертов. Компетентность экспертов устанавливалась на основе таких показателей, как занимаемая руководящая должность, стаж работы, образование, опыт участия в экспертизе.
2. Экспертам было предложено проранжировать 17 критериев, характеризующих деятельность руководителя. Самому важному показателю присваивался ранг 17, а наименее значимому – 1. Вычисление весового коэффициента для каждого критерия производится по формуле

$$U_i = \frac{R_i}{\sum_{i=1}^n R_i},$$

где $R_i = \sum_{j=1}^m r_{ij}$; U – весовой коэффициент i -го критерия. В числителе указана сумма рангов, присвоенных i -му критерию всеми экспертами; в знаменателе – общая сумма рангов, присвоенных всеми экспертами всем критериям.

Процедура предусматривает заполнение экспертами бланка оценки деятельности руководителя. Степень выраженности каждого показателя оценивается по пятибалльной шкале: критерий выражен «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и «отсутствует». Соответственно проставляются баллы 5, 4, 3, 2, 1 (табл.16).

Таблица 16

Бланк экспертной оценки деятельности руководителя

Учебное заведение _____
 Ф.И.О. руководителя _____
 Квалификационная категория, на которую аттестуется руководитель _____

№ п/п	Критерии управленческой деятельности руководителя	Оценка, баллы				
		5	4	3	2	1
1	2	3	4	5	6	7
1	Ориентация в учебно-производственной ситуации. Выражается в умении оценивать возможности развития учебного заведения и определять основные направления усилий инженерно-педагогического коллектива. Результатом является качество планирования					
2	Ведение документации. Состояние делопроизводства: систематизация и учет входящих и исходящих документов, распоряжений, приказов					
3	Организация взаимодействия администрации, педагогов, учащихся. Распределение поручений и заданий, делегирование полномочий					
4	Организация и состояние инновационной профессионально-педагогической и предпринимательской деятельности. Новаторский подход к решению проблем					
5	Качество учебно-профессионального процесса					
6	Уровень профессиональной подготовки (квалификации) выпускников					
7	Эффективность производственно-хозяйственной деятельности учебного заведения					
8	Состояние материально-технической базы учебного заведения					

9	Состояние психологического климата в коллективе, уровень конфликтности, удовлетворенность своей работой и межличностными отношениями				
10	Удовлетворенность сотрудников стилем и методами руководства. Авторитетность руководителя				
11	Стимулирование профессионального роста и повышения квалификации сотрудников. Обеспечение адаптации молодых специалистов. Кадровая работа				
12	Мотивирование исполнительской и трудовой дисциплины, ответственности и профессионально-педагогической инициативы. Поощрение работников. Учет интересов и потребностей сотрудников				
13	Санитарно-гигиенические условия и состояние техники безопасности в учебном заведении				
14	Правовое и информационное обеспечение профессиональной деятельности сотрудников				
15	Своевременность контроля, оценки и коррекции профессионально-образовательного процесса				
16	Контроль достижения профессионально-образовательных стандартов				
17	Преданность учебному заведению. Озабоченность личными проблемами работников и учащихся				

Эксперт _____

Заполненные и подписанные экспертами оценочные бланки проверяются на согласованность членами экспертной комиссии. Если при обработке результатов выяснится, что максимальная и минимальная оценки резко отличаются от остальных, то целесообразно результаты работы экспертов, выставивших эти оценки, пересмотреть. Оправданно провести с этими экспертами дополнительную беседу, уточнить сущность критериев, обратить внимание на необходимость объективной оценки. Большая вариативность в оценках экспертов свидетельствует о профессиональной неоднородности экспертной группы, о разном уровне компетентности экспертов, а также об их субъективности.

Для проверки согласованности оценок всех экспертов определяется χ^2 по формуле

$$\chi^2 = \frac{12}{mn(n+1)} \sum_{i=1}^n (\sum_{j=1}^m r_{ij})^2 - 3m(n+1),$$

где r_{ij} – ранг i -го показателя, присвоенный ему j -м экспертом; m – число экспертов; n – число показателей.

Если вычисленное значение χ^2 меньше вероятностного на 10%-м уровне, то гипотеза о согласованности оценок группы экспертов принимается.

Результаты экспертных оценок переносят в сводную таблицу-протокол экспертной оценки руководителя (табл.17). По каждому критерию определяют средний балл, который умножают на весовой коэффициент i -го критерия.

Затем определяют общую сумму баллов с учетом весовых коэффициентов по каждому из четырех критериев, отражающих основные управленческие функции: планирования, организации, мотивации и контроля, а также итоговую комплексную оценку деятельности руководителя.

Таблица 17

Протокол экспертной оценки руководителя

Ф.И.О. руководителя _____ Дата _____

Эксперт	Оценки критерия, баллы																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1																	
2																	
3																	
⋮																	
⋮																	
Сумма баллов																	
Средний балл																	
Оценка критерия с учетом весового коэффициента																	

Итоговая оценка, баллы	Характеристика управленческой деятельности
17-33	Неэффективная управленческая деятельность, непригодность к выполнению функций руководителя
34-50	Низкий уровень успешности управленческой деятельности
51-67	Средний (достаточный) уровень управленческой деятельности
68-85	Высокий уровень управленческой работы

Об уровне эффективности управленческой деятельности руководителя судят, ориентируясь на следующие показатели:

Обработка результатов экспертизы может быть автоматизирована. Автоматизация экспертизы значительно облегчает обработку результатов. Для решения этой задачи нужно разработать следующие программы: проверки согласованности экспертных оценок, вычисления весовых коэффициентов, расчета коэффициента вариации балльных оценок, проверки «нормальности» закона распределения значений экспертных оценок, расчета показателей управленческих функций и итогового комплексного показателя.

Оценка профессионально-психологического потенциала (на примере руководителя учебного заведения)

Компоненты профессионально-психологического потенциала

Аттестация предполагает констатацию не только достигнутого уровня профессионального развития личности, но также и потенциальных возможностей специалиста. Успешность его работы определяется компетентностью, профессионализмом и личностными качествами. Отсюда следует, что при аттестации необходимо оценивать и точнее диагностировать профессионально-психологический потенциал специалиста.

При конструировании методики диагностики решающее значение имеет методологическая ориентация – теоретическая обоснованность выделения тех или иных качеств, черт личности. Иными словами, чтобы определить методику, нам нужно выяснить вначале, что мы понимаем под профессионально-психологическим потенциалом и его основными компонентами.

Под профессионально-психологическим потенциалом специалиста подразумеваются профессиональная компетентность (когнитивный компонент), способность продуктивно выполнять профессиональные управленческие функции (деятельностный компонент), качества личности, позволяющие эффективно руководить учреждением и взаимодействовать с людьми (личностный компонент). Степень выраженности характеристик этих компонентов определяет потенциал руководителя, если индивидуальные результаты диагностики выше стандартных норм.

Итак, мы имеем три компонента профессионально-психологического потенциала специалиста. Нужны адекватные методики определения их выраженности. В специальной литературе приводятся рекомендации по созданию и адаптации диагностических методик. Основываясь на этих работах, мы подбирали, адаптировали и разрабатывали методику.

Методика оценки компетентности

Первым компонентом профессионального потенциала личности является компетентность. Анализ

деятельности специалиста, контент-анализ специальной литературы по управленческой работе помогли нам определить содержание профессионально-психологической компетентности руководителя. Она включает следующие составляющие:

- правовую и экономическую осведомленность;
- социально-психологическую компетентность;
- педагогическую компетентность;
- аутокомпетентность – осведомленность о собственных личностных качествах, обеспечивающих успешность деятельности.

В компетентность входят не только знания, но также и умения их применять при решении профессиональных задач. Оценка степени компетентности специалиста может осуществляться по экзаменационным билетам. Экзамен принимает экспертная комиссия в составе не менее 3 чел. Некоторые специалисты настороженно относятся к такой форме определения их компетентности, считая ее «школярской», унижающей их профессиональное достоинство. Следует также отметить, что экзаменационная оценка в значительной степени субъективна, зависит от компетентности экспертов и их отношения к процедуре экзамена.

Для оценки компетентности руководителя целесообразно использовать одну из форм тестов достижений. Эти тесты применяются для отбора персонала на ответственные должности, требующие хороших профессиональных знаний, а также для определения квалификации специалистов при решении вопросов о перемещении и росте кадров. Отличительная особенность этих тестов – их высокая специфичность, они разрабатываются для оценки конкретных профессиональных знаний, умений и имеют четко ограниченную область применения.

Для решения психодиагностической задачи определения профессиональной компетентности специалиста из наиболее распространенных форм тестов достижений доступными являются письменные и устные тесты.

Одной из форм проведения устного экзамена является диагностика компетентности специалиста по комплексным заданиям, требующим воспроизведения знаний и решения профессионально ориентированных задач. Оценка компетентности специалиста при использовании устных тестов осуществляется экспертами (не менее 3 чел.) по пятибалльной шкале.

Ниже приведены фрагменты тестовых заданий для оценки экономической компетентности руководителя.

Задание 1

1. Перечислите основные источники формирования государственного бюджета.
2. Перечислите организационно-правовые формы предприятий.
3. Назовите основные регуляторы рыночной экономики.
4. Перечислите исходные данные для расчета планового размера средств на оплату труда сотрудников.
5. Перечислите документы, которые необходимо разработать, чтобы ввести контрактную систему в организации.

Задание 2

1. Что такое акционерная организационно-правовая форма предприятия, закрытое, открытое акционерное общество?
2. Назовите основные структуры рыночной экономики.
3. Сформулируйте организационно-экономическую проблему, требующую решения.
4. Перечислите исходные данные для определения общей величины средств, используемых организацией на производственное и социальное развитие.
5. В каком документе и кем организации предоставляется право сдавать в аренду имущество, заниматься коммерческой деятельностью?

Письменные тесты достижений представляют собой задания, ситуации, вопросы, предъявляемые на бланках. От аттестуемого требуется выбрать один из нескольких вариантов ответов. Стандартизация этой формы диагностики компетентности максимально снижает субъективность экспертных оценок.

Фрагмент теста оценки социально-психологической компетентности руководителя (на примере руководителя учебного заведения)

Фамилия, имя, отчество

Должность

Этот тест определяет социально-психологическую компетентность, относящуюся к особенностям поведения учащихся в юношеском возрасте. Время заполнения теста – 30 мин.

Задания

I. В конфликтных ситуациях часто наблюдается следующее поведение молодежи:

- 1) эмоциональный взрыв;
- 2) регрессивное поведение;
- 3) разочарование;
- 4) стремление оправдаться;
- 5) активное преодоление препятствий.

II. Укажите, какое типичное поведение имеет место в следующих случаях:

1. Учащемуся указали на небрежное ведение тетради. В ярости он порвал ее.
2. Учащийся часто просит мастера производственного обучения о помощи и не проявляет готовности к самостоятельному выполнению задания.

III. Укажите факторы, влияющие на выбор профессии.

1. Кто в основном влияет на выбор профессии?
2. Кто оказывает решающее влияние на выбор профессии?
3. Кто оказывает влияние на достижение определенного положения в своей профессии?

1. Этому решению способствуют коллеги по работе и руководители.
2. На принятие решения влияют друзья детства.
3. На принятие решения влияет семья.
4. На принятие решения наряду с семьей, школой и ровесниками влияет местная структура экономики.

Важным компонентом профессионально-психологического потенциала руководителя является способность продуктивно осуществлять управленческие функции. Методика оценки результативности деятельности руководителя рассмотрена в предыдущем разделе.

Методика оценки профессионально важных качеств

Следующий компонент профессионально-психологического потенциала специалиста – профессионально важные качества. Анализ управленческих функций и типовых видов деятельности руководителя позволяет выделить следующие качества: целеустремленность, оптимизм, склонность к инновациям, ответственность, профессиональную надежность, организованность, самостоятельность, нравственность (гуманность), тактичность, коммуникабельность, эмоциональную устойчивость, демократичность, предприимчивость, работоспособность, требовательность, решительность.

Поскольку большинство профессионально важных качеств имеют полярное выражение, т.е. каждому положительному соответствует противоположное отрицательное качество (например, самостоятельный – несамостоятельный, ответственный – безответственный), предлагается оценивать качества в двух их крайних проявлениях. В качестве оценочной шкалы используется шкала полярных профилей с разбросом от + 3 до – 3 баллов.

Обработка результатов оценки осуществляется путем суммирования баллов по каждому качеству. Таким образом, размер шкалы у 10 экспертов составляет 60 баллов: от – 30 до +30. Оценки по каждому из 17 выделенных качеств анализируются экспертной комиссией. Если количество качеств, оцененных отрицательно, больше пяти, то у комиссии есть все основания поставить вопрос о несоответствии руководителя занимаемой должности. Ниже приведен лист оценки профессионально важных качеств (табл. 18).

Таблица 18

№	Положительные качества	Баллы							Отрицательные качества
		+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Нравственный уровень соответствует занимаемой должности								Нравственный уровень не соответствует занимаемой должности
2	Оптимистичен								Пессимистичен
3	Демократичен								Авторитарен
4	Общителен, коммуникабелен								Необщителен, замкнут
5	Вежлив, тактичен, доброжелателен								Груб, нетактичен, враждебен
6	Эмоционально устойчив								Тревожен, эмоционально неустойчив
7	Организован								Неорганизован
8	Профессионально надежен, честен								Профессионально ненадежен, непредсказуем
9	Предприимчив, деловит								Непредприимчив, неделовит
10	Склонен к инновационной деятельности								Предпочитает работать по шаблону, инструктивным предписаниям
11	Ответственность берет на себя								Старается перекладывать ответственность на других
12	Требователен								Нетребователен
13	Самостоятелен								Несамостоятелен
14	Работоспособен, энергичен								Неработоспособен, пассивен
15	Волевой, уверенный в себе								Безвольный, неуверенный, робкий
16	Целеустремлен								Не сориентирован на перспективу, аморфен
17	Симпатичен, привлекателен								Несимпатичен, непривлекателен

Лист оценки профессионально важных качеств руководителя

Уважаемый коллега! Настоящая анкета предназначена для определения деловых и личностных качеств руководителя. Вам предлагается оценить степень выраженности каждого из приведенных 17 качеств с помощью оценочной шкалы. Для этого обведите кружком соответствующую цифру-оценку.

Значение оценок:

- + 3 – выбранное Вами качество присуще руководителю в высокой степени;
- + 2 – выбранное качество свойственно руководителю;
- + 1 – скорее всего это качество присуще руководителю;
- 0 – трудно сказать, свойственно данное качество руководителю или нет;
- 1 – руководителю скорее всего присуще противоположное качество;
- 2 – противоположное качество весьма заметно;
- 3 – противоположное отрицательное качество сильно выражено.

Подведение итогов аттестации

Итогом аттестации является принятие решения о присвоении специалистам квалификационных категорий в соответствии с их профессиональным уровнем.

Присвоение категории, на наш взгляд, лишь одна из целей аттестации. Необходимо помнить, что аттестация призвана не только оценить уровень актуальной квалификации специалиста, но и стимулировать его профессиональный рост, определить оптимальные пути и способы повышения его квалификации, а также перспективы карьеры. Аттестация не должна рассматриваться как разовое явление или очередная кампания. Она достигнет своей цели – стимулирования профессионального роста, продуктивности и качества труда, развития творческой инициативы – только тогда, когда будет явлением обычным и постоянным в учреждениях и организациях, привычным и желаемым для специалистов.

Рассчитывая на такое положение, мы разработали профессионально-квалификационный паспорт специалиста, который содержит все данные, необходимые для его оценки.

Паспорт состоит из двух частей. Первая содержит биографические данные и является неизменной при профессиональных перемещениях. Вторая часть заполняется при каждой аттестации. Паспорт составлен таким образом, что его содержание может быть занесено в компьютерный банк данных. Имея такой профессионально-квалификационный паспорт, руководитель учреждения может объективно и без каких-либо затруднений решать вопросы оптимального использования работника, а сам специалист – следить за своим профессиональным ростом и вносить своевременные коррективы в свою профессиональную биографию.

Для того чтобы обеспечить соблюдение основных декларированных принципов аттестации – бережного отношения к работникам, создания максимального психологического комфорта, – необходимо еще раз остановиться на некоторых проблемах проведения аттестации.

Главная из них – это ориентация на человека: формирование заинтересованности в специалисте независимо от его квалификации, доброжелательное отношение к работнику, установка на его профессиональный рост, а не на избавление от него.

Перечислим реальные возможности решения этих проблем, предусмотренные предлагаемой методикой:

1. Необходимо ознакомление аттестуемого со всеми материалами методики.
2. При проведении экспертизы деятельности специалиста аттестуемый должен быть ознакомлен с назначенными экспертами. В случае несогласия с какой-либо кандидатурой, он имеет право дать отвод этому эксперту.
3. Выбор формы экзамена из вариантов, предлагаемых экзаменационной комиссией, остается за аттестуемым.
4. Следует обязательно учитывать при проведении аттестации индивидуальные, половые и возрастные особенности аттестуемых.

Остановимся на возможных ошибках при проведении аттестации:

1. На результат аттестации влияют предубеждения, связанные с социальными стереотипами. При аттестации деятельность молодых, начинающих служащих ассоциируется с неопытностью, импульсивностью и безответственностью. Специалистам с большим стажем приписывается профессиональная надежность, но вместе с тем – консерватизм и неспособность к инновациям.

Частыми источниками ошибок при проведении аттестации являются годами складывающийся имидж работника, а также национальные стереотипы оценки профессионализма и межличностной конфликтности.

2. На объективность аттестации влияют симпатии и антипатии членов аттестационной комиссии к работнику. Поэтому одним завышают оценки, другим занижают.

3. На результате аттестации сказываются установки, данные экспертам руководителем. При подведении итогов аттестации специалисту дается приукрашенная или, наоборот, заниженная устная характеристика.

Выводы

В самом общем случае аттестация включает следующие этапы:

1. Проектирование процедуры и методики аттестации:
 - определение принципов аттестации;
 - разработка технологии проведения аттестации;
 - подбор и адаптация методов оценки;
 - подготовка нормативных документов (приказ, список аттестационной комиссии, методика проведения аттестации, план-график проведения аттестации, программа подготовки экспертов, инструкция по хранению материалов аттестации);
 - подготовка материалов (бланки, формы, задания, листы ответов и т.д.).
2. Проведение аттестации и оформление ее результатов:
 - экспертная оценка деятельности;
 - оценка (диагностика) направленности, компетентности и профессионально важных качеств персонала;
 - оценка профессионально-психологического потенциала;
 - обработка оценочных данных и оформление результатов аттестации.
3. Подведение итогов аттестации:

- определение возможных квалификационных категорий;
- проведение собеседований по итогам аттестации и коррекция профессиональных планов;
- составление прогноза профессионального роста.

4. Утверждение результатов аттестации.

Таким образом, оценка персонала проводится не только для изучения степени подготовленности работника к выполнению именно того вида деятельности, которым он занимается, но и с целью выявления уровня его потенциальных возможностей для оценки перспектив профессионального роста.

В заключение следует сказать, что технология аттестации персонала нуждается в дальнейшем совершенствовании. Мы надеемся, что наш подход заинтересует менеджеров по работе с персоналом.

ГЛАВА 7. КРИЗИСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ

Введение в проблему

Кризисы профессионального становления личности не стали еще предметом пристального изучения психологов. Кризисы же психического развития, возрастные и жизненные кризисы широко представлены в психологических исследованиях. Прежде чем рассматривать кризисы профессионального становления, проведем краткий анализ интерпретации различных кризисов личности.

В отечественной психологии глубоко исследованы кризисы детства. Обычно выделяют кризис первого года жизни, кризис 3 лет, кризис 6 – 7 лет и подростковый кризис 10 – 12 лет (Л.И. Божович, Л.С. Выготский, Т.В. Драгунова, Д.Б. Эльконин и др.). Форма, длительность и острота переживания кризисов заметно различаются в зависимости от индивидуально-типологических особенностей ребенка, социальных условий, особенностей воспитания в семье и педагогической системы в целом.

Кризисы детства возникают при переходе детей на новую возрастную ступень и связаны с разрешением подчас острых противоречий между сложившимися у них формами взаимоотношений с окружающими людьми, а также возрастными физическими и психологическими возможностями и притязаниями. Негативизм, упрямство, капризность, состояние повышенной конфликтности – характерные поведенческие реакции детей в период кризиса.

Р.А. Ахмеров, исследуя биографические кризисы личности, в качестве факторов, обуславливающих их, указывает на *события* и отношения между ними. В зависимости от межсобытийных отношений он выделяет следующие кризисы:

- кризис нереализованности – субъективное отрицательное переживание жизненной программы;
- кризис опустошенности – душевная усталость и переживание отсутствия достижений;
- кризис бесперспективности – отсутствие перспектив профессионального роста, реальных планов на будущее.

Автор не увязывает эти кризисы с возрастом человека, по его мнению, они определяются субъективными переживаниями. В индивидуальной жизни человека основные кризисы встречаются в разных вариантах: опустошенность + бесперспективность; нереализованность + опустошенность + бесперспективность. Такие сочетания кризисов весьма трудно переживаются человеком, и выход может быть деструктивным, вплоть до суицида*.

* См.: Ахмеров Р.А. Биографические кризисы личности. М., 1994. С.74-78.

В.И. Слободчиков при разработке категории возраста в качестве основания его периодизации избрал понятие человеческой общности, внутри которой формируются многообразные способности человека, позволяющие ему входить в различные общности и выходить из них, т.е. быть самобытным. Начало каждой возрастной ступени – это всегда новое «рождение», переход в новую форму жизни. В.И. Слободчиков подчеркивает, что последовательная смена ступеней – это не просто условное членение непрерывного процесса эволюционирования, а прежде всего *смена режима индивидуальной жизни* как кризис самости и единичности. Соответственно он выделяет две группы кризисов: 1) кризисы «рождения» («так жить нельзя»); 2) кризисы развития («хочу быть, как ты») и поиск новых способов самоопределения (табл. 19)*.

* См.: Слободчиков В.И. Категория возраста в психологии и педагогике развития/Увопр.психологии. 1991. № 2.

Кризисы «рождения» и развития

Стадии развития субъектности	Кризисы «рождения»	Кризисы развития
Оживление	Родовой кризис: разрыв биологического симбиоза [(-2) – (+3) месяца] Кризис младенчества: разрыв психологического симбиоза (11-18 месяцев)	Кризис новорожденности (3,5-7 месяцев) Кризис раннего детства (2,5-3,5 года)
Одушевление	Кризис детства, разрыв единства «Я-реального» и «Я-идеального» (5,5-7,5 года)	Кризис отрочества (11-14 лет)
Персонализация	Кризис юности: разрыв идеала и реальности (17-21 год)	Кризис молодости (27-33 года)
Индивидуализация	Кризис взрослости: разрыв личного и общечеловеческого смысла жизни (39-45 лет)	Кризис зрелости (55-65 лет)
Универсализация	Кризис индивидуальной жизни: разрыв телесного и духовного существования	

Разрыв, противоречие между актуальной и потенциальной формами совместного существования и создают, по мнению В.И. Слободчикова, явление кризиса, когда ребенок, юноша, взрослый к чему-то стремятся, о чем-то томятся, сами не ведая, что душе угодно.

Жизненные кризисы являются предметом пристального внимания зарубежных психологов Ш. Бюлер, Б. Ливехуда, Э. Эриксона и др. Разделяя человеческую жизнь на периоды, стадии, они обращают внимание на трудности перехода от одной стадии к другой. При этом подчеркиваются особенности кризисных явлений у женщин и у мужчин, анализируются факторы, инициирующие кризисы. В зависимости от научной ориентации одни исследователи видят причины кризисов в биологическом развитии человека, обращают внимание на сексуальные изменения, другие большее значение придают социализации личности, третьи – духовному, нравственному становлению.

Широкую популярность в 1980-е гг. в США приобрела книга американской журналистки Гейл Шинхи «Предсказуемые кризисы в жизни взрослого человека» (1976). На основе обобщения жизни верхних слоев американского среднего класса она выделяет четыре кризиса:

- 1) «вырывания корней», эмансипации от родителей (16 лет);
- 2) максимальных достижений (23 года);
- 3) коррекции жизненных планов (30 лет);
- 4) середины жизни (37 лет) – наиболее тяжелый, рубежный.

Э. Эриксон выдвинул постулат, что каждый возрастной этап имеет свою точку напряжения – кризис, порожденный конфликтом развития «Я» личности. Человек сталкивается с проблемой соответствия внутренних и внешних условий существования. Когда у него вызревают те или иные качества личности, он встречается с новыми задачами, которые ставит жизнь перед ним как человеком определенного возраста. «Каждая последующая стадия... есть потенциальный кризис вследствие радикального изменения перспективы. Слово «кризис»... употребляется в контексте представлений о развитии для того, чтобы выделить не угрозу катастрофы, а момент изменения, критический период повышенной уязвимости и возросших потенций и, вследствие этого, онтогенетический источник возможного формирования хорошей или плохой приспособляемости»*.

* См.: Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. М., 1996. С.105.

Жизненный путь Э. Эриксон разделил на восемь стадий, дав их качественное описание. В соответствии с выделенными возрастными ступенями он обосновал основные кризисы психосоциального развития (табл.20). Указаны два возможных выхода из каждого возрастного кризиса и названа сильная сторона личности, которая укрепляется в случае успешного разрешения возрастной проблемы.

Таблица 20

Стадии психосоциального развития (по Э. Эриксону)

№	Стадия	Психосоциальное развитие	Сильная сторона личности
1	Младенчество (0-1 год)	Основополагающая вера и надежда против основополагающей безнадежности (доверие – недоверие)	Надежда

2	Раннее детство (1-3 года)	Самостоятельность против чувства вины и страха порицания (автономия – стыд, сомнение)	Сила воли
3	Возраст игры (3-6 лет)	Личная инициатива против чувства вины и страха порицания (инициативность – чувство вины)	Целенаправленность
4	Младший школьный возраст (6-12 лет)	Предприимчивость против чувства неполноценности (трудолюбие – чувство неполноценности)	Компетентность
5	Подростковый возраст – ранняя юность (12-19 лет)	Идентичность против смешения идентичности (эго-идентичность – ролевое смешение)	Верность
6	Юность (20-25 лет)	Интимность против изоляции (интимность – изоляция)	Любовь
7	Взрослость (26-64 года)	Продуктивность против застоя, поглощенности собой (продуктивность – застой)	Забота
8	Старость (65 лет-смерть)	Целостность, универсальность против отчаяния (эго-интеграция – отчаяние)	Мудрость

Основанием периодизации кризисов психосоциального развития у Э. Эриксона являются понятия «идентичность» и «самоидентичность». Потребность быть самим собой в глазах значимых других и в собственных глазах определяет движущие силы развития, а противоречия между идентичностью и самоидентичностью обуславливают кризисы и направления развития на каждой возрастной ступени.

Краткий анализ исследований кризисов личности свидетельствует об отсутствии их общепринятой классификации. Нередко одни и те же кризисные явления называют по-разному. Поэтому необходима типология кризисов личности.

Типология кризисов личности

В отечественной психологии большое значение придавалось исследованию *кризисов психического развития*. Изучение работ отечественных психологов показывает, что при исследовании одного и того же психологического явления используются разные термины. Как синонимы употребляются понятия «возрастные кризисы» и «кризисы психического развития». Это представляется некорректным. Чтобы объяснить правомерность нашей позиции, рассмотрим факторы, инициирующие кризисы.

В обобщающей статье К.Н. Поливановой, посвященной кризисам психического развития детей, убедительно показано, что ведущими факторами кризисов детства являются изменение социальной ситуации развития, перестройка системы отношений со взрослыми и окружающим миром, а также смена ведущей деятельности*.

* См.: Поливанова К.Н. Психологический анализ кризисов возрастного развития//Вопр. психологии. 1995. № 1.

Развитие кризисных явлений наблюдается в определенные относительно кратковременные периоды. Но они никак не инициируются возрастом. Возраст – всего лишь фон, на котором проявляется кризис, главное – перестройка, изменение социальной ситуации и ведущей деятельности. И конечно, кризисы психического

развития не ограничиваются периодом детства. Социальная ситуация развития и ведущая деятельность изменяются и за пределами детского возраста.

Таким образом, кризисы психического развития – это переход от одной стадии развития к другой, характеризующийся изменением социальной ситуации, сменой ведущей деятельности и возникновением психологических новообразований.

С 14 – 16 лет изменение ведущей деятельности и социальной ситуации продолжает инициировать возникновение кризисов психического развития. Поскольку ведущей деятельностью взрослого человека становится учебно-профессиональная и профессиональная, оправданно называть эти кардинальные изменения *кризисами профессионального развития* личности. Решающее значение в возникновении этих кризисов принадлежит смене и перестройке ведущей деятельности. Разновидностью профессиональных кризисов являются творческие кризисы, обусловленные творческой несостоятельностью, отсутствием значимых достижений, профессиональной беспомощностью. Эти кризисы крайне тягостны для представителей творческих профессий: писателей, режиссеров, актеров, архитекторов, изобретателей и др.

А как же быть с *возрастными кризисами*? Могут ли возрастные изменения стать фактором возникновения кризисных явлений? Возраст – это в первую очередь биологический фактор,

обусловленный созреванием, перестройкой, старением организма человека. В исследованиях ленинградских психологов, начатых еще под руководством Б.Г. Ананьева, показана гетерохронность интеллектуального развития взрослых. Изменения психических способностей являются следствием возрастных изменений. Значит, правомерно считать возрастные изменения человека, порождаемые биологическим развитием, самостоятельным фактором, детерминирующим возрастные кризисы. Эти кризисы относятся к нормативным процессам, необходимым для нормального поступательного хода личностного развития.

Следующую группу кризисов обуславливают внутриличностные изменения: перестройка сознания, бессознательные впечатления, инстинкты, иррациональные тенденции – все то, что порождает внутренний конфликт, рассогласование психологической целостности. Это **кризисы невротического характера**. Они традиционно являются предметом исследования фрейдистов, неофрейдистов и других психоаналитических школ.

Наряду с названными группами психологических кризисов имеется еще один огромный пласт кризисных явлений, обусловленных значительными резкими изменениями условий жизни. Детерминантами этих **жизненных кризисов** становятся такие важные события, как окончание учебного заведения, трудоустройство, вступление в брак, рождение ребенка, смена местожительства, уход на пенсию и другие изменения индивидуальной биографии человека. Эти изменения социально-экономических, временных и пространственных обстоятельств сопровождаются значительными субъективными трудностями, психической напряженностью, перестройкой сознания и поведения.

И наконец, следует выделить еще одну группу кризисов, обусловленных критическими обстоятельствами жизни: драматическими, а иногда и трагическими событиями. Эти факторы имеют разрушительный, подчас катастрофический исход для человека. Происходит кардинальная перестройка сознания, пересмотр ценностных ориентации и смысла жизни вообще. Протекают эти кризисы на грани человеческих возможностей и сопровождаются запредельными эмоциональными переживаниями. Их вызывают такие ненормативные события, как потеря трудоспособности, инвалидность, развод, вынужденная безработица, миграция, неожиданная смерть близкого человека, лишение свободы и т.п. Назовем эту группу **критическими кризисами**.

Первые три группы **психологических кризисов** имеют относительно выраженный хронологический, возрастной характер. Они являются нормативными; все люди их переживают, но уровень выраженности кризиса не всегда приобретает характер конфликта. Преобладающая тенденция нормативных кризисов – конструктивная, развивающая личность.

Вторые три группы **жизненных кризисов** имеют ненормативный, вероятностный характер. Время наступления, жизненные обстоятельства, сценарии, участники кризиса случайны. Эти событийные кризисы возникают вследствие стечения обстоятельств. Выход из таких кризисов проблематичен. Иногда он бывает деструктивным, и тогда общество получает циников, маргиналов, бомжей, алкоголиков, самоубийц.

Типология рассмотренных кризисов схематически представлена на рис.11.

Рассмотренные шесть групп кризисов в жизни каждого человека переплетены, и когда отдельные из них совпадают, то кризисы протекают очень остро, конфликтно.

Предметом нашего анализа являются кризисы профессионального развития, а проведенный типологический анализ позволит рассматривать их на фоне других кризисов.



Рис. 11. Типология кризисов

Методика изучения кризисов

Изучение кризисов велось на основе метода ретроспекции критических событий и метода психобиографии. Суть метода ретроспекции заключается в том, что испытуемые схематически отражают в системе эмоциональных и возрастных координат наиболее значимые, эмоционально напряженные события жизни. Введем ключевые понятия.

Критические события – это поворотные моменты индивидуальной жизни человека, сопровождающиеся значительными эмоциональными переживаниями. Все профессионально обусловленные критические события можно разделить на три группы:

- нормативные, обусловленные логикой профессионального становления и жизни человека: окончание школы, поступление в профессиональное учебное заведение, создание семьи, трудоустройство и др.;
- ненормативные, характеризующиеся случайными или неблагоприятными обстоятельствами: неудача при поступлении в профессиональную школу, вынужденное увольнение, распад семьи и др.;
- экстраординарные (сверхнормативные), происходящие вследствие проявления сильных эмоционально-волевых усилий личности: самостоятельное прекращение учебы, инновационная инициатива, смена профессии, добровольное взятие на себя ответственности и др.

Критические события могут иметь две модальности: положительную и отрицательную. Модальность событий определяется способами эмоционального реагирования на изменение жизненных, профессиональных обстоятельств и трудности. Одно и то же событие для двух людей может приобретать противоположную модальность. События положительной модальности назовем **эпическими**, отрицательной – **инцидентами**.

Переживание критических событий приводит, как правило, к принятию жизненно и профессионально важных решений. Назовем их **поступками**. Содержание поступка определяется менталитетом, позицией, личностными смыслами и ценностями человека, кардинально изменяет темп и траекторию профессионального становления.

Приведем фрагмент ретроспекции биографии одной испытуемой (38 лет), педагога по профессии (рис. 12).

На рис. 12 выделены следующие жизненные события:

1. 7 лет – поступление в школу.
2. 14 лет – переезд на новое место жительства, поступление в другую школу.
3. 17 лет – окончание школы и поступление в университет.
4. 21 год – окончание университета и поступление на работу в школу.
5. 22 года – разочарование в педагогической профессии и принятие решения о переходе на новую работу.
6. 23 года – замужество, смена места жительства и работы.
7. 24 года – рождение сына.
8. 31 год – возвращение в педагогическую профессию в качестве учителя.
9. 38 лет – переход на должность завуча школы.

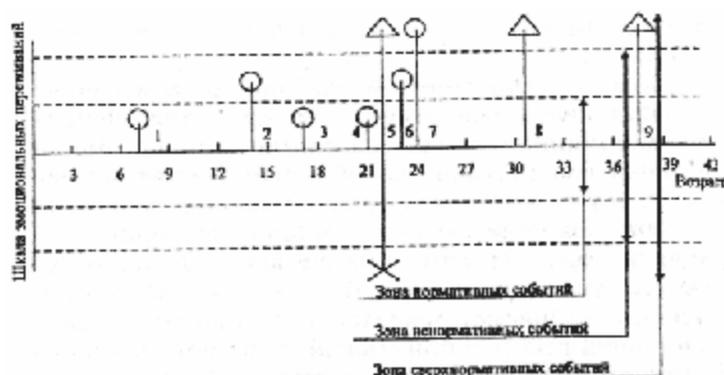


Рис. 12. Фрагмент ретроспекции психобиографии:

Факторы, детерминирующие кризисы профессионального развития

Основываясь на концепции профессионального становления личности, кризисы можно определить как резкие изменения вектора ее профессионального развития. Непродолжительные по времени, они наиболее ярко проявляются при переходе от одной стадии профессионального становления к другой. Кризисы протекают, как правило, без ярко выраженных изменений профессионального поведения. Однако происходящая перестройка смысловых структур профессионального сознания, переориентация на новые цели, коррекция и ревизия социально-профессиональной позиции подготавливают смену способов выполнения деятельности, ведут к изменению взаимоотношений с окружающими людьми, а в отдельных случаях – к смене профессии.

Подробнее рассмотрим факторы, детерминирующие кризисы профессионального развития. В качестве детерминант могут выступать постепенные качественные изменения способов выполнения деятельности. На стадии первичной профессионализации наступает момент, когда дальнейшее эволюционное развитие деятельности, формирование ее индивидуального стиля невозможны без коренной ломки нормативно одобряемой деятельности. Личность должна совершить профессиональный поступок, проявить *сверхнормативную активность* либо смириться. Сверхнормативная профессиональная активность может выразиться в переходе на новый образовательно-квалификационный либо творческий уровень выполнения деятельности.

Другим фактором, инициирующим кризисы профессионального становления, может стать возросшая социально-профессиональная активность личности вследствие ее неудовлетворенности своим социальным и профессионально-образовательным статусом. Социально-психологическая направленность, профессиональная инициатива, интеллектуально-эмоциональная напряженность нередко приводят к поиску новых способов выполнения профессиональной деятельности, путей ее совершенствования, а также к смене профессии или места работы.

В качестве факторов, порождающих профессиональные кризисы, могут выступать социально-экономические условия жизнедеятельности человека: ликвидация предприятия, сокращение рабочих мест, неудовлетворительная зарплата, переезд на новое место жительства и др.

Факторами, обуславливающими кризис профессионального развития, становятся возрастные психофизиологические изменения: ухудшение здоровья, снижение работоспособности, ослабление психических процессов, профессиональная усталость, интеллектуальная беспомощность, синдром «эмоционального сгорания» и т.д.

Профессиональные кризисы нередко возникают при вступлении в новую должность, участии в конкурсах на замещение вакантной должности, аттестации и тарификации специалистов.

Наконец, фактором длительного кризисного явления может стать полная поглощенность профессиональной деятельностью. Канадский психолог Барбара Киллинджер в книге «Трудоголики, уважаемые наркоманы» отмечает, что специалисты, одержимые работой как средством достижения признания и успеха, иногда серьезно нарушают профессиональную этику, становятся конфликтными, проявляют жесткость во взаимоотношениях*.

* См.: Аргументы и факты. 1991. № 9. С.14.

Кризисы профессионального развития могут инициироваться изменениями жизнедеятельности (смена места жительства; перерыв в работе, связанный с уходом за малолетними детьми; «служебный роман» и т.п.).

Кризисные явления нередко сопровождаются нечетким осознанием недостаточного уровня своей компетентности и профессиональной беспомощностью. Иногда наблюдаются кризисные явления при уровне профессиональной компетентности, более высоком, чем требуется для выполнения нормативной работы. Как следствие возникает состояние профессиональной апатии и пассивности.

Л.С. Выготский при анализе возрастных кризисов выделил три фазы: предкритическую, собственно критическую и посткритическую. По его мнению, в первой фазе происходит обострение противоречия между субъективной и объективной составляющими социальной ситуации развития; в критической фазе это противоречие начинает проявляться в поведении и деятельности; в посткритической – противоречие разрешается путем образования новой социальной ситуации развития*.

Основываясь на этих положениях, можно анализировать кризисы профессионального развития личности.

1. **Предкритическая фаза** обнаруживается в неудовлетворенности существующим профессиональным статусом, содержанием деятельности, способами ее реализации, межличностными отношениями. Эта неудовлетворенность не всегда отчетливо осознается, но проявляется в психологическом дискомфорте на работе, раздражительности, недовольстве организацией, оплатой труда, руководителями и т.п.

2. **Критическая фаза** отличается осознанной неудовлетворенностью реальной профессиональной ситуацией. Намечаются варианты ее изменения, проигрываются сценарии дальнейшей профессиональной жизни, усиливается психическая напряженность. Противоречия усугубляются, и возникает конфликт, который становится ядром кризисных явлений.

Анализ конфликтных ситуаций в кризисных явлениях позволяет выделить следующие типы конфликтов профессионального развития личности:

- мотивационный, обусловленный потерей интереса к учебе, работе, утратой перспектив профессионального роста, дезинтеграцией профессиональных ориентации, установок, позиций;
- когнитивно-деятельностный, детерминированный неудовлетворенностью содержанием и способами осуществления учебно-профессиональной и профессиональной деятельности;
- поведенческий, обусловленный противоречиями в межличностных отношениях в первичном коллективе, неудовлетворенностью своим социально-профессиональным статусом, положением в группе, уровнем зарплаты и т.п.

Конфликт сопровождается рефлексией-, ревизией учебно-профессиональной ситуации, анализом своих возможностей и способностей.

3. Разрешение конфликта приводит кризис в **посткритическую фазу**. Способы разрешения конфликтов могут иметь конструктивный, профессионально-нейтральный и деструктивный характер.

Конструктивный выход из конфликта предполагает повышение профессиональной квалификации, поиск новых способов выполнения деятельности, изменение профессионального статуса, смену места работы и переквалификацию. Такой путь преодоления кризисов требует от личности проявления сверхнормативной профессиональной активности, совершения поступков, которые прокладывают новое русло для ее профессионального развития.

Профессионально-нейтральное отношение личности к кризисам приводит к профессиональной стагнации, равнодушию и пассивности. Личность стремится реализовать себя вне профессиональной деятельности: в быту, различного рода хобби, садоводстве и т.п.

Деструктивные последствия кризисов выражаются в нравственном разложении, профессиональной апатии, пьянстве, безделье.

Психологические особенности кризисов профессионального становления

В развиваемой нами концепции профессионального становления личности выделены следующие стадии этого процесса: оптация, профессиональное образование и подготовка, профессиональная адаптация, первичная и вторичная профессионализация и мастерство. Согласно определению кризисов, переход от одной стадии к другой порождает нормативные кризисные явления. Рассмотрим их психологические особенности, следуя логике профессионального становления.

1. Профессиональное становление личности начинается со стадии оптации – формирования профессиональных намерений. В 14 – 16 лет, в возрасте ранней юности, оптанты начинают профессионально самоопределяться. К 14 годам у девушек и юношей уже сформированы разносторонние знания о мире профессий, имеется представление о желаемой профессии. Нужен конкретный профессионально ориентированный план: продолжить ли учебу в общеобразовательной или профессиональной школе. Для кого-то все решено, кто-то вынужден уже профессионально определяться. На стадии оптации происходит переоценка учебной деятельности: в зависимости от профессиональных намерений изменяется и мотивация. Учеба в старших классах приобретает профессионально ориентированный характер, а в профессиональных учебных заведениях она имеет отчетливо выраженную учебно-профессиональную направленность. Есть все основания считать, что на стадии оптации происходит смена ведущей деятельности с учебно-познавательной на учебно-

профессиональную.

Кардинально изменяется социальная ситуация развития. При этом неизбежно столкновение желаемого будущего и реального настоящего, которое приобретает характер **кризиса учебно-профессиональной ориентации**.

Старшеклассники, продолжившие учебу в 10 – 11-х классах, отчетливо переживают этот кризис в 16 – 17 лет, перед завершением школьного образования. Ядром кризиса является необходимость выбора способа получения профессионального образования или профессиональной подготовки. Следует подчеркнуть, что в этом возрасте, как правило, выбирается вариант продолжения учебы, ориентированной на определенное профессиональное поле, а не на конкретную профессию.

Переживание кризиса, рефлексия своих возможностей приводят к коррекции профессиональных намерений. Вносятся также коррективы в оформившуюся к этому возрасту «Я-концепцию».

Деструктивное разрешение кризиса приводит к ситуативному выбору профессиональной подготовки или профессии, выпадению из нормальной социальной сферы. Девушки и юноши попадают в сообщества с отклоняющимся поведением. Асоциальное поведение часто является формой компенсации внутриличностного конфликта: переживания своей неполноценности, отторгнутости, ненужности.

2. На стадии профессиональной подготовки многие учащиеся и студенты переживают разочарование в получаемой профессии. Возникает недовольство отдельными учебными предметами, появляются сомнения в правильности профессионального выбора, падает интерес к учебе. Наблюдается **кризис профессионального выбора**. Как правило, он отчетливо проявляется в первый и последний годы профессионального обучения. За редким исключением этот кризис преодолевается сменой учебной мотивации на социально-профессиональную. Увеличивающаяся год от года профессиональная направленность учебных дисциплин снижает неудовлетворенность.

Таким образом, кризис ревизии и коррекции профессионального выбора на данной стадии не доходит до критической фазы, когда неизбежен конфликт. Можно отметить вялотекущий характер этого кризиса. Но изменение социальной ситуации развития и перестройка ведущей учебно-познавательной деятельности в профессионально ориентированную позволяют выделить его в самостоятельный нормативный кризис профессионального становления личности.

3. После завершения профессионального образования наступает стадия профессиональной адаптации. Молодые специалисты приступают к самостоятельной трудовой деятельности. Кардинально изменяется профессиональная ситуация развития: новый разновозрастной коллектив, другая иерархическая система производственных отношений, новые социально-профессиональные ценности, иная социальная роль и, конечно, принципиально новый вид ведущей деятельности.

Уже при выборе профессии молодой человек имел определенное представление о будущей работе. В профессиональном учебном заведении оно значительно обогатилось. И вот наступило время реального выполнения профессиональных функций. Первые недели, месяцы работы вызывают большие трудности. Но они не становятся фактором возникновения кризисных явлений. Основная причина психологическая, являющаяся следствием несовпадения реальной профессиональной жизни со сформировавшимися представлениями и ожиданиями. Несоответствие профессиональной деятельности ожиданиям вызывает **кризис профессиональных экспектаций**.

Переживание этого кризиса выражается в неудовлетворенности организацией труда, его содержанием, должностными обязанностями, производственными отношениями, условиями работы и зарплатой.

Возможны два варианта разрешения кризиса:

- конструктивный: активизация профессиональных усилий по скорейшей адаптации и приобретению опыта работы;
- деструктивный: увольнение, смена специальности; неадекватное, некачественное, непродуктивное выполнение профессиональных функций.

4. Следующий нормативный кризис профессионального становления личности возникает на завершающей стадии первичной профессионализации, после 3 – 5 лет работы. К этому времени специалист освоил и продуктивно (производительно и качественно) выполняет нормативно одобряемую деятельность, определил свой социально-профессиональный статус в иерархии производственных отношений. Динамика прошлого опыта, инерция профессионального развития, потребность в самоутверждении вызывают протест, неудовлетворенность профессиональной жизнью. Осознанно или неосознанно личность начинает испытывать потребность в дальнейшем профессиональном росте, в

карьере. При отсутствии перспектив профессионального роста личность испытывает дискомфорт, психическую напряженность, появляются мысли о возможном увольнении, смене профессии.

Кризис профессионального роста может временно компенсироваться разного рода непрофессиональными, досуговыми видами деятельности, бытовыми заботами или же кардинально решаться путем ухода из профессии. Но вряд ли такое разрешение кризиса можно считать продуктивным.

Стабилизация же всех сторон профессиональной жизни способствует профессиональной стагнации личности: смирению и профессиональной апатии. Стагнация может длиться годами, иногда до ухода на пенсию.

5. Дальнейшее профессиональное развитие специалиста приводит его ко вторичной профессионализации. Особенностью этой стадии является высококачественное и высокопроизводительное выполнение профессиональной деятельности. Способы ее реализации имеют отчетливо выраженный индивидуальный характер. Специалист становится профессионалом. Ему присущи социально-профессиональная позиция, устойчивая профессиональная самооценка. Кардинально перестраиваются социально-профессиональные ценности и отношения, изменяются способы выполнения деятельности, что свидетельствует о переходе специалиста на новую стадию профессионального развития, так как эти изменения приводят к существенному преобразованию и социальной ситуации, и ведущей деятельности, которая характеризуется индивидуальным стилем и элементами творчества.

Во многих случаях качественное и высокопродуктивное выполнение деятельности приводит к тому, что личность перерастает свою профессию. Усиливается неудовлетворенность собой, своим профессиональным положением. Сформировавшееся к этому времени профессиональное самосознание подсказывает альтернативные сценарии дальнейшей карьеры, и не обязательно в рамках данной профессии. Личность испытывает потребность в самоопределении и самоорганизации. Противоречия между желаемой карьерой и ее реальными перспективами приводят к развитию кризиса **профессиональной карьеры**. При этом серьезной ревизии подвергается «Я-концепция», вносятся коррективы в сложившиеся производственные отношения. Можно констатировать: идет перестройка профессиональной ситуации развития.

Возможные сценарии выхода из кризиса: увольнение, освоение новой специальности в рамках той же профессии, переход на более высокую должность.

Одним из продуктивных вариантов снятия кризиса является переход на следующую стадию профессионального становления – стадию мастерства.

6. Стадия мастерства характеризуется творческим и инновационным уровнем выполнения профессиональной деятельности. Движущим фактором дальнейшего профессионального развития личности становится потребность в самореализации, самоосуществлении. Профессиональная самоактуализация личности приводит к неудовлетворенности собой, окружающими людьми.

Кризис нереализованных возможностей, или, точнее, кризис **социально-профессиональной самоактуализации**, – это душевная смута, бунт против себя. Продуктивный выход из него – новаторство, изобретательство, стремительная карьера, социальная и профессиональная сверхнормативная активность. Деструктивные варианты разрешения кризиса – увольнение, конфликты, профессиональный цинизм, алкоголизм, создание новой семьи, депрессия.

7. Следующий нормативный кризис профессионального развития обусловлен уходом из профессиональной жизни. По достижении определенной возрастной границы человек уходит на пенсию. Предпенсионный период для многих работников приобретает кризисный характер. Это связано с необходимостью усвоения новой социальной роли и поведения. Уход на пенсию означает сужение социально-профессионального поля и контактов, снижение финансовых возможностей. Острота протекания **кризиса утраты профессиональной деятельности** зависит от характера трудовой деятельности (работники физического труда переживают его легче), семейного положения и здоровья. Для снятия кризисных явлений оправданно было бы проводить курсы по подготовке к уходу на пенсию, тренинги социально-экономической взаимопомощи, организовывать клубы досуга пенсионеров.

8. После ухода на пенсию начинается социально-психологическое старение. Оно проявляется в ослаблении интеллектуальных процессов, повышении или снижении эмоциональных переживаний. Снижается темп психической деятельности, появляется настороженность к нововведениям, ко всему новому, наблюдается постоянная погруженность в прошлое и ориентация на прошлый опыт. Отмечается также пристрастие к морализированию и осуждению поведения молодежи, четко

прослеживается противопоставление своего поколения поколению, идущему на смену. Неудачно прожитая жизнь завершается страхом смерти, постоянными жалобами на здоровье, близких родственников, упущенные возможности. Эта неудовлетворенность современной жизнью обусловлена укорочением жизненной перспективы, аморфностью профессиональной идентичности, социальной изоляцией и одиночеством. Назовем это беспокойное и тревожное состояние души **кризисом социально-психологической адекватности**.

Каковы же способы преодоления этого кризиса? Психологические исследования последних лет показывают, что пожилые люди могут активно противостоять наступлению беспомощной старости. Л.И. Анциферова отмечает, что условием преодоления развивающегося кризиса может стать определение областей приложения накопленного опыта, в которых можно получить подтверждение своей полезности, нужности. «Новые старики» могут осваивать и новые профессии, не говоря уже о совершенствовании в привычных сферах профессиональной деятельности*. Пожилые люди могут, наконец, заняться обобщением своего индивидуального опыта в форме книги воспоминаний, любительскими видами декоративно-прикладных ремесел и т.п. Главное – насытить жизнь активной деятельностью. В настоящее время актуальным становится обеспечение полноценной социально-профессиональной деятельности пожилых людей**.

* См.: Анциферова Л.И. Новые стадии поздней жизни: время теплой осени или суровой зимы?//Психол. журн. 1993. № 2.

** См.: Греллер М. Старение и работа: человеческий и экономический потенциал/ХИИстр. психология. 1996. № 7.

Мы рассмотрели основные нормативные кризисы профессионального становления личности. Каждый из них отличается своеобразием профессиональной ситуации развития и индивидуально окрашенными способами выполнения ведущей деятельности. Решающее значение в возникновении кризисов на первых стадиях профессионального становления имеют объективные факторы: смена ведущей деятельности, кардинальное изменение социальной ситуации. На последующих стадиях все большую роль играют субъективные факторы: изменение «Я-концепции», перестройка профессионального сознания, возрастание уровня притязаний и самооценки, проявление потребности в самоутверждении и самоосуществлении, т.е. личность сама становится инициатором кризисов профессионального развития. Продуктивное выполнение деятельности приводит к тому, что профессионализм личности перерастает саму деятельность (табл. 21).

Таблица 21

Кризисы профессионального развития личности

Кризис	Факторы, обуславливающие кризис	Способы преодоления кризиса
1	2	3
Кризис учебно-профессиональной ориентации (14-15 или 16-17 лет)	Формирование профессиональных намерений и их реализация. Становление «Я-концепции» и ее коррекция. Случайные судьбоносные моменты жизнедеятельности	Выбор профессионального учебного заведения или способа профессиональной подготовки
Кризис профессионального выбора (16-18 лет)	Неудовлетворенность профессиональным образованием и профессиональной подготовкой. Изменение социально-экономических условий жизнедеятельности. Перестройка ведущей деятельности	Смена мотивов учебно-профессиональной деятельности. Коррекция выбора профессии
Кризис профессиональных ожиданий (18-20 лет)	Трудности профессиональной адаптации. Освоение новой ведущей деятельности. Несовпадение профессиональных ожиданий и реальной действительности	Активизация профессиональных усилий. Корректировка мотивов труда и «Я-концепции». Увольнение, смена специальности и профессии
Кризис профессионального роста (23-25 лет)	Неудовлетворенность возможностями занимаемой должности и карьерой. Потребность в дальнейшем повышении квалификации. Создание семьи и ухудшение финансовых возможностей	Повышение квалификации. Карьера. Смена места работы, вида деятельности. Хобби, семья, быт

Кризис профессиональной карьеры (30-33 года)	Стабилизация профессиональной ситуации. Неудовлетворенность собой и своим профессиональным статусом. Ревизия «Я-концепции». Новая доминанта профессиональных ценностей	Переход на новую должность или работу. Освоение новой специальности и повышение квалификации. Уход в быт, семью, досуговые занятия, социальная изоляция, эротические приключения
Кризис социально-профессиональной самоактуализации (40-42 года)	Неудовлетворенность возможностями реализовать себя в сложившейся профессиональной ситуации. Коррекция «Я-концепции». Недовольство собой, своим социально-профессиональным статусом. Психофизиологические изменения и ухудшение состояния здоровья. Профессиональные деформации	Переход на инновационный уровень выполнения деятельности (творчество, изобретательство, новаторство). Сверхнормативная социально-профессиональная деятельность. Переход на новую должность или работу. Смена профессиональной позиции, сексуальные увлечения, создание новой семьи
Кризис профессиональной деятельности (55 – 60 лет)	Уход на пенсию и новая социальная роль. Новый способ жизнедеятельности. Сужение социально-профессионального поля. Сужение финансовых возможностей. Психофизиологические изменения и ухудшение состояния здоровья	Социально-психологическая подготовка к новому виду жизнедеятельности. Организация социально-экономической взаимопомощи пенсионеров. Вовлечение в общественно-полезную деятельность
Кризис социально-профессиональной адекватности (65-70 лет)	Социально-психологическое старение, утрата профессиональной идентификации, неудовлетворенность жизнью	Социально-психологическая активность, освоение новых социально полезных видов деятельности

Помимо нормативных кризисов профессиональное становление сопровождается ненормативными, обусловленными жизненными обстоятельствами. Такие события, как вынужденное увольнение, переквалификация, смена места жительства, перерывы в работе, связанные с рождением ребенка, потеря трудоспособности вызывают сильные эмоциональные переживания и часто приобретают отчетливо выраженный кризисный характер.

К эффективным психотехнологиям преодоления кризисов профессионального становления относятся психопрофилактика кризисов, диагностика социально-профессиональных качеств личности как информационная основа коррекции профессионально-психологического профиля личности, тренинги личностного и профессионального роста, рефлексия профессионального развития и составление альтернативных сценариев профессиональной жизни, индивидуальное консультирование, прогноз желаемых профессиональных достижений. Психотехнологии преодоления кризисов профессионального становления создают условия для прогрессивного целенаправленного профессионального становления, способствуют профессиональной самоактуализации работников.

Кризисы профессионального развития могут также стать следствием внедрения новой организации труда, новых технологий, аттестации, тарификации и т.п. Но они не являются предметом нашего анализа, как и кризисы, вызванные крупными жизненными неудачами и провалами.

Выводы

1. Кризисы профессионального становления выражаются в изменении темпа и вектора профессионального развития личности. Факторами, детерминирующими кризисы, выступают:

- возрастные психофизиологические изменения;
- изменение социально-профессиональной ситуации;
- качественная перестройка способов выполнения профессиональной деятельности;
- тотальная погруженность в социально-профессиональную среду;
- социально-экономические условия жизнедеятельности;
- служебные и жизненно важные события.

Кризисы могут протекать кратковременно, бурно или постепенно, без ярко выраженных изменений профессионального поведения. В любом случае они порождают психическую напряженность, неудовлетворенность социально-профессиональной средой, собой.

Часто кризисы протекают без ярко выраженных изменений профессионального поведения. Однако перестройка смысловых структур профессионального сознания, переориентация на новые цели, коррекция социально-профессиональной позиции подготавливают личность к изменению профессиональной биографии.

2. Кризисы в профессиональном развитии – явление нормативное. Они являются судьбоносными моментами в жизнедеятельности человека. Знание психологических механизмов, закономерностей и особенностей кризисных явлений позволит их учитывать и конструктивно преодолевать. Кризисы нельзя игнорировать, не замечать. Уход от них грозит человеку профессиональной дезадаптацией, крушением профессиональных надежд, несостоятельностью профессиональной биографии.

3. Кризисные явления – неотъемлемый атрибут динамического процесса профессионального становления личности. Степень осознания личностью кризисов индивидуальна. Она зависит от способа протекания кризисной ситуации, так как при благополучном ее прохождении человек редко осознает данное явление как кризис.

Количество выделяемых кризисов во многом зависит от социально-профессиональной направленности, активности личности. Человек, интересующийся своим внутренним миром, стремящийся познать себя и испытывающий вследствие этого неудовлетворенность, рассматривает в своей профессиональной биографии большее количество кризисных явлений. Если же личность уходит от кризиса, старается его игнорировать, то она чаще сталкивается с крушением профессиональных надежд, несостоятельностью своей профессиональной биографии.

4. Наступление кризиса обусловлено целым рядом факторов: постепенными качественными изменениями способов выполнения деятельности, социально-профессиональной активностью личности, социально-экономическими условиями жизнедеятельности, возрастными психофизиологическими изменениями, а также полной поглощенностью профессиональной деятельностью. Однако на любой стадии профессионального становления в качестве фактора, детерминирующего возникновение кризиса, чаще выделяется социально-профессиональная активность.

Именно чувство постоянной неудовлетворенности собой, поиск новых форм и способов самоосуществления в профессиональном труде, центрация на вопросах профессионального развития личности неизбежно приводят человека к противоречию с реальностью, порождают конфликт с собой.

5. Переживание кризиса вызывает перестройку психологической структуры личности, изменение социально-профессиональной направленности. Порождая психическую напряженность, кризисы стимулируют профессиональное развитие личности. Переживая кризис, личность, как правило, поднимается на более высокий уровень развития.

Большинство обследуемых не указало на деструктивную функцию кризисных явлений. Видимо, это связано с особенностями контингента исследуемых. Человек, находящийся в постоянном поиске новых способов выполнения деятельности, повышающий свою квалификацию, стремящийся реализовать себя в работе, имеет больше шансов на успешное преодоление кризисов. К деструктивному выходу из кризиса относится поиск реализации себя вне профессиональной деятельности (в быту, в хобби и т.п.), а также появление профессионально нежелательных качеств личности. Если при конструктивном выходе из кризиса профессионально нежелательные качества преодолеваются личностью, то при деструктивном они становятся все более выраженными.

6. Преодоление кризисных явлений требует от личности профессионального поступка и психологически компетентного отношения к себе. Не всякая личность может самостоятельно найти конструктивный выход из кризиса. Высокая психическая напряженность, отрицательные эмоции, пассивное отношение к себе, заниженная самооценка часто приводят к деструктивному профессиональному поведению.

Личность, находящаяся в ситуации кризиса, нуждается в своевременной психологической поддержке и помощи руководителей, друзей. Компетентную помощь могут оказать практические психологи. Действенным средством преодоления кризисов являются тренинги личностного и профессионального роста, семинары по выработке альтернативных сценариев профессионального становления, составление психобиографии и траектории профессионального становления личности.

ГЛАВА 8. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ДЕСТРУКЦИИ ЛИЧНОСТИ

Введение в проблему

Известно, что труд положительно влияет на психику человека. Применительно же к разным видам профессиональной деятельности принято считать, что существует большая группа профессий, выполнение которых приводит к профессиональным заболеваниям разной степени тяжести. Наряду с этим существуют виды труда, которые не отнесены к вредным, но условия и характер профессиональной деятельности оказывают травмирующее воздействие на психику (например, монотонный труд, большая ответственность, актуальная возможность аварии, психическая напряженность труда и др.).

Исследователи отмечают также, что многолетнее выполнение одной и той же профессиональной деятельности приводит к появлению профессиональной усталости, возникновению психологических барьеров, обеднению репертуара способов выполнения деятельности, утрате профессиональных умений и навыков, снижению работоспособности*. Можно констатировать, что на стадии профессионализации по многим видам профессий происходит развитие профессиональных деструкций**.

* См.: Артамонова В.Г., Шаталов Н.Н. Профессиональные болезни. М., 1988; Козлов В.Н. Физиология и психология труда: Научные основы оценки тяжести и напряженности труда. Саратов, 1984; Филиппов А.В. Работа с кадрами: психологический аспект. М., 1990.

** Деструкция (лат. *destruclio*) – разрушение, нарушение нормальной структуры чего-либо.

Профессиональные деструкции – это изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса.

А.К. Маркова на основе обобщения исследований нарушения профессионального развития личности выделила следующие тенденции профессиональных деструкции:

- отставание, замедление профессионального развития сравнительно с возрастными и социальными нормами;
- дезинтеграцию профессионального развития, распад профессионального сознания и как следствие – нереалистические цели, ложные смыслы труда, профессиональные конфликты;
- низкую профессиональную мобильность, неумение приспособиться к новым условиям труда и дезадаптацию;
- рассогласованность отдельных звеньев профессионального развития, когда одна сфера как бы забегает вперед, а другая отстает (например, мотивация к профессиональному росту есть, но мешает отсутствие целостного профессионального сознания);
- ослабление ранее имевшихся профессиональных данных, профессиональных способностей, профессионального мышления;
- искаженное профессиональное развитие, появление ранее отсутствовавших негативных качеств, отклонений от социальных и индивидуальных норм профессионального развития, меняющих профиль личности;
- появление деформаций личности (например, эмоционального истощения и выгорания, а также ущербной профессиональной позиции);
- прекращение профессионального развития из-за профессиональных заболеваний или потери трудоспособности*.

* См.: Маркова А.К. Указ. соч. С. 150-151.

Таким образом, профессиональные деформации нарушают целостность личности, снижают ее адаптивность, устойчивость, отрицательно сказываются на продуктивности деятельности.

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

* Монотония – психическое состояние, возникающее в условиях однообразной работы; проявляется в скуке, ослаблении интереса к труду, а также в снижении производительности труда.

** См.: Маркова А.К. Указ. соч. С.151 – 156.

В психологии труда основательно исследованы проблемы профессионального старения, обеспечения надежности труда, повышения работоспособности, а также виды профессиональной деятельности, связанные с неблагоприятными и экстремальными условиями труда. В меньшей степени исследованы профессиональные деформации личности, несмотря на то что С.Г. Геллерштейн еще в 1930-е гг. писал: «Надо постоянно помнить, что сущность профессиональной работы заключается не только в выполнении работником ряда активных и реактивных действий, но и в приспособлении организма к тем специфическим особенностям профессии, на фоне которых эти действия совершаются. Происходит непрерывное взаимодействие внешних условий и организма работника. При этом очень часто наблюдается деформация не только тела, но и психики работника»*. Далее С.Г. Геллерштейн уточняет, что деформацию следует понимать как изменение, наступающее в организме и приобретающее стойкий характер (искривление позвоночника и близорукость у конторских служащих, угодливость приказчиков, лъстивость кельнера и др).

* Цит. по: История советской психологии труда: Тексты. С. 132.

Отдельные аспекты этой проблемы освещены в работах С.П. Безносова, Р.М. Грановской, Л.Н. Корнеевой*. Исследователи отмечают, что деформации развиваются под влиянием условий труда и возраста. Деформации искажают конфигурацию личностного профиля персонала и негативно сказываются на продуктивности труда. В наибольшей степени профессиональным деформациям подвержены профессии типа «человек – человек». Это вызвано, по мнению С.П. Безносова, тем, что общение с другим человеком обязательно включает и его обратное воздействие на субъект данного труда. Профессиональные деформации по-разному выражаются у представителей различных профессий.

* См.: Безносой С.П. Профессиональная деформация и воспитание личности//Психологическое обеспечение социального развития человека / Под ред. А.А. Крылова. Л., 1989. Вып. 13; Грановская Р.М., Крижанская Ю.С. Творчество и преодоление стереотипов. СПб., 1994; Корнеева Л.Н. Профессиональная психология личности // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности/Под ред. Г.С. Никифорова. СПб., 1991.

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

* См.: Филиппов А.В. Указ. соч. С.142 – 148.

А.М. Новиков подчеркивает необходимость смены места работы, должности и квалификации работников. Если человек всю жизнь работает на одном и том же рабочем месте, то это приводит, по мнению исследователя, к деградации личности*.

* См.: Новиков А.М. Профессиональное образование России. М., 1997. С.33.

Таким образом, можно констатировать: многолетнее выполнение одной и той же деятельности устоявшимися способами ведет к развитию профессионально нежелательных качеств и профессиональной дезадаптации специалистов.

Концептуальные позиции

Основываясь на анализе литературы и собственных исследованиях, мы сформулировали следующие концептуальные положения развития профессиональных деструкции личности:

1. Профессиональное становление сопровождается разнонаправленными онтогенетическими изменениями личности. Профессиональное развитие – это приобретения и потери, а значит, становление специалиста, профессионала – не только совершенствование, но и разрушение, деструкция.

2. Профессиональные деструкции в самом общем случае – это нарушение уже усвоенных способов

деятельности, разрушение сформированных профессиональных качеств, появление стереотипов профессионального поведения и психологических барьеров при освоении новых профессиональных технологий, новой профессии или специальности. Это также изменения структуры личности при переходе от одной стадии профессионального становления к другой. Профессиональные деструкции возникают и при возрастных изменениях, физическом и нервном истощении, болезнях.

3. Переживание профессиональных деструкции сопровождается психической напряженностью, психологическим дискомфортом, а в отдельных случаях конфликтами и кризисными явлениями. Успешное разрешение профессиональных трудностей приводит к дальнейшему совершенствованию деятельности и профессиональному развитию личности.

4. Деструкции, которые возникают в процессе многолетнего выполнения одной и той же профессиональной деятельности, негативно влияют на ее продуктивность, порождают профессионально нежелательные качества и изменяют профессиональное поведение человека, назовем **профессиональными деформациями**.

5. Любая профессиональная деятельность уже на стадии ее освоения, а в дальнейшем при выполнении, деформирует личность. Осуществление конкретных видов деятельности не требует всех многообразных качеств и способностей личности, многие из них остаются невостребованными. По мере профессионализации успешность выполнения деятельности начинает определяться ансамблем профессионально важных качеств, которые годами «эксплуатируются». Отдельные из них постепенно трансформируются в профессионально нежелательные качества. Одновременно исподволь развиваются **профессиональные акцентуации** – чрезмерно выраженные качества и их сочетания, отрицательно сказывающиеся на деятельности и поведении специалиста. Некоторые функционально-нейтральные свойства личности, развиваясь, могут трансформироваться в профессионально отрицательные качества. Результатом всех этих психологических метаморфоз становится деформация личности специалиста.

6. Очевидно, многолетнее выполнение профессиональной деятельности не может постоянно сопровождаться ее совершенствованием и непрерывным профессиональным развитием личности. Неизбежны, пусть временные, периоды стабилизации. На начальных стадиях профессионализации эти периоды недолговременны. На последующих стадиях профессионализации у отдельных специалистов период стабилизации может продолжаться достаточно долго: год и более. В этих случаях уместно говорить о наступлении **профессиональной стагнации** личности. Уровни выполнения профессиональной деятельности при этом могут сильно отличаться. И даже при достаточно высоком уровне осуществления профессиональной деятельности, реализуемой одними и теми же способами, стереотипно и стабильно, проявляется профессиональная стагнация.

7. Сенситивными периодами образования профессиональных деформаций являются кризисы профессионального становления личности. Непродуктивный выход из кризиса искажает профессиональную направленность, инициирует возникновение негативной профессиональной позиции, снижает профессиональную активность. Эти изменения активизируют процесс образования профессиональных деформаций. Проблема профессиональных деформаций и станет предметом нашего научного анализа. Рассмотрим психологические детерминанты профессиональных деформаций личности.

Психологические детерминанты профессиональных деструкции

Все многообразие факторов, детерминирующих профессиональные деструкции, можно разделить на три группы:

- объективные, связанные с социально-профессиональной средой: социально-экономической ситуацией, имиджем и характером профессии, профессионально-пространственной средой;
- субъективные, обусловленные особенностями личности и характером профессиональных взаимоотношений;
- объективно-субъективные, порождаемые системой и организацией профессионального процесса, качеством управления, профессионализмом руководителей.

Рассмотрим психологические детерминанты деформаций личности, порождаемые этими факторами. Следует отметить, что одни и те же детерминанты проявляются во всех трех группах факторов.

1. Предпосылки развития профессиональных деформаций коренятся уже в **мотивах выбора профессии**. Это как осознаваемые мотивы: социальная значимость, имидж, творческий характер, материальные блага, – так и неосознаваемые: стремление к власти, доминированию, самоутверждению.

2. Пусковым механизмом деформации становятся **деструкции ожидания** на стадии вхождения в самостоятельную профессиональную жизнь. Профессиональная реальность сильно отличается от представления, сформировавшегося у выпускника профессионального учебного заведения. Первые же трудности побуждают начинающего специалиста к поиску «кардинальных» методов работы. Неудачи, отрицательные эмоции, разочарования инициируют развитие профессиональной дезадаптации личности.

3. В процессе выполнения профессиональной деятельности специалист повторяет одни и те же действия и операции. В типичных условиях труда становится неизбежным образование **стереотипов** осуществления профессиональных функций, действий, операций. Они упрощают выполнение профессиональной деятельности, повышают ее определенность, облегчают взаимоотношения с коллегами. Стереотипы придают профессиональной жизни стабильность, способствуют формированию опыта и индивидуального стиля деятельности. Можно констатировать, что профессиональные стереотипы обладают несомненными достоинствами для человека и являются основой образования многих профессиональных деструкции личности.

Стереотипы – неизбежный атрибут профессионализации специалиста; образование автоматизированных профессиональных умений и навыков, становление профессионального поведения невозможны без накопления бессознательного опыта и установок. И наступает момент, когда профессиональное бессознательное превращается в стереотипы мышления, поведения и деятельности.

Но профессиональная деятельность изобилует нестандартными ситуациями, и тогда возможны ошибочные действия и неадекватные реакции. П.Я. Гальперин указывал, что «...при неожиданном изменении ситуации нередко случается, что действия начинают выполняться по отдельным условным раздражителям, без учета фактического положения в целом. Тогда говорят, что автоматизмы действуют вопреки пониманию*». Другими словами, стереотипизация является одним из достоинств психики, но вместе с тем вносит большие искажения в отражение профессиональной реальности и порождает разного типа психологические барьеры.

* См.: Гальперин П.Я. Введение в психологию. М., 1976. С.84.

4. К психологическим детерминантам профессиональных деформаций относятся разные формы **психологической защиты**. Многие виды профессиональной деятельности характеризуются значительной неопределенностью, вызывающей психическую напряженность, часто сопровождаются отрицательными эмоциями, деструкциями ожиданий. В этих случаях вступают в действие защитные механизмы психики. Из огромного многообразия видов психологической защиты на образование профессиональных деструкции влияют отрицание, рационализация, вытеснение, проекция, идентификация, отчуждение.

5. Развитию профессиональных деформаций способствует **эмоциональная напряженность** профессионального труда. Часто повторяющиеся отрицательные эмоциональные состояния с ростом стажа работы снижают фрустрационную толерантность специалиста, что может привести к развитию профессиональных деструкции.

Эмоциональная насыщенность профессиональной деятельности приводит к повышенной раздражительности, перевозбуждению, тревожности, нервным срывам. Такое неустойчивое состояние психики получило название синдрома «эмоционального сгорания»*. Этот синдром наблюдается у педагогов, врачей, управленцев, социальных работников. Его следствием могут стать неудовлетворенность профессией, утрата перспектив профессионального роста, а также разного рода профессиональные деструкции личности.

* См.: Форманюк Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя // Вопр. психологии. 1994. № 6.

6. В исследованиях Н.В. Кузьминой на примере педагогической профессии установлено, что на стадии профессионализации по мере становления индивидуального стиля деятельности снижается уровень профессиональной активности личности, возникают условия для **стагнации** профессионального развития*. Развитие профессиональной стагнации зависит от содержания и характера труда. Труд монотонный, однообразный, жестко структурированный способствует профессиональной стагнации. Стагнация же, в свою очередь, инициирует образование различных деформаций.

* См.: Кузьмина Н.В. Профессионализм деятельности преподавателя и мастера производственного обучения

7. На развитие деформаций специалиста большое влияние оказывает **снижение уровня его интеллекта**. Исследования общего интеллекта взрослых показывают, что с ростом стажа работы он снижается. Конечно, здесь имеют место возрастные изменения, но главная причина заключается в особенностях нормативной профессиональной деятельности. Многие виды труда не требуют от работников решения профессиональных задач, планирования процесса труда, анализа производственных ситуаций. Невостребованные интеллектуальные способности постепенно угасают. Однако интеллект работников, занятых теми видами труда, выполнение которых связано с решением профессиональных проблем, поддерживается на высоком уровне до конца их профессиональной жизни.

8. Деформации обусловлены также тем, что у каждого человека есть **предел развития** уровня образования и профессионализма. Он зависит от социально-профессиональных установок, индивидуально-психологических особенностей, эмоционально-волевых характеристик. Причинами образования предела развития могут стать психологическое насыщение профессиональной деятельностью, неудовлетворенность имиджем профессии, низкой зарплатой, отсутствием моральных стимулов.

9. Факторами, инициирующими развитие профессиональных деформаций, являются различные **акцентуации** характера личности. В процессе многолетнего выполнения одной и той же деятельности акцентуации профессионализируются, вплетаются в ткань индивидуального стиля деятельности и трансформируются в профессиональные деформации специалиста. У каждого акцентуированного специалиста свой ансамбль деформаций, и они отчетливо проявляются в деятельности и профессиональном поведении. Другими словами, профессиональные акцентуации – это чрезмерное усиление некоторых черт характера, а также отдельных профессионально обусловленных свойств и качеств личности.

10. Фактором, инициирующим образование деформаций, являются возрастные изменения, связанные со **старением**. Специалисты в области психогеронтологии отмечают следующие виды и признаки психологического старения человека:

- социально-психологическое старение, которое выражается в ослаблении интеллектуальных процессов, перестройке мотивации, изменении эмоциональной сферы, возникновении дезадаптивных форм поведения, росте потребности в одобрении и др.;
- нравственно-этическое старение, проявляющееся в навязчивом морализировании, скептическом отношении к молодежной субкультуре, противопоставлении настоящего прошлому, преувеличении заслуг своего поколения и др.;
- профессиональное старение, которое характеризуется невосприимчивостью к нововведениям, канонизацией индивидуального опыта и опыта своего поколения, трудностями освоения новых средств труда и производственных технологий, снижением темпа выполнения профессиональных функций и др.*

* См.: Нечипоров Б.В. К психологии старости, М., 1978.

Исследователи феномена старости подчеркивают, да и примеров тому много, что фатальной неизбежности профессионального старения нет. Это действительно так. Но нельзя отрицать очевидного: физическое и психологическое старение деформирует профессиональный профиль человека, отрицательно сказывается на достижении вершин профессионального мастерства.

Таким образом, мы определили основные детерминанты профессиональных деструкции специалиста. Это стереотипы мышления и деятельности, социальные стереотипы поведения, отдельные формы психологической защиты: рационализация, проекция, отчуждение, замещение, идентификация. Образование деструкции инициируется профессиональной стагнацией специалиста, а также акцентуацией черт характера. Но главным фактором, ключевой детерминантой развития деструкции является сама профессиональная деятельность. Каждая профессия имеет свой ансамбль профессиональных деформаций.

Уровни профессиональных деформаций

Исследователи С.П. Безносков, Р.М. Грановская, Л.Н. Корнеева, А.К. Маркова отмечают, что в наибольшей степени профессиональные деформации развиваются у представителей социномических

профессий, постоянно взаимодействующих с людьми: врачей, педагогов, работников сферы обслуживания и правоохранительных органов, госслужащих, руководителей, предпринимателей и др.

У представителей этих профессий профессиональные деформации могут проявляться на четырех уровнях:

1. **Общепрофессиональные деформации**, типичные для работников этой профессии. Эти инвариантные особенности личности и поведения профессионалов прослеживаются у большей части работников со стажем, хотя уровень выраженности данной группы деформаций различен. Так, для врачей характерен синдром «сострадательной усталости», выражающийся в эмоциональной индифферентности к страданиям больных. У работников правоохранительных органов развивается синдром «асоциальной перцепции», при котором каждый гражданин воспринимается как потенциальный нарушитель; у руководителей – синдром «вседозволенности», выражающийся в нарушении профессиональных и этических норм, в стремлении манипулировать профессиональной жизнью подчиненных. Ансамбль общепрофессиональных деформаций делает работников одной профессии узнаваемыми, похожими.

2. **Специальные профессиональные деформации**, возникающие в процессе специализации по профессии. Любая профессия объединяет несколько специальностей. Каждая специальность имеет свой состав деформаций. Так, у следователя появляется правовая подозрительность, у оперативного работника – актуальная агрессивность, у адвоката – профессиональная изворотливость, у прокурора – обвинительность. Врачи разных специальностей тоже обрастают своими деформациями. Терапевты ставят угрожающие диагнозы, хирурги циничны, медсестры черствы и равнодушны.

3. **Профессионально-типологические деформации**, обусловленные наложением индивидуально-психологических особенностей личности – темперамента, способностей, характера – на психологическую структуру деятельности. В результате складываются профессионально и личностно обусловленные комплексы:

- деформации профессиональной направленности личности: искажение мотивации деятельности («сдвиг мотива на цель»), перестройка ценностных ориентации, пессимизм, скептическое отношение к новичкам и нововведениям;
- деформации, развивающиеся на основе каких-либо способностей: организаторских, коммуникативных, интеллектуальных и др. (комплекс превосходства, гипертрофированный уровень притязаний, завышенная самооценка, психологическая герметизация, нарциссизм и др.);
- деформации, обусловленные чертами характера: ролевая экспансия, властолюбие, «должностная интервенция», доминантность, индифферентность и др.

Эта группа деформаций развивается в разных профессиях и не имеет четкой профессиональной ориентации.

4. **Индивидуализированные деформации**, обусловленные особенностями работников самых различных профессий. В процессе многолетнего выполнения профессиональной деятельности, психологического сращивания личности и профессии отдельные профессионально важные качества, как, впрочем, и профессионально нежелательные, чрезмерно развиваются, что приводит к возникновению сверхкачеств, или акцентуаций. Это могут быть сверхответственность, суперчестность, гиперактивность, трудовой фанатизм, профессиональный энтузиазм. Данные деформации можно назвать «профессиональным кретинизмом».

Следствием всех этих деформаций являются психическая напряженность, конфликты, кризисы, снижение продуктивности профессиональной деятельности личности, неудовлетворенность жизнью и социальным окружением.

Профессиональные деформации менеджеров

Подтвердим выдвинутые выше положения о развитии профессиональных деформаций на примере профессии менеджера.

В трудах отечественных ученых убедительно показаны роль и значение профессионально важных качеств в осуществлении продуктивной деятельности и достижении вершин профессионального мастерства. Всесторонне исследовались механизмы, закономерности и динамика развития профессиональных способностей*, профессионально значимых констелляций, их переструктурирование в процессе профессионализации**.

* См.: Шадриков В.Д. Указ. соч.

Анализ многочисленных публикаций по проблемам деятельности и личности специалиста показывает, что основное внимание исследователи уделяли профессионально важным качествам, в меньшей степени изучались функционально-нейтральные и профессионально нежелательные качества. По мнению исследователей, профессиональные деформации неизбежно возникают в процессе возрастных, профессиональных и личностных изменений, а также под влиянием содержания и особенностей деятельности.

Изучение работ зарубежных ученых (Г. Беккера, К. Зейферта, И. Ландшира, К. Роджерса, Д. Сьюпера и др.) также показывает, что при исследовании профессионального становления личности в основном обращалось внимание на профессионально важные качества, на продуктивные психологические новообразования. Профессионально значимые способности изучались при профессиональном отборе, определении профпригодности и аттестации специалистов. Психологические особенности профессионализации исследовались в контексте становления «Я-концепции» специалиста.

Деструктивные же изменения личности не являлись специальным предметом исследования. В 1974 г. американский психолог Х. Дж. Фрейденберг ввел термин «синдром эмоционального сгорания», характеризующий состояние истощения и усталости специалистов, находящихся в тесном общении с клиентами. В профессиональную группу людей, подверженных этому синдрому, были включены врачи, учителя, менеджеры. Проявление синдрома «эмоционального сгорания» приводит к возникновению дегуманизации, агрессивности, пессимизма, тревожности и иных разрушающих личность состояний и качеств.

Рассмотрим деформации менеджеров. Основанием для выделения деформаций стали диагностирующие семинары-тренинги актуализации профессионального развития. На тренинговых занятиях менеджерам предлагалось погрузиться в профессию, попытаться почувствовать, что хорошего и чтостораживающего привнесла управленческая деятельность в индивидуальную жизнь каждого. Слушатели получали домашнее задание написать по предложенному сценарию психобиографию своего профессионального становления, подробно рассмотрев возможные профессиональные деформации. Применялся также ретроспективный анализ критических событий профессиональной жизни.

Всестороннее обсуждение педагогических деформаций позволило определить их состав. Часть из них мы диагностировали, результаты диагностики коллегиально обсуждались. Таким образом было выделено 11 деформаций, которые в дальнейшем диагностировались по уже известным опросникам, а для отдельных деформаций были сконструированы новые. Средние показатели по группам почти не отличались. Индивидуальные же показатели существенно различались и были статистически значимы.

Анализ результатов диагностики показал, что степень выраженности деформации определяется стажем работы, полом, содержанием профессиональной деятельности и индивидуально-психологическими особенностями личности менеджера.

Кратко охарактеризуем основные профессиональные деформации менеджеров.

1. **Авторитарность** проявляется в жесткой централизации управленческого процесса, единоличном осуществлении руководства, использовании преимущественно распоряжений, рекомендаций, указаний. Авторитарные менеджеры тяготеют к различным наказаниям, нетерпимы к критике. Авторитарность обнаруживается в снижении рефлексии – самоанализа и самоконтроля менеджера, проявлении высокомерия и черт деспотизма.

2. **Демонстративность** – качество личности, проявляющееся в эмоционально окрашенном поведении, желании нравиться, стремлении быть на виду, проявить себя. Эта тенденция реализуется в оригинальном поведении, демонстрации своего превосходства, нарочитых преувеличениях, расцвечивании своих переживаний, в позах, поступках, рассчитанных на внешний эффект. Эмоции яркие, выразительны в проявлениях, но неустойчивы и неглубоки. Известная демонстративность менеджеру профессионально необходима. Однако когда она начинает определять стиль поведения, то снижает качество управленческой деятельности, становясь средством самоутверждения менеджера.

3. **Профессиональный догматизм** возникает вследствие частого повтора одних и тех же ситуаций, типовых профессиональных задач. У менеджера исподволь формируется склонность к упрощению проблем, применению уже известных приемов без учета всей сложности управленческой ситуации. Профессиональный догматизм проявляется также в игнорировании управленческих теорий, пренебрежительном отношении к науке, инновациям, в самоуверенности и завышенной самооценке. Догматизм развивается с ростом стажа работы в одной и той же должности, снижением уровня общего

интеллекта, а также обуславливается особенностями характера.

4. **Доминантность** обусловлена выполнением менеджером властных функций. Ему даны большие права: требовать, наказывать, оценивать, контролировать. Развитие этой деформации определяется также индивидуально-типологическими особенностями личности. В большей мере доминантность проявляется у холериков и флегматиков. Она может развиваться на основе акцентуации характера. Но в любом случае работа менеджера создает благоприятные условия для удовлетворения потребности во власти, в подавлении других и самоутверждении за счет своих подчиненных.

5. **Профессиональная индифферентность** характеризуется эмоциональной сухостью, игнорированием индивидуальных особенностей работников. Профессиональное взаимодействие с ними строится без учета их личностных особенностей. Профессиональное равнодушие развивается на основе обобщения личного отрицательного опыта менеджера. Эта деформация характерна для черствых, закрытых людей со слабо выраженной эмпатией, испытывающих трудности в общении. Индифферентность развивается с годами как следствие эмоциональной усталости и отрицательного индивидуального опыта взаимодействия с подчиненными и коллегами.

6. **Консерватизм** проявляется в предубеждении против нововведений, приверженности устоявшимся технологиям, настороженном отношении к творческим работникам. Развитию консерватизма способствует то обстоятельство, что менеджер регулярно репродуцирует одни и те же хорошо зарекомендовавшие себя формы и методы управления. Стереотипные приемы воздействия постепенно превращаются в штампы, экономят интеллектуальные силы менеджера, не вызывают дополнительных эмоциональных переживаний. По мере профессионализации эти штампы в управленческой работе становятся тормозом развития организации, предприятия или учреждения.

Обращенность в прошлое при недостаточно критичном к нему отношении формирует у менеджеров предубеждение против инноваций. Сказываются также возрастные изменения личности. С годами растет потребность в стабильности, приверженность устоявшимся и отработанным формам и методам управления.

7. **Профессиональная агрессия** проявляется в отсутствии стремления учитывать чувства, права и интересы подчиненных, приверженности к «карательным» воздействиям, в требовании безоговорочного подчинения. Конечно, в деятельности менеджера неизбежно принуждение. Агрессивность проявляется также в иронии, насмешках и навешивании ярлыков: «тупица», «бездельник», «хам», «кретин» и т.п. Агрессивность как профессиональная деформация обнаруживается у менеджеров с ростом стажа работы, когда усиливаются стереотипы мышления, уменьшаются самокритичность и способность конструктивно решать конфликтные ситуации.

8. **Ролевой экспансионизм** проявляется в тотальной погруженности в профессию, фиксации на собственных проблемах и трудностях, в неспособности и нежелании понять другого человека, в преобладании обвинительных и назидательных высказываний, беспепелляционных суждений. Эта деформация обнаруживается в жестком ролевом поведении за пределами организации, предприятия, в преувеличении собственной роли и значения. Ролевой экспансионизм характерен почти для всех менеджеров, проработавших руководителями более 10 лет.

9. **Социальное лицемерие** менеджера обусловлено необходимостью оправдывать высокие нравственные ожидания подчиненных и коллег, пропагандировать моральные принципы и нормы поведения. Социальная желательность с годами превращается в привычку морализирования, неискренность чувств и отношений. Эта деформация с годами становится нормой социального поведения большинства менеджеров, и дистанция между декларируемыми и реальными жизненными ценностями увеличивается.

10. **Поведенческий трансфер** (проявление синдрома ролевого трансфера) характеризует формирование черт ролевого поведения и качеств, присущих подчиненным и вышестоящим руководителям. Поговорка «С кем поведешься – от того и наберешься» справедлива в отношении менеджеров правоохранительных органов: в их поведении, эмоциональных реакциях, речи, интонациях отчетливо проявляются психологические особенности правонарушителей.

Менеджеры вынуждены много внимания уделять нарушителям норм профессионального поведения. Нерадивые работники нередко оказывают сопротивление управленческим воздействиям, порождают трудности, провоцируют негативные эмоциональные реакции. Ненормативное поведение «трудных» работников – агрессивность, враждебность, грубость, эмоциональная неустойчивость – переносится, проецируется на профессиональное поведение менеджера, и он присваивает отдельные проявления отклоняющегося поведения.

11. **Сверхконтроль** проявляется в чрезмерном сдерживании своих чувств, ориентации на инструкции, уход от ответственности, подозрительной осмотрительности, скрупулезном контроле деятельности подчиненных.

Обобщенные характеристики профессиональных деформаций приведены в табл. 22.

Таблица 22

Профессиональные деформации менеджера

Профессиональная деформация	Психологические детерминанты профессиональной деформации	Проявление деформации в профессиональной деятельности
1	2	3
Авторитарность	Психологическая защита – рационализация. Завышенная самооценка своих профессиональных способностей. Властность, агрессивность, схематизация мотивов подчиненных	Жесткая централизация процесса управления. Преимущественное использование распоряжений, указаний, наказаний. Нетерпимость к критике, переоценка собственных возможностей, потребность командовать другими, черты деспотизма
Демонстративность	Психологическая защита – идентификация. Завышенная самооценка «Я-образа». Акцентуация характера – эгоцентризм	Чрезмерная эмоциональность, самопрезентация. Управленческая деятельность – средство самоутверждения на фоне профессионального коллектива. Демонстрация своего превосходства
Профессиональный догматизм	Стереотипы мышления. Возрастная интеллектуальная инертность	Стремление к упрощению профессиональных задач и ситуаций, игнорирование социально-психологических знаний. Склонность к мыслительным и речевым штампам. Преувеличенная ориентация на свой опыт
Доминантность	Неконгруэнтность эмпатии. Индивидуально-типологические особенности. Акцентуации характера	Превышение властных функций, склонность к распоряжениям, приказам. Требовательность и безапелляционность. Нетерпимость к критике коллег
Профессиональная индифферентность	Психологическая защита – отчуждение. Синдром «эмоционального стораения». Генерализация личностного отрицательного профессионального опыта	Проявление равнодушия, эмоциональной сухости и жесткости. Игнорирование индивидуальных особенностей коллег. Негативное восприятие этических норм и правил поведения
Консерватизм	Психологическая защита – рационализация. Стереотипные способы выполнения деятельности. Социальные барьеры. Хроническая перегрузка профессиональной деятельностью	Предубеждение против инноваций. Приверженность устоявшимся профессиональным технологиям. Настороженное отношение к представителям других национальностей
Профессиональная агрессия	Психологическая защита – проекция. Индивидуально-типологические особенности. Фрустрационная нетолерантность	Пристрастное отношение к инициативным, творческим и независимым работникам. Выраженная склонность к оскорбительным замечаниям, занижению оценок, насмешкам и иронии
Ролевой экспансионизм	Стереотипы поведения. Тотальная погруженность в профессиональную деятельность. Самоотверженный «профессиональный кретинизм». Ригидность	Фиксация на собственных личностных и профессиональных проблемах и трудностях. Преобладание обвинительных и назидательных суждений. Преувеличение значения своей роли. Ролевое поведение за пределами учреждения, организации
Социальное лицемерие	Психологическая защита – проекция. Стереотипизация морального поведения. Возрастная идеализация личного опыта. Социальные экспектации	Склонность к морализированию. Вера в свою нравственную непогрешимость. Вербальная нетерпимость к ненормативным формам поведения. Неискренность чувств и отношений

Поведенческий трансфер	Психологическая защита – проекция. Эмпатическая тенденция присоединения. Идентификация	Эмоциональные реакции и поведение, свойственные вышестоящим руководителям и подчиненным. Асоциальные формы поведения
Сверхконтроль	Психологическая защита – рационализация. Заниженная самооценка, социальные экспектации, возрастная инертность	Подавление спонтанности, сдерживание самореализации, контроль за агрессивностью, ориентация на правила, инструкции, избегание серьезной ответственности. Стил мышления инертный и несколько догматичный. Скупость эмоциональных проявлений, осмотрительность. В межличностных отношениях – высокая нравственная требовательность

Таким образом, профессиональная деятельность способствует образованию деформаций – качеств, деструктивно влияющих на труд и профессиональное поведение. Профессиональная деформация личности неизбежна, но одних она приводит к потере квалификации, других – к равнодушию, третьих – к беспочвенному завышению самооценки и агрессивности, большинство же – к поиску средств профессиональной реабилитации.

Каковы возможные пути профессиональной реабилитации? Назовем основные из них:

- повышение социально-психологической компетентности и аутокомпетентности;
- диагностика профессиональных деформаций и разработка индивидуальных стратегий их преодоления;
- прохождение тренингов личностного и профессионального роста;
- рефлексия профессиональной биографии и разработка альтернативных сценариев дальнейшего личностного и профессионального роста;
- профилактика профессиональной дезадаптации начинающего специалиста;
- овладение приемами, способами саморегуляции эмоционально-волевой сферы и самокоррекции профессиональных деформаций;
- повышение квалификации и переход в новую квалификационную категорию или на новую должность.

Выводы

1. Любая профессия инициирует образование профессиональных деформаций личности. Наиболее уязвимы социомические профессии типа «человек – человек». Характер, степень выраженности профессиональных деформаций зависят от характера, содержания деятельности, престижа профессии, стажа работы и индивидуально-психологических особенностей личности.

2. Среди работников социальной сферы, правоохранительных органов, врачей, учителей, менеджеров часто встречаются следующие деформации: авторитарность, агрессивность, консерватизм, социальное лицемерие, поведенческий трансфер, эмоциональная индифферентность.

3. С увеличением стажа работы начинает сказываться синдром «эмоционального сгорания», что приводит к появлению эмоционального истощения, усталости и тревожности. Происходит деформация эмоциональной сферы личности. Психологический дискомфорт провоцирует болезни и снижает удовлетворенность профессиональной деятельностью.

4. Профессиональные деформации – это разновидность профзаболеваний, они неизбежны. Проблема заключается в их профилактике и технологиях преодоления.

ГЛАВА 9. ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОШЕССИОШЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ

Исходные положения

Профессиональное становление охватывает длительный период онтогенеза человека. В первой главе данного учебного пособия выделены шесть стадий этого процесса: оптация, профессиональная подготовка, профадаптация, первичная и вторичная профессионализация и профессиональное мастерство. При рассмотрении проблемы профессионального самоопределения выделены еще две стадии: предоптация и этап прекращения профессиональной деятельности (выход на пенсию). При

таким временном подходе профессиональное становление практически полностью совпадает с онтогенезом человека, если рассматривать онтогенез как жизнь индивида со дня рождения до старости. Значит, есть все основания считать профессиональное становление процессом, пронизывающим всю жизнь человека. Конечно, сценарии профессионального становления индивидуальны. Для одного человека профессия определяет смысл его существования, является делом всей его жизни, для другого служит фоном, средством удовлетворения лично важных потребностей, третий не придает ей особого значения, – т.е. профессия имеет разный личностный смысл. Огромная вариативность траекторий, сценариев профессиональной жизни затрудняет ее полноценное сопровождение. Следует также иметь в виду значительное социальное расслоение, низкий уровень социальной защищенности, возможность безработицы и утраты профессиональной дееспособности, которые неизбежно порождают множество проблем профессионального становления. Основываясь на материале предыдущих глав, попытаемся наметить возможные пути психологического сопровождения профессионального становления личности.

Прежде всего определим, что же такое «психологическое сопровождение». Согласно «Словарю русского языка», сопровождать – значит следовать рядом, вместе с кем-либо в качестве спутника или провожатого*. Отсюда психологическое сопровождение профессионального становления – это движение вместе с изменяющейся личностью, рядом с ней, своевременное указание возможных путей, при необходимости – помощь и поддержка.

* См.: Ожегов С.И. Словарь русского языка. М., 1972. С.689.

Кто же осуществляет это сопровождение? Профессиональный путь – длинная дорога. Начинается она в детстве и заканчивается в пожилом возрасте. Поэтому сопровождающих профессиональное становление человека много: это родители, учителя, коллеги, руководители, социальные работники. Компетентное и продуктивное психологическое сопровождение может осуществлять специально подготовленный человек – психолог-профконсультант. Оказывая человеку помощь и поддержку в выборе траектории профессионального развития, психолог не навязывает ему свое мнение, а помогает наметить ориентиры. Выбор своего пути становления – право и обязанность каждой личности, но на перекрестках и развилках, при появлении усталости, при подъемах на гору и спусках человек нуждается в помощи и поддержке. Неплохо, если рядом окажется квалифицированный, компетентный специалист – психолог. Именно о таком сопровождении и идет речь.

Таким образом, **психологическое сопровождение – это целостный процесс изучения, формирования, развития и коррекции профессионального становления личности.**

Философским основанием системы сопровождения человека является концепция свободного выбора как условия развития. Исходным положением для формирования теоретических основ психологического сопровождения стал лично ориентированный подход, в логике которого развитие понимается нами как выбор и освоение субъектом тех или иных инноваций, путей профессионального становления. Естественно, каждая ситуация выбора порождает множественность вариантов решений, опосредованных социально-экономическими условиями. Сопровождение может трактоваться как помощь субъекту в формировании ориентационного поля развития, ответственность за действия в котором несет он сам.

Важнейшим положением данного подхода выступает приоритет опоры на внутренний потенциал субъекта, следовательно, на его право самостоятельно совершать выбор и нести за него ответственность. Однако декларация этого права еще не является его гарантией. Для осуществления права свободного выбора различных альтернатив профессионального становления необходимо научить человека выбирать, помочь ему разобраться в сути проблемной ситуации, выработать план решения и сделать первые шаги.

В психологическом сопровождении нуждаются прежде всего те люди, которые испытывают потребность в психологической поддержке и помощи. К ним относятся оптанты, лица с высоким или низким уровнем познавательной и профессиональной активности, с ограниченными способностями, безработные и др.

Цель психологического сопровождения – полноценная реализация профессионально-психологического потенциала личности и удовлетворение потребностей субъекта деятельности. Главное – помочь человеку реализовать себя в профессиональной деятельности.

Выделим основные концептуальные положения психологического сопровождения профессионального становления личности:

- наличие социально-экономических условий для того, чтобы личность могла осуществить себя в профессиональной жизни;
- необходимость для полноценного профессионального становления социально-психологического обеспечения, помощи и поддержки со стороны общества;
- признание права личности на самостоятельный выбор способов реализации своих социально-профессиональных функций;
- принятие личностью всей ответственности за качество профессионального становления и реализации своего профессионально-психологического потенциала на себя;
- гармонизация внутреннего психического развития личности и внешних условий социально-профессиональной жизни.

Функции психологического сопровождения:

- информационно-аналитическое сопровождение отдельных этапов профессионального становления (выбора профессии, начального этапа профадаптации, профессионализации и т.д.);
- проектирование и самопроектирование сценариев отдельных этапов профессионального становления;
- психологически компетентное оказание поддержки и помощи личности в преодолении трудностей профессионального становления, особенно при изменении социально-профессиональной среды;
- профессиональная реабилитация личности в случаях длительного перерыва в профессиональной деятельности (женщин после рождения ребенка, безработных, людей, вышедших из мест заключения, и др.);
- обеспечение социально-профессионального самосохранения;
- профилактика развития профессиональных деформаций, оказание помощи в преодолении кризисов и стагнации;
- коррекция социально-профессионального и психологического профиля личности.

Учитывая субъектность и субъективность как важные характеристики профессионального становления, приведем основные направления психологического сопровождения этого процесса:

- изучение условий и факторов, влияющих на продуктивность труда и эмоционально-психологическое состояние персонала;
- эффективное воспроизводство и сохранение профессионально подготовленного персонала предприятий и организаций;
- проектирование профессиограмм, отражающих динамику профессионального становления личности и альтернативные варианты профессионального развития;
- формирование операциональной структуры будущей деятельности, а также целенаправленная подготовка к устойчивой и безопасной реализации профессиональной карьеры (включая профессиональную миграцию, социальную адаптацию, ре-ориентацию, профессиональное самосохранение и комфортную жизнь после завершения карьеры);
- формирование и развитие акмеологической культуры персонала, его потребности в самореализации и способности к оптимальной деятельности, профессиональной и индивидуальной компетенции, коммуникации;
- обеспечение психологической безопасности персонала, комфортных условий его деятельности, а также восстановление профессионально-психологического ресурса специалистов;
- психологическое содействие при решении проблем профессионального становления личности на всех его стадиях.

Реализация функций психологического сопровождения возможна при использовании личностно ориентированных технологий профессионального развития:

- развивающей диагностики;
- тренингов личностного и профессионального развития и саморазвития;
- мониторинга социально-профессионального развития*;
- технологий формирования психологической аутокомпетентности;
- психологического консультирования по проблемам социально-профессионального развития;
- проектирования альтернативных сценариев профессиональной жизни;
- личностно ориентированных тренингов повышения социально-профессиональной и психолого-педагогической компетентности;
- ретроспекции профессиональной жизни (метода психобиографии);

- тренингов самоуправления, саморегуляции эмоционально-волевой сферы и самовосстановления личности.

* Мониторинг профессионального развития – это процесс наблюдения, оценки и прогноза психологического состояния личности, включающий в себя комплекс диагностических методик, обеспечивающих контроль сформированности профессионально важных характеристик.

Одна из главных задач психологического сопровождения профессионального становления – не только оказывать своевременную помощь и поддержку личности, но и научить ее самостоятельно преодолевать трудности этого процесса, ответственно относиться к своему становлению, помочь личности стать полноценным субъектом своей профессиональной жизни. Необходимость решения этой задачи обусловлена социально-экономической нестабильностью, многочисленными переменами в индивидуальной жизни каждого человека, индивидуально-психологическими особенностями, а также случайными обстоятельствами и иррациональными тенденциями жизнедеятельности.

Психологическое сопровождение предполагает создание ориентационного поля профессионального развития личности, укрепление профессионального «Я», поддержание адекватной самооценки, оперативную помощь и поддержку, саморегуляцию жизнедеятельности, освоение технологий профессионального самосохранения.

Результатом психологического сопровождения профессионального становления является профессиональное развитие и саморазвитие личности, реализация профессионально-психологического потенциала персонала, обеспечение профессионального самосохранения, удовлетворенность трудом и повышение эффективности профессиональной деятельности.

Таким образом, психологическое сопровождение – это технология, основанная на единстве четырех функций: диагностики существа возникшей проблемы, информации о проблеме и путях ее решения, консультации на этапе принятия решения и выработки плана решения проблемы, первичной помощи на этапе реализации плана решения.

Психологическое сопровождение на стадии оптации

На стадии оптации важное значение приобретает профессиональное консультирование оптантов, которое осуществляет школьный психолог, если речь идет о школьнике, или психолог-профконсультант, если в психологической помощи нуждается безработный. Для изучения их профессиональных намерений используются разнообразные анкеты, беседы, сочинения на тему о выборе профессии. При этом необходимо выяснить, есть ли у оптанта предпочитаемые профессии, продуманы ли пути овладения ими (в учебных заведениях или на предприятиях и т.д.), существуют ли резервные профессиональные планы, имеет ли оптанта представление о содержании труда, привлекательных сторонах профессии, режиме и условиях работы и т.д.

На основе информации, извлеченной из изучения профессиональных намерений оптанта, психолог строит дальнейшую индивидуальную работу с ним: выявляет интересы и склонности к определенным видам деятельности, профессиям. Как правило, оптанты с выраженными интересами и склонностями практически не испытывают затруднений в выборе профессии, ориентируются на содержание труда, его процесс, результат.

Для диагностики способностей (в частности, специальных, обеспечивающих успешное овладение конкретными видами деятельности) применяются разнообразные методы: наблюдение, естественный и лабораторный эксперимент, анализ продуктов деятельности, тесты. Для диагностики артистических, музыкальных, художественных способностей требуется участие специалистов-экспертов.

Одним из признаков способностей школьников является высокая результативность в каком-либо виде деятельности. Успешное обучение по определенным дисциплинам – одно из свидетельств наличия способностей к ним. Так, можно выделить наличие гуманитарных способностей (при успехах в таких предметах, как история, литература), естественно-научных (биология, география) и физико-математических (математика, черчение, физика). Чтобы выявить степень развития этих способностей, можно использовать не только тесты специальных способностей, но и некоторые тесты интеллекта. Например, тест Р. Амтхауэра позволяет получить тестовый профиль испытуемого по трем параметрам: выраженности гуманитарных, математических и технических способностей.

Е.М. Борисова, анализируя проблемы психологического сопровождения на начальной стадии оптации, выделяет следующие ситуации:

1. Оптант обращается к психологу за подтверждением правильности выбора профессии. В данном случае важно проверить устойчивость профессиональных намерений. Для этого рекомендуется провести беседу о профессиональном плане, обратив особое внимание на соответствие интересов содержанию профессии, наличие резервного профессионального плана, степень продуманности путей приобретения профессии, адекватность оценки своих возможностей в овладении избранной деятельностью и т.д. Диагностические приемы следует использовать лишь в тех случаях, когда профессия, предпочитаемая оптантом, предъявляет жесткие требования к психофизиологическим особенностям. Результаты диагностики следует подробно обсудить с оптантом, чтобы выявить, какой рабочий пост в наибольшей степени соответствует его индивидуальности и интересам. Возможны случаи, когда выявленные типологические особенности могут стать серьезным препятствием для овладения профессией. Тогда психолог должен посвятить в эту проблему оптанта и постараться найти наиболее подходящие для него области деятельности в русле избранной.

2. Оптант обращается за помощью к психологу, поскольку не обнаруживает выраженных интересов и способностей, которые могли бы помочь в ходе профессионального самоопределения. Такие ситуации являются наиболее сложными для психолога, требуют длительного времени (5 – 6 встреч) для того, чтобы добиться активизации процесса профессионального самоопределения оптанта. Самое главное – пробудить у оптанта интерес к проблеме своего будущего, что можно сделать при помощи разных приемов. В частности, интерес зарождается после обстоятельного диагностического обследования, позволяющего обсудить со школьником его тестовый профиль, психофизиологические особенности, черты личности. Как известно, старшие подростки и юноши очень чувствительны к оценке себя, поэтому следует создать обстановку предельной доброжелательности, подчеркивая положительные качества оптанта. Принципы гуманистической профконсультации здесь особенно важны, поскольку только полное принятие оптанта создает для него ситуацию комфортности, формирует доверие к консультанту. Сверхзадачей этого вида психологического сопровождения является пробуждение у консультируемого интереса к себе, своим возможностям, активизация процесса самопознания.

3. Обращение к психологу вызвано трудностями выбора профессии, которые обусловлены многообразием интересов и способностей старшеклассника. Эта ситуация характерна для семей, где родители много внимания уделяют развитию личности и способностей ребенка, иногда упуская из виду ту линию развития, которая может иметь выход на профессию.

4. Ситуация связана с тем, что у оптанта наблюдается расхождение между интересами и способностями. Такие случаи требуют особой тактики психологической помощи. Позиция специалистов-психологов в этом случае однозначна: при выборе профессии следует в наибольшей степени следовать за интересами оптанта, поскольку его способности могут быть развиты с помощью специального обучения, коррекционных мероприятий. Исключение – прямые ограничения психофизиологического характера.

5. Обращение к психологу вызвано расхождением мнения учащегося и его родителей относительно профессионального выбора. Проблема очень сложная, требующая тактичной работы со всей семьей. Здесь важно последовательно отстаивать интересы именно оптанта, исходя из его реальных возможностей и склонностей, тактично помогая родителям лучше понять своего ребенка*.

* См.: Основы психодиагностики / Под ред. А. Г. Шмелева. М., 1996. С. 441-448.

Центральным моментом стадии оптации является выбор профессии. Психологически компетентное обеспечение принятия столь значимого для оптанта решения обуславливает необходимость анализа возможных способов этого выбора. Е.А. Климов, специально исследующий «веера» возможностей оптантов, предлагает обобщенную модель профессиональной жизни человека. Приведем конспективно основные его рассуждения.

Развитие человека как субъекта профессиональной деятельности идет не просто по «возрастающей», переходящей в «нисходящую», не по циклам, не по спирали, а иначе – по пути пошагового возникновения и даже преднамеренного создания им определенных возможностей, из которых какие-то выбираются для реального осуществления. При этом в связи с исключительной многообусловленностью любых ситуаций в обществе, в мире труда, профессий и высоким уровнем неопределенности возможных исходов из нестандартных ситуаций принципиально невозможно заранее предвосхитить весь трудовой жизненный путь человека*.

* См.: Климов Е.А. Психология профессионала / Ин-т практ. психологии. М., 1996. С. 144-146.

Е.А. Климов предлагает следующий обобщенный графический вариант траектории профессионального пути (рис.13).

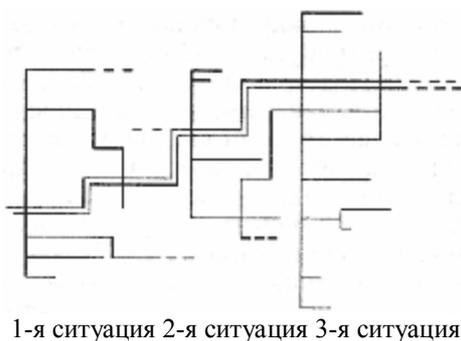


Рис. 13, Общее представление о соотношении возможных и реализованных вариантов шагов на профессиональном жизненном пути

Ветвящиеся одиночные линии на схеме изображают имеющиеся (представляемые более или менее ясно) варианты возможностей целеполагания и выбора действий практически в каждой сколько-нибудь значительной жизненной ситуации, на каждом большом и малом шагу жизни. Некоторые варианты ведут в разного рода тупики развития, ситуации неуспеха или даже катастрофы, другие имеют продолжение в мысленно обозримой перспективе. Двойная линия изображает фактически пройденный и намеченный, желаемый путь. Пунктирные разрывы линий означают случаи, когда представление о будущем становится не очень определенным, когда будущее трудно предвидеть. «Стрела времени» направлена слева направо. Множество одиночных линий просто напоминает, что, как правило, те или иные жизненные ситуации имеют не один, а несколько возможных исходов.

На рис.13 представлены три условные ситуации, когда от личности требуется принять жизненно и профессионально значимое решение – сделать выбор, который меняет вектор дальнейшего профессионального становления. Именно в эти переломные моменты жизни человек нуждается в психологической помощи, так как самостоятельно и ответственно принять такое решение трудно. Психологическое сопровождение как раз и предполагает оперативную помощь оптанту в выборе профессии, не обязательно единственно правильном и, конечно, не окончательном.

При принятии решения полезно руководствоваться схемой выбора профессии (рис. 14)*.

* См.: Профессиональная ориентация учащихся / Под ред. А.Д. Сазонова. М., 1988.

При выборе профессии необходимо учитывать следующие обстоятельства:

- потребности экономического региона в кадрах той или иной профессии и квалификации;
- требования, которые предъявляет профессия к состоянию здоровья, психофизиологическим свойствам и психологическим качествам человека;
- профессионально-образовательные возможности оптанта (уровень образования, допрофессиональная и профессиональная подготовка, квалификация);
- перспективы профессионального роста, карьеры, повышения квалификации;
- особенности выбираемой профессии (условия труда и оплаты);
- противопоказания и ограничения по возрасту и полу.

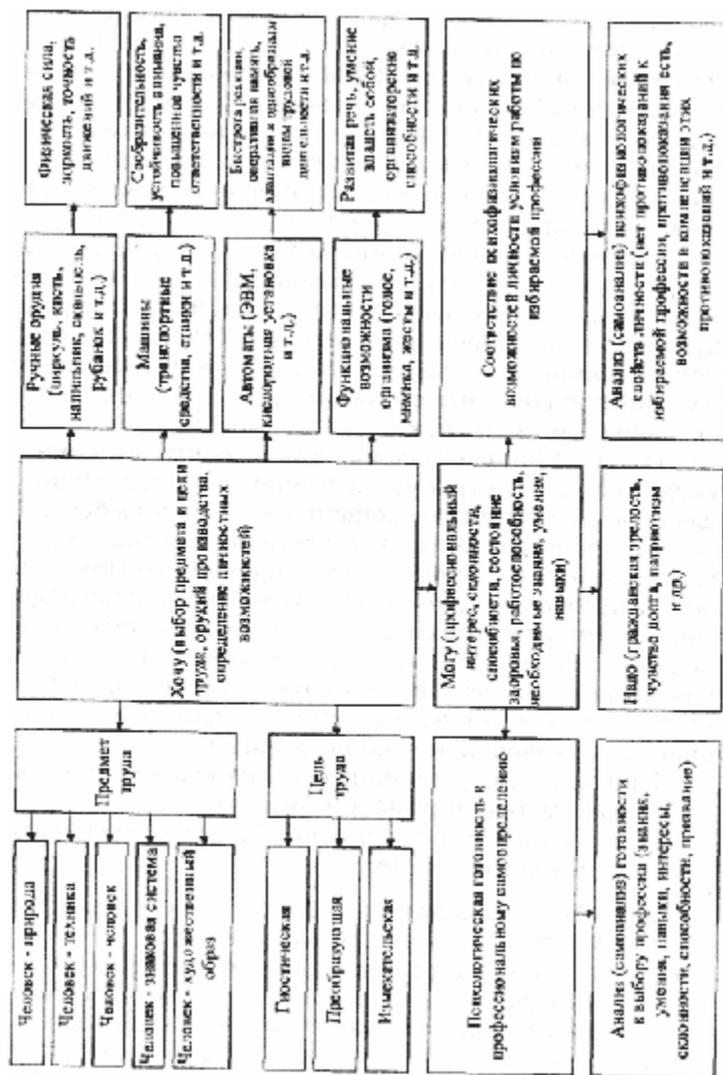


Рис. 14. Схема выбора профессии

Ситуация выбора профессии оптантом осложняется рядом факторов: отсутствием информации о некоторых существенных характеристиках профессионального выбора, немедленной обратной связи о результатах выбора; несформированностью (или недостаточной сформированностью) правил, критериев и способов выбора; трудностями самообразования; отсутствием подобных решений в прошлом опыте.

Необходимость учета многих факторов, высокая неопределенность при выборе профессии приводят к ошибкам и затруднениям. Выделяют следующие причины **ошибочного выбора профессии**:

- отношение к выбору профессии как к выбору пожизненного пристанища. В условиях динамичного экономического развития общества, технологического прогресса человеку нередко приходится несколько раз в течение жизни менять специальность и профессию;
- предрассудки чести – необоснованный взгляд на некоторые важные профессии, считающиеся непристижными и «неприличными»;
- выбор профессии под прямым или косвенным влиянием друзей, родственников, знакомых;
- перенос отношения к человеку – представителю той или иной профессии – на саму профессию;
- увлечение только внешней или какой-нибудь частной стороной профессии. К таким привлекательным профессиям относятся профессии менеджера, топ-модели, летчика, актера и др.;
- отождествление учебного предмета в школе с профессией;
- незнание или недооценка своих физических возможностей и способностей;
- незнание основного содержания трудовых действий и операций выбираемой профессии или слабое представление о нем*.

* См.: Климов Е.А. Путь в профессию. Л., 1974. С.164-168.

самоопределения, осуществляется психологом-профконсультантом по преимуществу двумя способами: путем индивидуальной работы и через работу в группах.

При индивидуальной работе взаимодействие с оптантом ориентировано прежде всего на самосознание индивида; используются психотехнологии на осознаваемой основе: беседа, интервью, диагностика, сочинения, психобиография и др. При групповой работе значительно большую роль играют процессы идентификации эмоционального заражения, внушения, т.е. неосознаваемые процессы. К групповым формам консультативного взаимодействия относятся профориентационные игры, тренинги, психологические практикумы и др.

Выбор профессии предполагает определенный уровень развития профессионального самосознания, включающего образ будущей профессии, реального и идеального «Я». Выбор профессионального пути мотивирует постановку тех или иных профессиональных и жизненных целей. Важное значение приобретает социально-профессиональная позиция оптанта, главными составляющими которой являются смыслообразующие мотивы, ценностные ориентации и смысловые установки. Образ профессии как когнитивно-эмоциональное образование служит мотивирующим фактором оценки себя. Таким образом, самооценка выступает внутренним побудителем сопоставления прошлого (знаний и опыта), настоящего (переживаний «Я») и будущего (цели).

Компетентное психологическое сопровождение оптанта требует учета всех факторов профессионального самоопределения. При решении психологических проблем профконсультанту недостаточно дать рекомендации о том, какая профессия подходит индивиду, нужно также обеспечить условия, стимулирующие самостоятельное принятие решения, в результате чего оптант берет на себя ответственность за тот или иной профессиональный выбор. Психологическое сопровождение помогает оптанту увидеть и осознать свои проблемы, стимулирует развитие профессионального самосознания, высвечивает сильные и слабые стороны личности, намечает реальные сценарии будущей профессиональной жизни.

В настоящее время в отечественной психологии накоплен значительный материал, характеризующий разные формы и методы социально-психологического сопровождения профессионального самоопределения школьников (Е.А. Климов, Л.М. Митина, Н.С. Пряжников, С.Н. Чистякова и др.).

В табл. 23 приведены основные технологии психологического сопровождения выбора профессии.

Таблица 23

Психологическое сопровождение оптантов

Проблемы психологического сопровождения	Психотехнологии профконсультирования
1. Определение реальной проблемы профессионального самоопределения	Беседа, интервью, сочинение, психобиография
2. Социально-экономические и бытовые условия жизнедеятельности оптанта	Анализ семейных отношений, материального обеспечения, жилищных условий и т.п.
3. Комплексное изучение индивидуально-психологических особенностей личности	Диагностика ценностных ориентации, установок, самооценки, интересов, склонностей, способностей
4. Компетентное отражение мира профессий и образа выбираемой профессии	Диагностические и профориентационные игры, тренинги профессионального самоопределения
5. Рассогласование идеального и реального образа профессии, мотивации профессионального выбора, неадекватная самооценка	Психолого-педагогический консилиум, методики самопознания и самоанализа, профессиональная рефлексия и др.
6. Поиск смысловых опор личности в ситуациях кризисов профессионального самоопределения	Метод критических событий, психобиография, тестирование и др.
7. Коррекция профессионального выбора	Составление планов профессионального развития, альтернативных сценариев профессионального становления, проспектированное профессиографирование и др.

Таким образом, социально-психологическое сопровождение на стадии оптации предусматривает участие психолога-профконсультанта на этапах формирования профессиональных намерений, выбора профессии и профессиональной подготовки, а также коррекции выбора и реориентации. Реализация этих видов профориентации осуществляется путем применения развивающих психотехнологий: профессионального консультирования, психодиагностики, психотренингов, психолого-педагогических консилиумов. Эти технологии обращены к личностным механизмам, регулирующим активность

оптанта, формирующим позитивное самоотношение, готовность к изменениям и способность проектировать альтернативные сценарии профессионального становления, принятие на себя ответственности за свое профессиональное будущее.

Психологическое сопровождение профессионального образования

В настоящее время в профессиональном образовании утверждается новая парадигма – личностно ориентированная.

Системообразующим фактором личностно ориентированного профессионального образования становится профессиональное развитие обучаемых в процессе организации взаимодействия всех субъектов обучения с учетом их предшествующего опыта, личностных особенностей, специфики учебного материала и конкретной учебно-пространственной среды.

Центральным звеном личностно ориентированного профессионального образования является профессиональное становление – развитие личности в процессе профессионального обучения, освоения профессии и выполнения профессиональной деятельности. На начальных этапах профессионального образования источником профессионального развития выступает уровень личностного развития. На последующих стадиях профессионального становления соотношение личностного и профессионального развития приобретает характер динамической неравновесной целостности. На стадии профессионализации профессиональное развитие личности начинает доминировать над личностным и определять его.

Объектами профессионального развития личности являются ее интегральные характеристики: социально-профессиональная направленность, компетентность, профессионально важные качества и психофизиологические свойства.

Цель личностно ориентированного профессионального образования – развитие направленности, компетентности, профессионально важных качеств и психофизиологических свойств. Важное значение в реализации личностно ориентированного профессионального образования принадлежит социально-профессиональной направленности, интегральной составляющей которой является **профессиональное самосознание**. В процессе его становления происходит психологическая перестройка личности от профессионального самоопределения к самореализации в учебно-профессиональной деятельности.

Сформулируем основные концептуальные положения личностно ориентированного профессионального образования:

- личностное и профессиональное развитие обучающегося рассматривается как главная цель, что изменяет место субъекта учения на всех этапах профессионального образовательного процесса. Это предполагает субъективную активность обучаемого, который сам творит учение и самого себя, при этом стирается грань между процессами обучения и воспитания. Их различие обнаруживается лишь на уровне содержания и конкретных технологий образования;
- критериями эффективной организации профессионального образования выступают параметры личностного и профессионального развития. Оценка этих параметров возможна в процессе мониторинга профессионального становления личности;
- в качестве психолого-дидактической единицы профессионального образования рассматривается учебно-профессиональная ситуация, которая моделирует все составляющие профессионального образовательного процесса;
- социально-профессиональные особенности личности педагога интегрируются в содержание и технологии обучения, становятся факторами профессионального развития обучаемых, становления авторских учебных дисциплин и индивидуального стиля деятельности;
- ориентация на индивидуальную траекторию развития личности обучаемого приводит к изменению соотношения нормативных требований к результатам образования, выраженных в госстандартах образования, и требований к самоопределению, самообразованию, самостоятельности и самоосуществлению в учебно-профессиональных видах труда. Стандарт образования – не цель, а средство, определяющее направление и границы использования содержания образования как основы профессионального развития личности на разных ступенях обучения;
- залогом полноценной организации профессионального образовательного процесса становится сотрудничество педагогов и обучаемых. Обучение предоставляет уникальную возможность организации кооперативной деятельности педагогов и учащихся. Принципиально важным

является положение о том, что личностно ориентированное образование создает условия для полноценного сораствления всех субъектов образовательного процесса.

Исходя из сущности личностно ориентированного профессионального образования, определим основное содержание психологического сопровождения обучаемых. Важнейшим принципом психологического сопровождения выступает признание права субъекта образования самому принимать решения о путях своего профессионального становления и нести ответственность за их последствия. Сопровождение же сводится к созданию условий для полноценного профессионального становления личности, оказанию своевременной помощи и поддержки, а при необходимости – к осуществлению коррекции профессионального развития.

Реализация социально-психологического сопровождения возможна при наличии целостной комплексной программы. Ее разработка основывается на следующих принципах:

- учитывается потребность личности в самоорганизации, самоопределении и саморазвитии;
- признается приоритет индивидуальности, самооценности обучаемого, который изначально является субъектом сопровождения;
- психотехнологии сопровождения соотносятся с закономерностями профессионального становления личности.

Развитие обучаемого как личности, как субъекта деятельности является важнейшей целью профессионального образования и может рассматриваться в качестве его системообразующего фактора. В рамках когнитивно ориентированного образования основное внимание уделяется интеллектуальному развитию. Отсюда и дидактическая доминанта, которая реализуется на практике в образовании. Между тем профессиональная школа, будучи социальным институтом, призвана готовить своего выпускника к будущей социально-профессиональной жизни. Становление специалиста обязательно предполагает развитие:

- аксиологической направленности и профессионального сознания;
- социального и профессионального интеллекта;
- эмоционально-волевой сферы;
- позитивного отношения к миру и к себе;
- самостоятельности, автономности и уверенности в себе;
- профессионально важных качеств и аутокомпетентности.

Решение этих задач психологического сопровождения соотносится с этапами профессионального обучения и воспитания: адаптации, интенсификации и идентификации.

На *этапе адаптации* бывшие школьники (первокурсники) приспособляются к условиям и содержанию профессионально-образовательного процесса, осваивают новую социальную роль, налаживают взаимоотношения друг с другом и с педагогами. Ведущая деятельность – учебно-познавательная – существенно отличается от прежней.

Психологическое сопровождение заключается в оказании первокурсникам помощи в адаптации к новым условиям жизнедеятельности. К технологиям психологического сопровождения относятся:

- диагностика готовности к учебно-познавательной деятельности, мотивов учения, ценностных ориентации, социально-психологических установок;
- помощь в развитии учебных умений и регуляции своей жизнедеятельности;
- психологическая поддержка первокурсников в преодолении трудностей самостоятельной жизни и установлении комфортных взаимоотношений с однокурсниками и педагогами;
- консультирование первокурсников, разочаровавшихся в выбранной специальности;
- коррекция профессионального самоопределения при компромиссном выборе профессии.

Психологическими критериями успешного прохождения этого этапа являются адаптация к учебно-познавательной среде, личностное самоопределение и выработка нового стиля жизнедеятельности.

На *этапе интенсификации* происходит развитие общих и специальных способностей обучаемых, интеллекта, эмоционально-волевой регуляции, ответственности за свое становление, самостоятельности. Ведущая деятельность – научно-познавательная. Этот этап относительно благополучный.

Психологическое сопровождение сводится к диагностике личностного и интеллектуального развития, оказанию помощи, поддержки в решении проблем взаимоотношений со сверстниками и педагогами, а также сексуальных отношений. К технологиям сопровождения относятся развивающая диагностика*, психологическое консультирование, коррекция личностного и интеллектуального профиля.

* Развивающая диагностика – определение характеристик личности, детерминирующих ее психологический потенциал, и выбор на этой основе наиболее продуктивного пути его повышения.

Психологическими *критериями* продуктивности этого этапа становления обучаемого являются интенсивное личностное и интеллектуальное развитие, социальная идентичность, самообразование, оптимистическая социальная позиция.

На *завершающем этапе* профессионального образования – этапе идентификации – важное значение приобретает формирование профессиональной идентичности, готовности к будущей практической деятельности по получаемой специальности. Появляются новые, становящиеся все более актуальными ценности, связанные с материальным и семейным положением, трудоустройством. В связи с образованием семейных пар, намечающимися перспективами будущей жизни уменьшается число межличностных контактов. Происходит постепенная дезинтеграция ученических коллективов.

Психологическое сопровождение заключается в финишной диагностике профессиональных способностей, помощи в нахождении профессионального поля для реализации себя, поддержке в нахождении смысла будущей жизнедеятельности, консультировании по вопросам интимных и семейных отношений. Главное – помочь выпускникам профессионально самоопределиться и найти место работы.

Психологические *критерии* успешного прохождения этого этапа – отождествление себя с будущей профессией, формирование готовности к ней, развитая способность к профессиональной самопрезентации*.

* Профессиональная самопрезентация – способность производить хорошее впечатление при устройстве на работу и вхождении в профессиональную группу. Определяется высокой самооценкой, уверенностью в себе, чувством личного контроля, низкой социальной тревожностью.

Таким образом, продуктивное психологическое сопровождение профессионального образования возможно при условии создания психологической службы в профессиональном учебном заведении, осуществлении мониторинга профессионального развития. Оно должно стать составной частью личностно ориентированного социально-профессионального воспитания.

Психологическое сопровождение на стадии профессиональной адаптации

Под профессиональной адаптацией понимают взаимное приспособление специалиста и коллектива 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).

Адаптация является многогранным процессом, поэтому различают ее основные виды: психофизиологическую, социально-психологическую и профессиональную адаптацию. Каждый из перечисленных видов может вызвать у вновь пришедшего в организацию специалиста свои сложности, затруднения, проблемы.

Причинами затруднений, как правило, выступают:

- недостаток или несвоевременность получения необходимой информации, позволяющей сориентироваться в новой ситуации и найти правильное решение;
- отсутствие необходимого профессионального опыта и квалификации;
- необходимость решать одновременно несколько очень важных задач: изучать ситуацию, принимать решения, выполнять свои новые обязанности, устанавливать полезные контакты, осваивать новые элементы деятельности, особенно тщательно строить свое поведение;

- недостаточное представление о нормах профессионального поведения и неумение презентовать себя как специалиста;
- необходимость формировать определенное позитивное мнение окружающих о себе, постоянное пребывание в зоне оценивания, иногда необходимость изменить неблагоприятное мнение других о себе.

Психофизиологическая адаптация – это привыкание к новым для организма физическим и психофизиологическим нагрузкам, режиму, темпу и ритму труда, санитарно-гигиеническим факторам производственной среды, особенностям организации режима питания и отдыха.

Адаптационные реакции на неблагоприятные психофизиологические состояния работника вызывают психическое напряжение, которое приобретает характер стресса.

Психологическое сопровождение заключается в диагностике профессионально значимых психофизиологических свойств, так как этот вид адаптационного синдрома часто детерминирован скрытой профессиональной непригодностью. Для снятия тревожности и мобилизации профессиональной активности специалиста целесообразно использовать психологическое консультирование, а в отдельных случаях и тренинги саморегуляции эмоциональных состояний.

Таким образом, психологическая поддержка и помощь состоят в снятии состояния тревоги, формировании позитивной установки на преодоление трудностей, развитии чувства востребованности и социальной защищенности, актуализации резервных возможностей специалиста.

Критериями успешного преодоления психофизиологического адаптационного синдрома являются комфортное эмоциональное состояние специалиста, привыкание к рабочему ритму и режиму труда, установление оптимальной работоспособности.

Социально-психологическая адаптация – приспособление к новой социальной среде, включение в систему профессиональных межличностных связей и отношений, освоение новых социальных ролей, норм поведения, групповых норм и ценностей, идентификация себя с профессиональной группой.

Наибольшую сложность у новых специалистов вызывает усвоение групповых норм и включение в уже сложившуюся систему межличностных связей. Групповые нормы даже в строго регламентированных деловых отношениях выступают как их основа, выполняя регулятивные, оценочные, санкционирующие и стабилизирующие функции. Уровни групповых норм зависят от степени обязательности их соблюдения. Наибольшую важность для нового сотрудника представляет информация относительно групповых норм, соблюдение которых является обязательным, а нарушение совершенно недопустимо.

Психологическое сопровождение заключается в том, что новому работнику помогают освоить нормы профессионального поведения, предупредив о возможных последствиях их нарушения. В некоторых случаях могут возникнуть конфликтные ситуации, обусловленные несоблюдением групповых норм поведения. Тогда необходима оперативная помощь психолога в разрешении конфликта.

Профессиональная адаптация – это приспособление уже имеющегося профессионального опыта и стиля профессиональной деятельности к требованиям нового рабочего места, освоение сотрудником новых для него профессиональных функций и обязанностей, доработка требуемых навыков и умений, включение в профессиональное сотрудничество и партнерство, постепенное развитие конкурентоспособности.

Главное – освоение новой профессиональной деятельности. Критерием успешности в этом виде адаптации является соответствие реальной и требуемой компетентности. Превалирование реальной компетентности над требуемой приводит к снижению мотивации, разочарованию, так как для специалиста важно, чтобы был востребован весь имеющийся у него профессиональный опыт.

Успешная профессиональная адаптация делает работу привлекательной, повышает шанс на более высокую оплату труда и профессиональный рост, создает предпосылки для самоактуализации специалиста.

Психологическое сопровождение сводится к оценке реальной компетентности специалиста, оказанию помощи в повышении квалификации, преодолении появившегося чувства профессиональной неполноценности, формировании адекватной профессиональной самооценки. Психологическое сопровождение предполагает коррекцию самооценки: обучение умению сравнивать себя лишь с самим собой, помощь в выработке надежных критериев самооценки, совместный анализ содержания и задач деятельности и сопоставление ее требований с возможностями специалиста.

В отдельных случаях может быть поставлен вопрос о кадровом перемещении на другую работу. Такого рода ситуации вызывают у специалиста тягостное эмоциональное состояние – фрустрацию.

Поддержка заключается в основном в выработке специалистом совместно с психологом новых целей профессиональной жизни.

Таким образом, психологическое сопровождение на стадии адаптации помогает успешному продвижению специалиста в области профессии, а также на предприятии, в учреждении, организации в направлении профессионального самосовершенствования.

Психологическое сопровождение на стадии профессионализации

Психологическое сопровождение на этой стадии становления заключается в оказании помощи работнику в дальнейшем профессиональном росте*, повышении квалификации и развитии карьеры**, в поддержке при переживании трудностей, неудовлетворенности трудом, в конфликтных ситуациях, при увольнении, а также при приеме на работу. На современных предприятиях и в организациях такое сопровождение осуществляется службами развития персонала и рассматривается как форма кадровой политики. Психологическое сопровождение позволяет управлять профессиональным ростом и карьерой работников, планировать повышение их квалификации, создавать резерв на выдвижение. Все это повышает конкурентоспособность работников на рынке труда.

* Профессиональный рост – приобретение опыта, совершенствование квалификации, достижение вершин профессионализма.

** Карьера – успешное продвижение работника в сфере общественной, служебной, профессиональной деятельности.

Главная цель психологического сопровождения на стадии профессионализации – обеспечение взаимосогласованности и взаимодействия работника и предприятия (организации) в профессиональном становлении.

Эта цель достигается путем решения следующих задач:

- согласования целей развития организации и работника;
- предупреждения и устранения «карьерных тупиков», в которых практически не оказывается возможностей для развития работника;
- формирования и уточнения критериев профессионального роста, повышения квалификации, касающихся карьеры;
- изучения и оценки профессионального потенциала работника;
- эффективного использования путей профессионального роста;
- систематического ознакомления работника с перспективами на краткосрочный и долгосрочный период;
- установления требуемого уровня профессиональной компетентности для должностного продвижения.

Планируемое психологическое сопровождение осуществляется в следующих профессионально значимых ситуациях:

- при приеме на работу;
- при проведении аттестации и кадровых перемещений;
- перед направлением на курсы повышения квалификации;
- при выдвижении в кадровый резерв.

При трудоустройстве работника на вакантное рабочее место психологическое сопровождение может выразиться в том, что психолог оценивает его профессиональный потенциал в процессе проведения собеседования, а также подготовки им резюме о себе и своих возможностях. Цель этих двух процедур – представить работодателю кандидата на должность в качестве будущего работника.

Психолог принимает также активное участие в определении профпригодности кандидата на вакантную должность. В первую очередь оцениваются профессионально значимые психофизиологические свойства и умения. В основном применяются тесты, подобные работе, которую кандидату нужно будет выполнять (математический или графический тест, тесты на цветоразличение, скорость реакций, силовой подъем, координацию движений рук и ног и др.). Оценивается также уровень развития отдельных психических способностей, внимания, памяти, мышления. В зависимости от особенностей профессиональной деятельности проводится оценка личностных качеств с использованием психодиагностических тестов.

При проведении этих процедур важно, чтобы кандидат на должность понял, что отбор проводится в его же интересах, так как обеспечит в дальнейшем безаварийную работу, позволит избежать

травматизма, повысит удовлетворенность трудом, эффективность профессиональной деятельности.

Участие психолога-профконсультанта в найме и оценке кандидатов на должность заключается в проведении собеседования, диагностики. Но самое главное – обеспечить бесконфликтное вхождение специалиста в новую профессиональную среду.

В рекрутинге* используют разнообразные методы отбора персонала. Как правило, они учитывают лишь интересы предприятий и организаций. Ниже отражена сравнительная эффективность различных методов оценки кандидатов, в процентах:

Тесты на профпригодность	60
Общие тесты способностей	50 – 60
Биографические тесты	40
Личностные тесты	40
Интервью	30
Рекомендации	20
Астрология, графология	10

* Рекрутинг – система поиска, подбора и отбора персонала, а также оценки его профессионально-психологического потенциала.

После оформления на работу психолог-консультант совместно с работником определяют перспективы профессионального роста и карьеры.

Профессиональное продвижение предполагает достижение признанного высоким профессионального статуса, профессионализацию, рост профессиональной компетентности; достижение определенного социального статуса в профессиональной деятельности, сопровождающееся занятием определенных должностей в соответствии с социально признанными стандартами в данной области.

Обсуждается также профессиональное перемещение (вертикальное, горизонтальное или центростремительное). Вертикальное перемещение ориентировано на переход на более высокую ступень структурной иерархии. Горизонтальное может рассматриваться как перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре (например, руководитель проекта), либо расширение или усложнение задач в рамках занимаемой ступени (как правило, с адекватным изменением вознаграждения). Центростремительное перемещение представляет собой движение к ядру, руководству организации; отдельные важные поручения руководства.

К основным формам сопровождения профессионального роста и карьеры относятся:

- диагностика профессионально-психологического потенциала работника;
- анализ факторов, детерминирующих профессиональное развитие: возраста, профессионального опыта и квалификации, уровня профессионального образования и подготовки, состояния здоровья, динамичности карьеры*;
- изучение вектора профессиональной направленности специалиста: уровня притязаний и самооценки, мотивации к достижениям, ценностных ориентации и социально-профессиональных установок;
- собеседование по вопросам профессионального роста и карьеры с работником и его руководителями;
- составление совместно с работником плана-программы карьеры, так называемой карьерограммы.

* Динамичность карьеры – индикатор профессионального пути, свидетельствующий о том, насколько быстро работник поднимается по иерархической лестнице.

Основные формы профессионального роста и карьеры работников приведены в табл. 24.

Таблица 24

Формы профессионального роста и карьеры

Профессиональный рост	Профессиональная карьера
1	2

1. Определение профессиональной пригодности	1. Прохождение профотбора
2. Получение профессионального образования	2. Выявление уровня профессиональной компетенции
3. Профессиональная адаптация	3. Нахождение места в организации, на предприятии
4. Овладение профессиональным мастерством	4. Разработка плана служебного продвижения (карьерограммы)
5. Формирование индивидуального стиля деятельности	5. Прохождение аттестации
6. Расширение и совершенствование профессионального опыта	6. Обучение по программам подготовки резерва на выдвижение
7. Расширение репертуара специальностей	7. Участие в ротации кадров
8. Овладение социально-психологической компетентностью	8. Участие в конкурсах на замещение вакантных должностей
9. Повышение квалификации	9. Развитие навыков профессиональной рефлексии
10. Освоение приемов благоприятного выхода из профессиональных кризисов	10. Участие в разработках и внедрении инновационных проектов
11. Предупреждение и преодоление профессиональных деформаций личности	11. Участие в подготовке кадрового резерва: супервизорство, патронаж, наставничество
12. Формирование и сохранение готовности к освоению новых технологий	12. Диагностика профессионально-психологического потенциала

Психологическое сопровождение на стадии мастерства

В особом психологическом сопровождении нуждаются работники в возрасте от 30 до 45 лет. Этот период жизни совпадает с наибольшими потенциальными возможностями человека. Работник стремится к профессиональной самореализации и успеху, он наиболее мобилен и профессионален, способен к вершинам достижений в выполняемой деятельности. Психологическое сопровождение наиболее продуктивной, акмеологической стадии профессионального становления – стадии мастерства – требует особого рассмотрения.

Центральной задачей акмеологического сопровождения является развитие профессиональной компетенции*. В зависимости от характера профессии содержание трех компонентов компетенции может быть различным, и для каждой профессии проектируется свой профиль профессиональной компетенции.

* Профессиональная компетенция – это интегральное единство профессиональной компетентности, субъективного опыта и профессионально важных качеств работника.

Акмеологическое сопровождение ведется по следующим направлениям:

- анализ целей, задач и функций продуктивного выполнения конкретной профессиональной деятельности с учетом перспектив профессионального становления работника;
- разработка прогностической (проспектированной) профессиограммы и составление прогностических моделей деятельности и личности;
- подбор диагностических методик и процедур экспертного мониторинга профессионализации и мастерства специалистов;
- отбор и конструирование психотехнологий развития профессионально-психологического потенциала работников, необходимого для эффективного выполнения труда;
- проектирование методики оценки деятельности и компетенции работников;
- обеспечение профессионального самосохранения и психологической безопасности специалистов;
- психологическое содействие в преодолении трудностей объективного и субъективного характера, решении сложных, конфликтных ситуаций, установлении эмоционально благополучных взаимоотношений, преодолении блокаторов профессиональной деятельности и др.;
- подготовка обоснованных предложений по профессиональному развитию специалиста.

Таким образом, психологическое сопровождение специалиста на стадиях профессионализации и мастерства направлено на то, чтобы помочь личности реализовать себя, в результате выработки индивидуального стиля деятельности обеспечить удовлетворенность трудом, лицам с отчетливо выраженным профессионально-психологическим потенциалом помочь профессионально самоактуализироваться, работникам, переживающим проблемы, оказать помощь в их преодолении. Главное – помочь работникам обрести личностный смысл профессиональной деятельности, поддержать их в трудные моменты профессиональной жизни, внести коррективы в траекторию и темп профессионального становления.

Психологическое сопровождение на этапе прекращения профессиональной деятельности

В 55 – 60 лет актуальным становится выход на пенсию. Для одних людей это означает возможность наконец-то заняться интересным делом: садоводством, рыбалкой, разнообразными видами социально активного отдыха (путешествия, театр), общественно-политической практикой. Другие стараются закрепиться на работе, демонстрируя завидное здоровье, профессиональную активность и конформизм в отношениях с руководителями и коллегами. Главное для них – остаться на работе. Третьи покорно-равнодушны к выходу на пенсию. Они уже давно утратили смысл своей профессиональной жизни и выход на пенсию рассматривают как возможность отойти от всяких обязанностей, ответственности и работы. Люди этой группы последние 15 – 20 лет находились в состоянии профессиональной стагнации, и работа была для них обременительна.

Психологическое сопровождение каждой группы различно. Представителям первой группы пожилых людей нужны дополнительные знания и умения в области их социально-профессиональных и семейно-бытовых интересов. Конечно, выход на пенсию эмоционально переживается ими как прекращение одной жизни и переход к другой – интересной и разнообразной.

Психологическое сопровождение может выражаться в том, что за год до выхода на пенсию им предлагаются разнообразные социально значимые виды организации жизнедеятельности. В отделах социальной работы с пенсионерами должны быть социально-образовательные программы и необходимая литература. Проведение занятий по этим программам осуществляют пенсионеры, хорошо знающие данные области социальной работы.

Психологическое сопровождение этой группы пожилых людей не вызывает особых трудностей. Важно помочь им выбрать социально приемлемый вид деятельности, объединить их по интересам, организовать занятия и предоставить им необходимую информацию о способах реализации себя в разнообразных, многоплановых видах социально важной деятельности.

Более сложным представляется психологическое сопровождение работников, которые хотят продолжать профессиональную деятельность. Это, как правило, высококвалифицированные специалисты, профессионалы, и жизнь вне профессии кажется им катастрофой. Ситуация усугубляется тем, что они действительно более профессиональны, чем другие работники. Но если эти профессионалы вовремя не уйдут, то молодые и перспективные специалисты вынуждены будут либо искать возможность реализовать свои потребности в профессиональном росте на другом предприятии, либо смириться со своей профессиональной стагнацией. Значит, вынужденный уход на пенсию социально оправдан.

Психологическое сопровождение заключается в оказании помощи этим профессионально настроенным пенсионерам в перестройке, переориентации смысла предыдущей жизни, обретении новых ценностей и социальных ориентиров, нового смысла жизнедеятельности. С данной группой потенциальных пенсионеров должен работать психолог пожилого возраста. Главное – убедить этих профессионально успешных работников в том, что жизнь вне профессии обладает огромными возможностями для реализации и самоактуализации своего социально-психологического потенциала. И конечно, они нуждаются в личностном самоопределении, диагностике социально и культурно ориентированных интересов, повышении персональной компетентности. Высокая социально-профессиональная активность, присущая этой группе пожилых людей, является залогом их дальнейшего личностного развития, социального мужества и нахождения новых способов осуществления своей экзистенциальной™.

Третья группа потенциальных пенсионеров давно уже смирилась со своим профессиональным застоем. Они социально пассивны, равнодушны, и выход на пенсию не приносит им особых переживаний, обусловленных необходимостью перераспределять жизненную энергию. Они продолжают свое существование, находя смысл в удовлетворении естественных потребностей, погружены в свое «славное» прошлое, предаваясь бесконечным стенаниям по поводу настоящей социально-экономической ситуации. Для этих пенсионеров характерна эгоистическая центрация. Они недоверчивы, подозрительны, мнительны, а нередко еще и гигиенически запущенны. И конечно, у них обусловленный возрастом букет болезней. Наличие этой группы пенсионеров отрицательно сказывается на нравственно-психологическом здоровье населения.

Психологическое сопровождение таких пенсионеров крайне усложнено ввиду их пассивности и лени. Нужна прежде всего реабилитация их «Я-концепции», помощь в обретении нового смысла жизни сквозь

призму неизбежной смерти. Именно переживание возможной смерти помогает этим людям пересмотреть свою прежнюю жизнь, найти новые способы осуществления себя.

Психологическое сопровождение людей предпенсионного и пенсионного возраста приобретает особую актуальность в настоящее время, когда пенсионеры социально не защищены, материально не обеспечены. Их психологическая поддержка не требует больших материальных средств, необходимо только гуманное и компетентное отношение к ним.

Выводы

1. Психологическое сопровождение профессионального становления личности приобретает особую актуальность в условиях рыночной экономики, когда возрастает значение профессионально-психологического потенциала и профессиональной мобильности специалистов, снижается социальная защищенность работников.

Важность компетентного психологического сопровождения обуславливает необходимость подготовки практических психологов, которые могут оказать квалифицированную помощь и поддержку лицам, испытывающим трудности в профессиональной жизни.

2. Психологическое сопровождение – это целостный процесс изучения, формирования и коррекции профессионального становления с учетом своеобразия и психологических особенностей каждой стадии, а также права личности нести ответственность за свою профессиональную жизнь.

3. К личностно ориентированным технологиям психологического сопровождения относятся развивающая диагностика, тренинги личностного и профессионального развития и самосохранения, мониторинг социально-профессионального развития.

ГЛАВА 10. ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ

Исходные положения

Профессиональная консультация – это метод психологической помощи людям в профессиональном самоопределении, планировании профессиональной карьеры, а также преодолении трудностей профессиональной жизни. Профессиональная консультация проводится с учетом физических и психологических индивидуальных особенностей клиента, его общих и профессиональных интересов, склонностей и способностей, общего и специального образования и подготовки. При проведении консультации учитывают также потребности рынка труда, возможности трудоустройства, профессионального роста, условия труда и т.п. Психологический смысл консультации состоит в том, чтобы помочь человеку самому решить возникшие проблемы.

Какие же проблемы встают при взаимодействии человека с миром профессий, в процессе выполнения профессиональной деятельности?

1. Прежде всего это определение своего места в мире профессий, нахождение личностью смысла в выполнении конкретной профессиональной деятельности. Помощь в *профессиональном самоопределении* является одной из задач профконсультации.

Актуальной проблемой для выпускников общеобразовательных школ является выбор способа получения профессионального образования. Особо следует подчеркнуть, что выпускники выбирают не профессию, а именно тип профессионального учебного заведения: профучилище, технический лицей, техникум, колледж, институт, университет. При этом, конечно же, подразумевается и выбор определенной специальности. Вообще, значимость выбора профессии на завершающей стадии общего образования несколько снизилась. Девальвация первого выбора профессии обусловлена характером тех изменений, которые происходят в мире профессий, содержании профессионального труда и социально-экономических условиях. Профессия в настоящее время уже не выбирается после школы «на всю оставшуюся жизнь». Проблема выбора профессии возникает перед многими людьми неоднократно. Это может быть обусловлено увольнением, ликвидацией предприятия, неудовлетворенностью трудом, длительным перерывом в работе в связи с уходом за ребенком и т.п.

Несмотря на то что выбор профессии утратил свое определяющее значение, принятие решения о конкретном выборе порождает чувства неуверенности и психической напряженности. Эти чувства могут привести к иррациональному поведению при выборе профессии. Преодоление неуверенности, помощь в рациональном профессиональном выборе составляют содержание работы профконсультанта.

2. При выборе профессии, выполнении профессиональной деятельности возникает проблема **пригодности профессии** для человека. Особо подчеркнем, что речь идет не о пригодности человека для профессии, определение которой – прерогатива профессионального подбора.

Профконсультация должна помочь клиентам соотнести свои психофизиологические и индивидуально-психологические особенности с требованиями профессии. Профессиональная пригодность – не врожденное качество; она зависит от направленности субъекта труда, мотивации, ценностных ориентации, отношения к труду. В процессе длительного выполнения профессиональной деятельности происходит приспособление функциональных систем и психических процессов к труду, однако низкий уровень профпригодности отрицательно сказывается на продуктивности труда, а также на удовлетворенности им. Поэтому определение профпригодности работника входит в компетенцию профконсультанта.

3. При вхождении в профессию, выполнении профессиональной деятельности, освоении новой профессиональной роли и новой системы профессиональных отношений возникают проблемы **профессиональной адаптации** работника. Стартовая психическая напряженность, неуверенность свидетельствуют о необходимости психологического обеспечения адаптации. Своевременная помощь профконсультанта снимет психологический дискомфорт, предотвратит развитие профессиональной дезадаптации, которая может привести к деструктивному поведению работника, неудовлетворенности трудом.

4. Одна из важных проблем профконсультации – оказание помощи работнику в нахождении личностного смысла в профессиональном труде, возможности самоудовлетворения, «выполнения» себя. Одной из потребностей личности является реализация ее **профессионально-психологического потенциала** в сфере труда. Ситуация на производстве, рынке труда не всегда благоприятна для удовлетворения этой потребности. В ходе профессиональной консультации необходим поиск путей реализации себя, самоосуществления в конкретной социально-профессиональной ситуации. Важно дать человеку шанс быть тем, кем бы он хотел быть.

5. Проблемы **повышения квалификации, профессионального роста, карьеры** возникают перед личностью уже на этапе выбора профессии, но актуальными они становятся после периода адаптации. Прогноз профессионального успеха – область профконсультации. При составлении этого прогноза необходимо соотнести цель личности, ее ценности с квалификационными уровнями, профессиональными категориями и ступенями карьеры. Конечно, следует учесть также уровень общего и профессионального образования. Нередко для реализации этого прогноза работнику нужно изменить свое профессиональное поведение, и, конечно, помощь профконсультанта будет при этом уместна.

6. Любая профессиональная деятельность характеризуется **стагнацией, кризисами, конфликтами**. В эти периоды нарушается психологическое благополучие личности. Она становится уязвимой, неустойчивой. Своевременное обращение к профконсультанту помогает личности осознать суть трудностей, выработать стратегию оптимального профессионального поведения, преодолеть деструктивные моменты в профессиональной жизни.

7. И, наконец, еще одна проблема порождает необходимость профконсультации – частичная потеря трудоспособности вследствие перенесенных заболеваний, травм, приведших к инвалидности. Психологическая помощь в выборе новой профессии, облегчении профессионального самочувствия, нахождении новых ценностей, обретении себя в новых условиях должна стать предметом профконсультации. **Профессиональная реабилитация** в этих случаях без помощи профконсультантов будет затруднена.

Психологическая профконсультация строится на основе следующих положений:

1. **Принцип активности субъекта профессиональной деятельности.** Это положение указывает на активность субъекта, реализующуюся при выполнении им хотя бы двух следующих требований: во-первых, консультируемый должен испытывать потребность в получении помощи и информации от психолога-профконсультанта; во-вторых, он должен самостоятельно принимать решение о способах преодоления проблем профессионального становления, консультант же только помогает ему осознать свои интересы и способности и выработать сценарий профессионального развития.

2. **Принцип комплексного подхода к субъекту профессионального становления.** Согласно этому принципу, должны исследоваться различные по сложности психические свойства и их взаимосвязи. Психодиагностическое обследование проводится на трех уровнях: личностно-мотивационном – уровне исследования мотивов, склонностей и интересов, а также некоторых личностных свойств (экстраверсии-интроверсии, эмоциональных особенностей, коммуникативных способностей); уровне познавательных

способностей, т.е. исследования меры выраженности различных свойств и видов внимания, памяти, мышления, воображения, представления и др.; уровне нейро- и психодинамических свойств, т.е. изучения свойств нервной системы и особенностей темперамента.

3. Принцип добровольности участия в консультировании. Недопустимо любое принуждение к тестированию и анкетированию в целях выяснения интересов и профессиональных намерений без согласия человека. Такое обследование, особенно если оно проводится с большим количеством людей, может привести к получению заведомо ложных результатов, так как в условиях принудительного обследования данные подобной диагностики значительно различаются с данными, полученными при добровольном обследовании.

4. Принцип индивидуального подхода. Следует подходить к каждой личности индивидуально и в процессе диагностики и консультирования исходить из ее интересов и склонностей. Другими словами, в первую очередь проводится диагностика тех познавательных способностей и свойств личности, которые необходимы для профессии, интересующей эту личность. Только в случае значительного несоответствия способностей личности и требований профессии возможен поиск другого варианта на основе диагностики основных познавательных способностей (мнемонических, мыслительных, аттенционных, имажитивных и др.). Психолог при этом должен исходить из интересов консультируемого, не навязывая ему своих суждений и оценок, а содействуя осознанию им собственных интересов и способностей, адекватному выбору профессии.

5. Принцип персональной ответственности. В соответствии с ним психолог несет персональную ответственность за правильность постановки психологического диагноза, адекватность используемых диагностических методов и коррекционных мероприятий*.

* Подробнее см.: Бубнова С.С. Психологические аспекты профессиональной консультации // Психол. журн. 1990. № 1.

Таким образом, профессиональное консультирование направлено на решение проблем, связанных с профессиональным самоопределением, выбором профессии и места работы, путей самореализации личности в профессиональном труде, с профессиональной адаптацией и профессионализацией, прогнозированием карьеры, преодолением трудностей, кризисов и конфликтов, а также с профессиональной реабилитацией работников, частично утративших трудоспособность.

Развитие психологического профконсультирования

Социально-экономическая ситуация в начале XX в. в развитых странах обусловила необходимость рационального распределения рабочей силы. Это способствовало становлению профконсультационной службы в рамках профотбора. В 1920 – 30-е гг. в нашей стране, так же как в США, Англии, Германии, Швейцарии, Бельгии и других странах, развивались теория и практика профконсультационной работы.

В 1930-е гг. в Чикаго создается первая консультативная служба в одной из крупнейших электрических компаний США. Задача работающих в службе консультантов – помогать работникам компании в решении их профессиональных проблем. К этому времени в России уже существовало несколько психотехнических лабораторий, занимавшихся проблемами профотбора.

Американский ученый Ф. Парсонс разработал модель профконсультации, которая включала три этапа: 1) изучение личности и психических особенностей претендента на профессию (работу или учебу); 2) изучение требований профессии к человеку; 3) сопоставление данных, полученных на предшествующих этапах, с целью выдачи рекомендации о выборе профессии. В этой модели само консультирование как процесс диалога с клиентом, который американцы считают «чисто американским продуктом», проводится лишь на третьем этапе, когда человек непосредственно выбирает профессию*.

* См.: Технология профессионального консультирования молодежи в службе занятости / Под ред. В.А. Полякова, С.Н. Чистяковой, М.С. Славиной. М., 1995.

Профконсультирование в США опиралось на концепцию врожденной профессиональной пригодности человека, и поэтому главное внимание уделялось диагностике. В 1920-е гг. широкое распространение получили психотехнические тесты профессионального отбора Г. Мюнстерберга.

Отечественные ученые (А.П. Болтунов, Н.Д. Левитов, Н.А. Рыбников) сместили акцент в профессиональном отборе с рабочего места на человека. Они считали важнейшей задачей профконсультации нахождение оптимального соответствия между возможностями человека и требованиями, предъявляемыми различными профессиями.

Большое внимание в профконсультировании уделялось профдиагностике. В профконсультационной работе использовались следующие методы: тестирование, бланковые и аппаратные методики, эксперименты на разных приборах, наблюдение и анализ индивидуальных особенностей с последующими рекомендациями относительно пригодности или непригодности человека к выбранной им профессии. Преобладал не подбор подходящей для человека профессии с учетом его способностей, а подбор человека к той или иной профессии. Подобная практика профконсультационной работы была вызвана тем, что заказчиками профконсультационных услуг были организации, стремившиеся решать свои проблемы поиска и подбора подходящих кадров для выполнения профессиональных функций. Тем самым нарушался принцип гуманного отношения к личности, ценностью личности становилась степень соответствия ее индивидуальности определенному требуемому профессией стандарту.

После Постановления ЦК ВКП(б) от 4 июля 1936 г. «О педологических извращениях в системе Наркомпроса» в России была прекращена всякого рода психотехническая деятельность, а вместе с ней остановлены и работы в области профконсультации.

Состояние профконсультационной деятельности в нашей стране до конца 1950-х гг. можно охарактеризовать как застой. В середине 1960-х гг. большое внимание стали уделять трудовому обучению и профориентации. В рамках возрождающейся психологии труда вновь начали исследоваться проблемы профконсультирования.

Разнообразие теоретических подходов к профконсультационной деятельности положило начало переходу от диагностического подхода в профконсультировании к концепции профессионального развития. В центр внимания все чаще ставились процессы целостного развития личности, признавалась необходимость непрерывности профконсультационной деятельности, содействующей осознанию того, что профессионализация проходит сквозь всю жизнь человека, а не сводится лишь к выбору профессии (К.М. Гуревич, Е.А. Климов, Т.В. Кудрявцев, К.К. Платонов и др.).

Профессиональная консультация в 1970 – 80-е гг. развивается в рамках воспитательной концепции профориентации и является важным условием осуществления индивидуального подхода к личности выбирающего профессию с учетом формирования его профессиональной направленности. К сожалению, реальная практика в целом не обеспечивала декларируемого профессионального развития личности. В начале 1980-х гг. все острее ощущалось противоречие между теоретическими подходами, провозглашавшими идею приоритета личности, и практикой профконсультации, ориентированной на обслуживание потребностей народного хозяйства в кадрах.

Несмотря на то что не сложилось единого определения сущности профессиональной консультации, большинство авторов признают важность оказания поддержки личности в ее профессиональном становлении. Основная задача при этом заключается в выявлении внутренних ресурсов личности и раскрытии путей осознания себя в процессе профессионального самоопределения. В связи с этим усиливаются требования к психологической подготовке самих профконсультантов: от них требуются знания о психологических возможностях, внутренних ресурсах личности, ее скрытом потенциале, а также владение основами профпедагогического и профбиографического.

Таким образом, профконсультацию следует рассматривать как процесс творческого взаимодействия консультанта и клиента, в результате которого человек осознанно подходит к формированию своего профессионального плана и определяет пути его реализации.

Основные направления профконсультирования

Все основные направления профконсультационной работы можно разделить на две группы:

- профилактика профессионального становления личности, когда по мере возможного возникновения проблем упреждающе готовят оптантов, обучаемых, молодых специалистов, профессионалов к преодолению трудностей профессионального самоопределения;
- оперативная помощь в решении ставшей актуальной проблемы, когда личность испытывает трудности, обусловленные неуверенностью, некомпетентностью, профессиональным банкротством, а также пассивностью и беспомощностью, внутренними препятствиями, мешающими выбрать профессиональное учебное заведение или получить место работы и сохранить его за собой.

На основании анализа отечественной и зарубежной литературы можно условно выделить следующие направления организации профконсультационной помощи:

1. **Справочно-информационное направление** предусматривает предоставление клиентам актуальных

и достоверных сведений, содержащих характеристику профессий, информацию о профессиональных учебных заведениях, состоянии рынка труда, вакантных рабочих местах и т.п. Распространение этой информации осуществляется путем издания доступных, эстетически оформленных, красочно иллюстрированных рекламно-справочных пособий.

2. **Организационно-управленческий подход** подразумевает координацию профконсультационной работы между различными образовательными учреждениями, службами занятости, отделами развития персонала предприятий, общественными организациями.

В настоящее время профконсультационная работа ведется в школах, центрах профориентации, службах занятости, на предприятиях. Особо следует выделить деятельность разного рода рекламно-посреднических фирм, обещающих потенциальным клиентам за вознаграждение прекрасное профессиональное будущее, материальное благополучие и успех.

3. **Адаптационное профконсультирование** направлено на оказание помощи лицам, поступившим в профессиональное учебное заведение или устроившимся на работу. Вхождение в незнакомый коллектив, усвоение новой социальной роли и овладение новой деятельностью порождают психическую напряженность и трудности. Действенную помощь в этих ситуациях могут оказать психологические службы в учреждениях и организациях.

4. **Стимулирующее профконсультирование** предусматривает оказание помощи лицам, переживающим профессиональную стагнацию, депрессию. Главным при этом является формирование у клиента внутренней готовности к осознанному и самостоятельному построению, корректировке и реализации перспектив своего профессионального развития, повышения квалификации, профессионального роста и карьеры. Важно обогатить представление личности о своих профессиональных возможностях, заложить уверенность в собственных силах и мотивировать профессиональное самосовершенствование.

5. **Коррекционное профконсультирование** направлено на оказание помощи лицам, переживающим кризис профессионального становления, трудности в профессиональном общении и сотрудничестве, конфликты. Проведение такого рода консультации требует глубокого психологического анализа внутреннего мира клиента, использования психотерапевтических технологий, установления доверительных отношений между психологом и клиентом.

6. **Реабилитационное консультирование** осуществляется для оказания помощи лицам, частично потерявшим трудоспособность, и инвалидам. Реализация этого направления, помимо владения психотехнологиями активизации потенциала личности и техникой психоанализа, требует наличия определенной правовой компетентности. Оказание морально-эмоциональной поддержки, формирование активной позиции, оптимизма являются важными составляющими этого вида консультирования.

7. **Манипулятивное профконсультирование** направлено на навязывание клиенту определенной профессионально ориентированной услуги.

Стихийность в организации профконсультационной помощи порождает дополнительные проблемы. Очевидно, вся профконсультационная работа должна направляться и координироваться специальными отделами служб занятости. Возможно, следует законодательными актами запретить стихийную зазывную пропаганду определенных видов профессиональных услуг.

Таким образом, в зависимости от характера оказываемой психологической помощи можно выделить семь организационных форм, или моделей, профконсультирования. Каждая из них в чистом виде не существует. Все они взаимно пересекаются и часто дополняют друг друга. Их выделение позволяет четче осознать сущность профконсультационной работы психолога. Вместе с тем, очевидно, назрела необходимость создания специализированных профконсультационных центров, бюро, служб.

Типы профконсультирования

Профконсультация стала актуальной в начале двадцатого столетия, ее возникновение было связано с проблемами выбора профессии. Выбор профессии долгое время рассматривался как поиск профессии, соответствующей психологическим характеристикам человека. Этот подход получил название **диагностического**. Профконсультация данного типа состоит из трех фаз:

- 1) изучения психических и личностных особенностей претендента на профессию (психодиагностическая фаза);
- 2) характеристики содержания труда, требований профессии и их описания в психологических терминах (профессиографическая фаза);

3) сопоставления индивидуальных особенностей человека с требованиями профессии и принятия решения о пригодности человека (фаза принятия решения).

Основными недостатками диагностирующей профконсультации являются следующие:

- игнорируется изменчивость, динамичность мира профессий, вследствие чего человеку в течение профессиональной жизни, возможно, не раз придется менять профессию;
- наличие огромного числа профессий и специальностей негативно сказывается на профессиографической компетентности психолога-консультанта;
- не принимается во внимание профессиональное развитие личности, изменение ее направленности, компетентности и профессионально важных качеств;
- консультируемый исключается из процесса принятия жизненно важного для него решения.

Решающее значение в процессе принятия решения о выборе профессии имеют результаты диагностики. Консультируемому отводится пассивная роль. Диагноз однозначно определяет и прогноз будущей профессии.

Другой подход раскрывается в *воспитательной* концепции профконсультации. Сторонники этой концепции считают, что человека можно подготовить к выполнению любой профессии. Главное – правильно подобрать эффективные методы профессионального обучения. Отсюда и содержание этого типа профконсультации – изучение индивидуально-психологических особенностей человека и организация оптимального профессионального обучения.

Основной недостаток этого типа профконсультации – игнорирование психофизиологических различий людей. Успешность освоения ряда профессий, а также продуктивность выполнения деятельности определяются свойствами нервной системы, типологическими особенностями, и, конечно, такая оптимистическая трактовка профпригодности человека несостоятельна.

Многие недостатки рассмотренных двух типов профконсультации исключает *развивающая (активизирующая) консультация*. Основное ее содержание – активизация процесса формирования психологической готовности личности к профессиональному самоопределению. Главный момент в этой профконсультации – перенесение акцента с акта выбора профессии или рекомендации по решению профессионально обусловленной проблемы на психологическую подготовку личности к определению своей позиции и самостоятельному принятию решения.

Важным принципом этого типа консультирования является сотрудничество психолога с клиентом. Неприемлемы навязывание собственного мнения, директивные рекомендации, давление. Акцент делается на осознании консультируемым своей проблемы, его самоопределении и выработке решения.

Для компетентного проведения консультации психолог должен разбираться в современном мире профессий, обладать фундаментальными знаниями в области общей и дифференциальной психологии, владеть методами психодиагностики и психотехнологиями профконсультирования.

Психотехнологии профконсультирования

Как уже было отмечено, психологический смысл консультации состоит в том, чтобы помочь человеку самому решить возникшую проблему, а не предлагать готовый совет. Только таким образом личность сможет накапливать опыт преодоления трудностей в будущем. К сожалению, консультируемые предпочитают занимать пассивную позицию, перекладывая решение на психолога-консультанта. Решающим условием успешного консультирования является вовлечение клиента в консультационный процесс. Подобное достигается только тогда, когда психолог рассматривает клиента как значимого человека, помогает ему увидеть собственные потенциальные возможности. В контексте открытых, доверительных отношений консультируемый будет более откровенным в своих помыслах и намерениях.

Технологии профконсультирования направлены на решение проблем профессионального самоопределения на разных стадиях становления личности. В настоящее время накоплен большой арсенал психотехник, методик проведения профконсультации. В зависимости от организации психотехнологии профконсультирования можно разделить на две группы: индивидуальные и групповые.

К *индивидуальным формам*, проведения консультации относятся диалогические технологии: беседа, интервью. Их суть – организация доверительного обсуждения проблем профессионального самоопределения; цель – активизация самопознания и самоопределения клиента, корректное педагогическое воздействие на него. Предметом взаимодействия психолога и клиента является

психическая реальность: переживания, отношения, намерения, мечты, потребности, ценностные ориентации и т.п.

Темами диалогических технологий консультирования могут быть актуализация профессиональных намерений, выбор профессии, коррекция профессионального образования, трудности адаптации и профессионализации, карьера, смена профессии и др.

Технологии проведения беседы, интервью существенно не различаются. Рекомендуются пятишаговая модель их построения.

1. Первая стадия – структурирование и достижение взаимопонимания. Краткое название этой стадии – «знакомство». Психолог решает задачу установления контакта с обратившимся за консультацией, что в психотерапевтической практике называется *рапортом* или *присоединением*. Конкретные варианты присоединения зависят от индивидуальных и культурных особенностей консультируемого. Могут устанавливаться позиции равенства или неравенства. Причем в последнем случае ведомым может быть как клиент, следующий за психологом, так и психолог, идущий за консультируемым.

Основными условиями установления контакта являются удобное помещение, исключаящее возникновение внешних помех (наличие посторонних лиц, шумы и т.д.), комфортная межличностная дистанция.

При проведении консультации используются следующие приемы психотехники:

- обращение к собеседнику только по имени и отчеству (имени);
- использование фраз единомыслия и местоимения «мы»;
- демонстрация радости от общения;
- демонстрация уважения к личности клиента;
- присоединение (неявное повторение) к элементам поведения клиента, слабо поддающимся его сознательному контролю, таким как дыхание, поза, жесты, мимика, темп и громкость речи;
- искреннее переживание перечисленных выше составляющих присоединения.

На этой стадии консультации достигается взаимопонимание психолога и клиента, которое может быть выражено ими примерно такими словами: «Я его чувствую, понимаю» (психолог), «Меня слушают, я доверяю этому человеку» (клиент).

2. На второй стадии идет сбор информации о контексте темы, происходит выделение проблемы. Главное – *определение сути проблемы*. Психолог решает следующие задачи: зачем клиент пришел; как он видит свою проблему; каковы его возможности в решении этой проблемы?

Проблема может быть описана с помощью следующих характеристик:

- содержание проблемы;
- область профессионального становления;
- уровень владения проблемой;
- возможная степень интенсивности влияния проблемы на поведение клиента;
- временные параметры (как долго существует данная проблема).

Основываясь на собранном материале, психолог уясняет позитивные возможности клиента в решении проблемы.

3. Третью стадию обозначают как *желаемый результат*. На этом этапе выясняется, чего хочет добиться клиент в результате взаимодействия с психологом.

Существуют требования, которые следует соблюдать для достижения желаемого результата:

- конкретность цели (если цель очень велика, необходимо ее разбить на ряд подцелей, достижение которых приведет к достижению основной цели);
- определение показателей достижения результата (следует ответить на вопрос: как узнать, что желаемый результат получен?);
- определение контекста результата (когда и в каких условиях хотел бы консультируемый реализовать предполагаемый результат?);
- выяснение осознаваемых резервов достижения результата (что может способствовать достижению результата: уровень образования, способности, черты характера, квалификация; что можно сделать уже сегодня, а что через неделю, месяц, год?);
- гармоничность цели, ее непротиворечивость другим личностно значимым целям.

Эта стадия консультирования предполагает обязательное воздействие на клиента. Оно осуществляется разными приемами: посредством ссылки на авторитеты, апелляции к психологической литературе, опоры на опыт. Чтобы инициировать самораскрытие клиента, психолог делится личным опытом или разделяет его эмоциональное состояние. Психолог также дает возможность

консультируемому предвидеть последствия желаемого результата, суммирует его суждения, поощряет клиента путем повторения ключевых фраз. Весьма важно обсудить с клиентом возможные позитивные моменты его поведения и деятельности.

Если клиент оказывает сопротивление воздействию психолога, то последний обозначает это такими, к примеру, фразами: «Вам, должно быть, трудно принять...» или «Вам, наверное, не хочется согласиться...». Это позволяет выявить ситуацию сопротивления; одновременно психолог показывает, что признает за клиентом право на сопротивление.

Завершается эта стадия позитивным обобщением возможных путей достижения желаемого результата.

4. Четвертая стадия направлена на выработку альтернативных решений. Эту стадию принято называть *альтернативой*. Обсуждая с клиентом разные варианты решения проблемы, психолог должен постоянно осознавать содержание своей профессиональной позиции и помнить о том, что правильное для него решение не является таковым для клиента. И вместе с тем клиент ждет от психолога четких директивных рекомендаций. В психологическом консультировании используются различные директивы в виде Z-конкретных пожеланий «Я предлагаю Вам сделать следующее...»:

- фантастическое предложение: «Представьте себе...», «Опишите идеальную профессиональную деятельность...»;
- свободные ассоциации: «Расскажите, какие ассоциации вызывает у Вас эта профессия...», «Перейдите к тому, что происходит в Вашей профессиональной жизни...»;
- обсуждение ролевых позиций: «Как учитель Вы...» или «Как адвокат Вы имеете право...»;
- языковые замены: «Замените «хотелось бы» на «я хочу»», «Замените «нельзя» на «желательно»» и т.п.

Особо следует подчеркнуть, что именно за клиентом остается право на выбор альтернативного решения, а также способа его реализации и направления изменения.

5. На пятой стадии происходит обобщение предыдущих этапов под девизом «За работу!». При этом проводится процедура, которая называется *присоединением к будущему*. На этой стадии задачи психолога состоят в том, чтобы способствовать переходу личности на уровень конкретных действий, изменению ее мыслей, намерений, чувств, поведения и деятельности*.

* См.: Абрамова Г.С. Практикум по психологическому консультированию. М., 1995. С.24 – 36; Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности / Науч. ред. А.А. Деркач. М., 1996. С.72-74.

Из практики консультирования известно, что не всегда удается добиться желаемого результата. Главным достижением консультации считаются изменения психологического состояния клиента. Психолог же должен уметь выделить эти изменения и сделать их достоянием переживаний клиента. Если негативные эмоциональные переживания уменьшились или исчезли, можно сделать вывод, что результат консультации успешен.

Однако нередко клиент противится принятию решения, изменениям, что обуславливается рядом причин, среди которых выделяют отсутствие убежденности в необходимости изменений, недовольство переменами, желание избежать неожиданностей, страх перед неизвестностью и возможной неудачей.

При завершении консультации психолог может рекомендовать обратиться за советом к специалистам из смежной области или книге, а также пообещать при необходимости продлить контактное взаимодействие. Проведение профконсультации требует постоянной рефлексии, что обуславливает необходимость высокой нервно-психической устойчивости психолога.

Индивидуальные формы проведения консультации занимают много времени, но обеспечивают доверительность, конфиденциальность. *Групповые формы* профконсультации позволяют за менее продолжительное время оказать помощь большему количеству людей. Эффективность групповых технологий консультирования для решения проблем профессионального самоопределения убедительно показал Н.С.Пряжников*. Им разработаны *активизирующие профконсультационные методики*, адекватные целям профессионального самоопределения. Приведем краткий обзор этих методик.

* См.: Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение.

Профориентационные игры с классом предназначены для работы с учащимися 7 – 11-х классов. В качестве примера рассмотрим игру «Спящий город». Цель игры – повышение у школьников уровня осознания особенностей трудовой деятельности в наиболее престижных на данный момент сферах

деятельности с учетом социально-экономических условий в стране.

Методика включает следующие основные этапы:

1. Участникам дается общая инструкция: «В некотором городе злые силы околдовали всех жителей, превратив их в вялых, почти спящих существ. Чтобы разбудить людей, необходимо как-то зажечь в них искру жизни. Для этого нужно предложить жителям простые и понятные программы улучшения жизни. Группа должна разработать такие программы по следующим направлениям:

- порядок и спокойствие в городе, снижение числа преступлений и правонарушений (юридические аспекты);
- совершенствование городского управления;
- оживление экономики, повышение благосостояния и занятости населения (экономические проблемы);
- счастье жителей, помощь в решении семейных, личностных проблем (психологические аспекты);
- здоровье жителей, профилактика заболеваний (медицинское обслуживание)*.

* Перечень программ можно изменить (например, ввести программу «Развитие туристического бизнеса» или «Развитие науки и образования» и т.п.).

Сейчас мы разобьемся на команды и попробуем составить такие программы, которые смогли бы разбудить жителей города».

2. На классной доске выписываются названия программ, участникам предлагается выбрать одну из них.

3. Далее ведущий рассаживает все команды за отдельные столы и дает следующее задание: «В течение 10 – 15 мин каждая группа должна определить 5 основных дел для реализации своей программы. Все выделенные дела обязательно должны быть реалистичны. После этого каждая группа определяет, кто из ее участников представит разработанную программу и ответит на вопросы остальных участников игры».

4. Участники приступают к работе. Ведущий не вмешивается в обсуждение и лишь напоминает об истекающем времени.

5. Докладчики от каждой группы представляют разработанные программы и отвечают на вопросы. Ведущий и сам должен быть готов задавать вопросы.

6. При подведении итога участники сами должны определить, насколько предложенные каждой группой программы были продуманными, реалистичными, интересными и насколько удалось сделать их не противоречащими друг другу.

Если программы удовлетворяют этим требованиям, то можно предположить, что жители города оживятся и, возможно, проснутся окончательно.

Эффект игры может быть усилен, если обсуждение снимать видеочамерой, а после окончания игровой процедуры посмотреть видеозапись.

Главный итог этой игры – формирование умения принимать профориентационные решения и развитие ответственности за свое профессиональное будущее*.

* См.: Пряхников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение, С.120 – 123.

Игровые профориентационные упражнения основаны на весьма эффективной методике. Участники рассаживаются в круг (по 8 – 15 чел.), что делает упражнения внешне похожими на занятия психотерапевтических групп. При проведении игр профконсультант должен обладать определенным уровнем психотерапевтической культуры: не навязывать своего мнения, всячески демонстрировать свою поддержку и эмпатию участникам, организовывать их реальное взаимодействие, создавать условия для самовыражения всех участников группы и т.д.

Н.С. Пряхников предлагает следующие игровые профориентационные упражнения: «Профессия на букву...», «Автопортрет», «Человек-профессия», «Кто есть кто?», «Звездный час» и др. В качестве примера такого рода технологии приведем упражнение «Кто есть кто?».

Смысл игрового упражнения – дать возможность участникам соотнести свой образ с различными профессиями на основании знаний учащихся друг о друге. Процедура проведения упражнения следующая:

1. Ведущий на основе опроса участников определяет, какие профессии для них наиболее интересны и выписывает их на классной доске, называя впоследствии профессии из этого перечня.

2. Ведущий называет профессию, каждый участник в течение нескольких секунд смотрит на других и

определяет, кому эта профессия подойдет в наибольшей степени. Далее ведущий хлопает в ладоши и все участники одновременно показывают рукой на выбранного ученика, наиболее подходящего, по их мнению, для названной профессии.

3. Ведущий подсчитывает, сколько рук показывает на каждого участника, и таким образом определяет, чей образ, по мнению большинства игроков, в наибольшей степени соответствует данной профессии.

Опыт показал, что данная технология может оказаться эффективной и при работе со взрослыми людьми. По времени методика занимает около часа*.

* См.: Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. С. 133-134.

Исследования показывают, что прогнозы школьников относительно профессионального будущего своих одноклассников нередко оказываются более точными, чем прогнозы учителей и родителей.

Карточные профконсультационные методики являются, по утверждению Н.С. Пряжникова, высокоэффективными технологиями. Главные их достоинства – предметность поискового действия и возможность оперативного составления из карточек образов моделируемых объектов. Данная технология весьма продуктивна при проектировании профессиональной судьбы. Средством построения образа жизни служат профконсультационные игровые карточки. В них приводятся образцы решения проблем профессионального становления, а также образцы наиболее привлекательных профессий. Примерами таких методик являются «Стратегия», «Шанс», «Карьера» и др. Важнейшие активизирующие приемы данных методик – специально организуемый игровой спор консультируемого клиента с ответами, написанными на карточках, а также определенные призы и наказания за успешность (или безрезультатность) такого спора.

Важной особенностью проведения карточных консультационных игр является их высокая динамичность, позволяющая охватывать моделируемую жизнь в целостности, а не рассматривать частные вопросы*.

* Подробное описание консультационных игр см. в кн.: Пряжников Н.С. Профорientационные игры: проблемные ситуации, задачи, карточные методики. М., 1991.

Рассмотренные методики не исчерпывают весь спектр профконсультации. Проведение профконсультации часто сопровождается психологической диагностикой, которая значительно повышает продуктивность работы психолога. Представляется обоснованным отдельное рассмотрение проблем психодиагностики в профконсультировании.

Психодиагностика в профессиональном консультировании

Психодиагностика – теория и практика постановки психологического диагноза, т.е. выяснения наличия и степени выраженности у человека определенных психологических признаков. Из этого определения следует, что психодиагностика является средством информационного обеспечения профконсультирования. Объектами психодиагностики выступают знания, умения, общие и специальные способности, особенности психических процессов, состояния, направленность, мотивы, интересы, черты личности и др.

Психодиагностические методы в основном те же, что и исследовательские. Отличия в целях обуславливают их состав и область применения. Исследовательские методы направлены на получение нового научного знания, психодиагностические – на сбор информации об объекте консультирования. Эта информация имеет субъективную новизну. И конечно, психодиагностический инструментарий определяется проблемами, которые находятся в компетенции профконсультирования.

В практике профконсультирования широко используется **развивающая психодиагностика**. Ее особенности заключаются в следующем:

- результаты диагностики используются для стимулирования потребностей личности в самопознании, самосовершенствовании, профессиональном становлении;
- выявляются деструктивные тенденции профессионального развития: кризисы, стагнации, деформации, а также недостаточный уровень развития профессионально важных качеств, способностей с целью коррекции профессионально-психологического профиля личности;
- осуществляется мониторинг профессионального развития личности;
- определяются ограничения в выборе сфер профессиональной деятельности, предъявляющих

жесткие требования к психофизиологическим особенностям индивида.

Для решения проблем профконсультирования применяют следующие методы:

1. **Объективные тесты** с выбором ответа. К ним относятся интеллектуальные тесты, тесты специальных способностей, а также тесты достижений, определяющие уровень знаний, умений и навыков.

2. **Тесты-опросники**, диагностирующие черты личности и направленность: интересы, установки, отношения, ценностные ориентации.

3. **Методики субъективного шкалирования и самооценки**, предусматривающие оценку каких-то объектов внешнего мира, людей, событий своей жизни либо себя самого. Консультируемому предлагают определенные шкалы в словесной, числовой или графической форме для оценки и шкалирования. К этой группе относятся методика самооценки Дембо-Рубинштейна, семантический дифференциал, методики ранжирования (тест Люшера), сортировки (каузометрия) и др.

4. **Интерактивные методики**. В эту группу входят психологическая беседа (интервью), являющаяся методом прямого взаимодействия и поэтому сочетающая сбор информации с психолого-педагогическим взаимодействием; ролевая игра, которая, так же как и беседа, относится к коррекционно-диагностическим методам.

5. **Проективные методики**, построенные главным образом на интерпретации ответов клиента на внешне нейтральные вопросы, его реакций на ситуации, допускающие множественность возможных суждений при восприятии. По этим ответам и реакциям психолог-консультант судит о глубинных мотивах поведения, жизненно и профессионально значимых событиях, личностных смыслах и т.д. Наиболее известные проективные тесты: «Незаконченные предложения», анализ продуктов деятельности (психобиография), тематический апперцептивный тест и др.

6. **Стандартизированное аналитическое наблюдение**, характеризуемое наличием цели и предмета наблюдения, процедурной схемы, выделенными признаками наблюдения и способами их регистрации. На основании анализа признаков наблюдения производится интерпретация поведения и принимается решение.

7. **Приборные психофизиологические методики**, применяемые в основном в целях профотбора. С их помощью регистрируют физиологические индикаторы: дыхание, пульс, кожное сопротивление, мышечный тонус и т.п.

К этой группе психодиагностических методик относятся также *аппаратурные поведенческие методики*. С их помощью диагностируют элементарные психические функции (скорость реакции, чувство равновесия, психомоторную реакцию) и свойства нервной системы. Разновидностью аппаратурных методик являются тесты-тренажеры для диагностики определенных профессиональных умений.

Рассмотренные группы методов психодиагностики позволяют осуществить сбор информации, необходимой для оказания профконсультационной помощи. Совокупность конкретных методов диагностики, направленных на решение профконсультационной проблемы, определяет психодиагностическое поле деятельности практического психолога (табл. 25).

Таблица 25

Психодиагностическое поле профессионального консультирования

Проблема профконсультирования	Методы психодиагностики
1	2
Профессиональное самоопределение	Тесты-опросники: ДЦО Е.А. Климова; опросники профессиональных интересов; тесты интеллекта: тест Амтхауэра, ШТУР, тест Векслера и др. Тесты специальных способностей. Методики субъективного шкалирования: тесты Люшера, Сонди, юмористических фраз и др. Беседа, интервью
Профессиональная пригодность	Приборные психофизиологические и аппаратурные поведенческие методики. Тесты интеллекта, специальных способностей. Тесты достижений
Профессиональная адаптация	Стандартизированное аналитическое наблюдение, тесты-опросники. Проективные методики: "Завершение предложения", цветовой тест Люшера, ТАТ, фрустрационный тест Розенцвейга, графические проективные методики и др.
Реализация профессионально-психологического потенциала	Объективные тесты интеллекта и креативности, тесты достижений, способностей. Опросники: потребность в достижении, самоотношение. Методики шкалирования и самооценки.

Профессиональный рост, карьера	Стандартизированное аналитическое наблюдение. Психологическая беседа, интервью Объективные тесты интеллекта, креативности. Гесты достижений, самоотношения. Проективные методики: "Завершение предложения", ТАТ, фрустрационный тест Розенцвейга, цветовой тест Люшера, графические проективные методики. Методики шкалирования: семантический дифференциал, методики определения самооценки, уровня притязаний и др.
Профессиональные деструкции (стагнация, кризисы, конфликты)	Тесты-опросники: ММРУ, тест Кеттелла. Психобиография, каузометрия. Проективные методики: фрустрационный тест Розенцвейга. Методы шкалирования: репертуарные решетки Селли, методики определения самооценки, семантического дифференциала и др.
Профессиональная реабилитация	Патохарактерологический диагностический опросник А. Личко. Проективные методики рисуночной фрустрации Розенцвейга, графического проектирования. Тесты интеллекта, достижений и специальных способностей. Методики субъективного шкалирования: тесты Люшера, Сонди. Психологическая беседа (интервью), стандартизированное наблюдение и др.

При проведении психодиагностики практический психолог обязательно должен иметь четкое представление о цели консультации, уметь подобрать эффективный диагностический инструментарий, произвести отбор наиболее важных материалов, обработать, проанализировать и интерпретировать данные, установить психологический диагноз, составить прогноз развития ситуации и определить содержание психокоррекционных и развивающих мероприятий с клиентом*.

* Более подробную характеристику методов психодиагностики см. в кн.: Основы психодиагностики. С. 105-197.

Этические проблемы профессионального консультирования

При проведении профконсультации психолог должен соблюдать определенные этические нормы, руководствоваться профессионально-этическими принципами. В противном случае психолог-профконсультант может быть исключен из психологического сообщества и лишен права на психологическую практику.

Практический психолог должен соблюдать следующие этические нормы.

1. *Защита интересов клиента*

Необходимо соблюдение *принципа добровольности* участия в психологическом консультировании. В отдельных исключительных случаях работник обязан пройти собеседование с профконсультантом, но и тогда за клиентом остается право добровольно выбирать степень откровенности и глубины консультации. В любом случае следует сообщить клиенту истинную цель консультационной процедуры, проинформировать его о том, кто будет ознакомлен с результатом консультации.

Важно соблюдать *принцип обеспечения суверенных прав личности*. При консультировании возникает опасность посягательства психолога на сокровенные мысли и чувства клиента. Психологическая экспансия может выразиться также в том, что психолог побуждает клиента раскрыть интимную сторону его жизни. Искушение проникнуть в тайные уголки бессознания клиента может привести к чрезмерной откровенности в консультировании. Психолог должен сохранять некоторую дистанцию с клиентом, иначе можно потерять его доверие. И конечно, клиент не должен подвергаться обследованию обманным путем.

Обеспечение суверенности клиента означает, что его перед консультированием предупреждают, кто будет иметь доступ к результатам диагностики и принятому решению.

Принцип конфиденциальности означает, что вся информация, полученная при консультировании, будет доступна лишь тем, для кого она предназначена, и только с согласия клиента либо его родителей, если обследуемый несовершеннолетний или не совсем адекватно отражает сложившуюся ситуацию. Если клиент не был предупрежден о том, что результаты консультирования могут стать доступны педагогам, администраторам, предпринимателям, то психолог не имеет права сообщать их ни тем ни другим.

Особо важно обеспечить строгий контроль за доступом любых лиц к материалам консультирования. Категорически запрещается сообщать сведения о клиенте, которые могут нанести ему какой-либо ущерб.

Если психодиагностика проводится в целях конкурсного отбора или при приеме на работу, то клиент должен быть проинформирован, что результаты психодиагностического обследования будут использованы при принятии решения о зачислении его на вакантное место или о приеме на работу.

2. Обеспечение эффективности профконсультирования

Принцип психопрофилактического проведения консультации означает, что при взаимодействии с клиентом следует стремиться обеспечить его эмоционально комфортное состояние, предоставить ему возможность внести коррективы в процедуру консультации, самостоятельно сформулировать рекомендации и наметить пути решения профконсультационной проблемы.

Принцип объективности требует, чтобы результаты консультирования были научно обоснованными, базировались на глубоких психологических знаниях консультанта, компетентном использовании диагностического инструментария и психотехнологий, не зависели от субъективного отношения к клиенту. Консультирование следует вести корректно, доброжелательно. И вместе с тем недопустимы подкаски и помощь, вносящие искажения в процесс решения профконсультационной проблемы.

Принцип «Не навреди!» предполагает, что принятое решение, совместно выработанные рекомендации обязательно должны быть полезны клиенту. Не разрешается также давать рекомендации, которые могут привести к нежелательным, непредсказуемым последствиям и нанести вред другим людям.

3. Проведение консультирования на высоком профессиональном уровне

Принцип профессиональной компетентности предъявляет высокие требования к уровню образования профконсультанта (высшее психологическое либо на базе высшего дополнительное психологическое образование), предполагает доскональное владение психодиагностическими методиками и психотехнологиями консультирования, наличие практического опыта и лицензии, полученной по результатам аттестации.

Принцип соблюдения культуры достоинства позволяет избежать каких-либо определенных оценок личности и поведения клиента; его нужно принимать таким, какой он есть. Не следует отнимать у клиента право самому принимать решение и формулировать выводы, подавлять его своей психологической компетентностью, статусом, имиджем. Необходимо предоставлять клиенту возможность высказаться, выговориться. Этот принцип означает также глубокое уважение себя как человека и как психолога.

Обобщая вышеуказанные этические ориентиры профконсультанта, можно привести суждение Н.С. Пряжникова, что главное – «...культивирование права каждого человека на индивидуальность, на построение своего неповторимого счастья, но счастья, не уменьшающего таких же прав других людей, то есть *культивирование права на самобытность в сообществе равных*»*.

* См.: Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. С.69.

О профессиональной подготовленности психолога к профконсультированию свидетельствуют следующие показатели:

- ориентация на решение проблем клиента с учетом его индивидуально-психологических особенностей и потенциальных возможностей;
- полиреактивность психолога на лично значимые проблемы клиента и уклонение от оценочных суждений по поводу особенностей личности и деятельности клиента;
- реалистичность оценки своих возможностей и уровня квалификации, а также ограничений в своей деятельности;
- постоянное осознание и учет взаимного влияния психолога и клиента при консультировании;
- осознание самоценности достоинства обратившегося за психологической помощью человека;
- экологичность психодиагностической, развивающей и коррекционной работы.

В качестве профессиональных способностей, необходимых практическому психологу, можно назвать следующие:

- инициировать реализацию профессионально-психологического потенциала клиента;
- быстро устанавливать атмосферу доверия при общении с клиентом;
- структурировать проблемную ситуацию и уметь планировать профконсультирование;
- компетентно вести психологическую экспертизу профконсультационной проблемы;
- осуществлять эмпатийное взаимодействие, «присоединение» к миру клиента.

Ведущими направлениями работы психолога-профконсультанта являются:

- психологическая консультация;

- психодиагностика;
- психокоррекция и психопрофилактика;
- психологическая реабилитация.

Деятельность психолога-профконсультанта имеет четкую гуманистическую направленность, ориентирована на эмоциональное и профессиональное благополучие клиента, носит творческий характер и предоставляет большие возможности для реализации профессионализма и самоактуализации личностного потенциала.

Выводы

1. Профессиональное консультирование – это метод психологической помощи людям в решении проблем профессионального становления: профессионального самоопределения, профпригодности, профессиональной адаптации, реализации профессионально-психологического потенциала, профессионального роста, карьеры, профессиональной реабилитации, а также преодоления профессиональной стагнации, кризисов и конфликтов. Психологический смысл консультирования состоит в том, чтобы помочь человеку самому решить возникшие проблемы.

2. Основными организационными формами профессионального консультирования являются справочно-информационная, организационно-управленческая, адаптационная, стимулирующая, коррекционная, реабилитационная и манипулятивная. Как правило, они применяются в комплексе. В процессе профконсультирования одна из этих организационных форм является определяющей, доминирующей.

3. В зависимости от концептуального понимания профессионального становления личности сложились следующие типы профконсультирования: диагностическое, воспитательное и развивающее. Наиболее перспективной представляется активизирующая профконсультация, которая предусматривает самоактуализацию клиента и включает развитие и коррекцию личности. Все три типа консультирования реализуются с помощью индивидуальных и групповых психологических технологий.

4. В профконсультировании используются методы психодиагностики, позволяющие осуществить сбор информации о психофизиологическом, психологическом и социально-психологическом уровне развития свойств, качеств, черт характера клиента для оказания ему психологически обоснованной помощи. Использование конкретных методов психодиагностики определяется проблемами профконсультирования и возрастными особенностями клиента.

5. При консультировании психолог руководствуется следующими этическими принципами:

- добровольности участия клиента в консультации;
- его активности в решении проблемы;
- конфиденциальности диагностической информации;
- научной обоснованности и объективности прогноза и выводов;
- коррекционно-развивающего характера предлагаемых рекомендаций.

При оказании консультативной помощи важно соблюсти право каждого человека быть личностью, индивидуальностью и принимать его таким, какой он есть.

Послесловие

В учебном пособии обобщены психологические знания по одной из отраслей прикладной психологии – психологии профессий.

Предпосылками оформления накопленной психологией научно-прикладной информации в области взаимодействия человека с миром профессий в самостоятельную научную дисциплину являются следующие факторы:

1. Изменение социально-экономической ситуации в стране, развитие рынка труда, появление безработицы, социально-профессиональная миграция трудоспособного населения усилили потребность людей в ориентации в мире профессий.

2. Демократизация общественной жизни существенно обогатила возможности людей в своем жизнетворчестве, важным моментом которого стало проектирование профессиональной биографии. Определение своего места в мире труда, компетентный выбор профессии требуют учета индивидуально-психологических особенностей человека, социально-экономической ситуации и характеристики профессии. Поэтому возросла потребность в профессиологических и психологических

знаниях.

3. В отечественной психологии труда, возрастной и педагогической психологии накоплен большой объем знаний в области профессионального становления личности, профориентации и профконсультации, профессиографии. Обобщение этих знаний с единых методологических позиций в рамках одной научной дисциплины представляется крайне актуальным и своевременным.

Автору не удалось в полной мере решить проблему проектирования учебного предмета, адекватного научной дисциплине – психологии профессий. Не все вопросы получили научно обоснованное освещение. За пределами учебного пособия остались такие важные аспекты психологии профессий, как профессиональная диагностика, психологическое обеспечение карьеры и профессиональная реабилитация.

Автор осознает, что некоторые положения учебного пособия и форма их представления могут вызвать возражения у тех ученых-психологов, работы которых были использованы при написании книги. За возможно некорректное цитирование и ссылки автор приносит им свои извинения.

Учебное пособие «Психология профессий» – это попытка автора утвердить в теории и практике новую для отечественной прикладной психологии отрасль и новую учебную дисциплину.

Литература

- Абрамова Г.С. Введение в практическую психологию. М, 1994.
- Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. М., 1991.
- Анастаси А. Психологическое тестирование: В 2 кн.: Пер. с англ. / Под ред. К.М. Гуревича, В.И. Лубовского. М., 1982.
- Асмолов А.Г. Психология личности. М., 1990.
- Базаров Т.Ю. Управление персоналом развивающейся организации. М., 1996.
- Батышев С.Я. Реформа профессиональной школы: опыт, поиск, задачи, пути реализации. М., 1987.
- Бодалев А. А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения. М., 1998.
- Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психодиагностике. СПб., 1999.
- Гарбер Е.И., Козача В.В. Методика профессиографии. Саратов, 1992.
- Гейжан Н.Ф. Теория и практика профессиональной консультации. М., 1991.
- Голомшчок А.Е. Выбор профессии и воспитание личности школьника. М., 1979.
- Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. Киев, 1988.
- Деркач А.А., Кузьмина Н.В. Акмеология: пути достижения вершин профессионализма. М., 1993.
- Захаров Н.Н. Профессиональная ориентация школьников. М., 1988.
- Зеер Э.Ф. Личностно ориентированное профессиональное образование. Екатеринбург, 1998.
- Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. М., 1987.
- История советской психологии труда: Тексты/Под ред. В.П. Зинченко, В.М. Мунипова, О.Г. Носковой. М., 1983.
- Климов Е.А. Введение в психологию труда. М., 1988.
- Климов Е.А. Психология профессионала. М. – Воронеж, 1996.
- Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. М., 1996.
- Климов Е.А. Развивающийся человек в мире профессий. Обнинск, 1993.
- Котелова Ю.В. Очерки по психологии труда/Под ред. Е.М. Ивановой. М., 1986.
- Ливенхед Б. Кризисы жизни – шансы жизни: Развитие человека между детством и старостью. Калуга, 1994.
- Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.
- Новиков А.М. Профессиональное образование в России. М., 1997.
- Общая психодиагностика / Под ред. А.А. Бодалева, В.В. Столина. М., 1987.
- Основы психодиагностики / Под ред. А.Г. Шмелева. М. – Ростов н/Д, 1996.
- Поливанова К.Н. Психологический анализ кризисов возрастного развития // Вопр. психологии. 1995. № 1.
- Практикум по психодиагностике / Под ред. Н.С. Глуханюк. Екатеринбург, 1999.
- Профессиональная ориентация учащихся / А.Д. Сазонов, В.Д. Симоненко, В.С. Аванесов, Б.И. Бухалов. М., 1988.
- Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. М. – Воронеж, 1996.
- Психологическое сопровождение выбора профессии/Под ред. Л.М. Митиной, М., 1998.
- Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности. М., 1996.
- Толстых А.В. Возрасты жизни. М., 1988.
- Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики. М., 1998.
- Филиппов А.В. Работа с кадрами: психологический аспект. М., 1990.
- Чистякова С.Н., Захаров Н.Н. Профессиональная ориентация школьников: организация и управление. М., 1987.
- Шадриков В.Д. Деятельность и способности. М., 1994.
- Шадриков В.Д. Проблема системогенеза профессиональной деятельности. М., 1982.

ПРИЛОЖЕНИЕ. ГЛОССАРИЙ

- Акмеология** (от греч. акме – вершина, острие) – наука, изучающая феноменологию, закономерности и механизмы развития человека на ступени его духовной и социально-профессиональной зрелости при достижении наиболее высокого уровня развития.
- Аттестация** (от лат. attestatio – свидетельство) – процесс оценивания соответствия кого-либо или чего-либо некоторым критериям, степени наличия или отсутствия тех или иных признаков, в совокупности характеризующих качество объекта оценки. Различают следующие виды аттестации: аттестацию персонала, учащихся, студентов, слушателей; рабочих мест; продукции; товара; учебных заведений.
- Биографические методы** (от греч. bios – жизнь, grapho – пишу) – способы исследования жизненного пути человека. Помимо ретроспективного описания прошедших этапов жизни включают анализ предполагаемых в будущем событий.
- Депривация** – лишение возможности удовлетворения или недостаточное удовлетворение какой-либо психической потребности в течение достаточно длительного времени. Наиболее опасны для полноценного развития сенсорная, эмоциональная и коммуникативная формы депривации.
- Деформация личности профессиональная** – изменение психической структуры, качеств личности под влиянием выполнения профессиональной деятельности.
- Идентичность** – условие, при котором человек ощущает себя неизменным (в своих существенных проявлениях), действуя в самых разных жизненных ситуациях.
- Имидж** (от англ. imadg – образ) – эмоционально окрашенный стереотип восприятия массовым, обыденным сознанием кого-либо, чего-либо, например, политического лидера, профессии, товара.
- Индивидуальный стиль деятельности** – устойчивая личностно окрашенная система относительно однородных приемов, способов, методов, навыков выполнения той или иной деятельности.
- Карьера** – успешное продвижение работника в сферах общественной, служебной, профессиональной, научной деятельности и др.
- Каузометрия** (от лат. causa – причина и греч. metreo – измеряю) – метод исследования субъективной картины жизненного пути и психологического времени личности. Направлен на описание прошедших и предполагаемых этапов профессиональной биографии.
- Когорта** (от лат. Cohors – множество, подразделение) – группировка индивидов по признаку переживания одних и тех же событий в одни и те же периоды времени. Люди, входящие в когорту, характеризуются общими социально-психологическими качествами. Понятие «когорты» в профпсихологии используется при выявлении индикаторов профессиональных изменений разных возрастных групп.
- Консалтинг психологический** (от англ. consulting – консультирующий) – анализ и регулирование групповых и личностных взаимоотношений, управление конфликтами, оценка и отбор персонала, планирование карьеры, адаптация персонала.
- Консультация психологическая** – одна из форм оказания психологической помощи людям, испытывающим потребность в оптимизации своей психической активности, в преодолении неприятных психических состояний и психических затруднений, чувства безысходности, в организации самовоспитания и др.
- Контент-анализ** (от англ. contents – содержание) – метод анализа и оценки информации (содержащейся в документах, видеозаписях, радиопередачах, интервью и т.д.) путем выделения в формализованном виде смысловых единиц информации и замера частоты упоминания этих единиц в выборочной совокупности.
- Лонгитюдное исследование**, или лонгитюд (от англ. longitude – долгота), – многократное систематическое изучение одних и тех же испытуемых (или групп) в процессе их развития. В процессе лонгитюда фиксируются изменения и различия людей при относительном постоянстве внешних факторов. Лонгитюд позволяет определить профессиональные изменения в течение трудоспособного возраста человека.
- Менеджер по работе с персоналом** – специалист, занимающийся отбором, определением профпригодности и развитием персонала, оценкой его профессиональной эффективности и прогнозированием карьеры.

- Метод профессиональной пробы** – один из способов профессионального отбора, заключающийся в исследовании поведения испытуемого (например, абитуриента) в условиях искусственного включения его в предполагаемую будущую профессиональную деятельность.
- Онтогенез** (от греч. on – род, падеж; ontos – сущее; genesis – рождение, происхождение) – психическое развитие индивида от рождения до конца жизни.
- Оптация** (от лат. optatio – желание, выбор) – принятие решения о выборе пути профессионального развития.
- Персонал** – личный состав или работники учреждения, предприятия, составляющие группу по профессиональным или служебным признакам. Различают технический, медицинский, педагогический, обслуживающий персонал и т.д.
- Праксиметрические методы** (от греч. praxis – действие) – эмпирические способы получения научных данных путем анализа процессов и продуктов деятельности: хронометрия, циклография, профессиография, оценка изделий и выполненных работ и т.д.
- Профессиограмма** – характеристика профессии, включающая описание условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений и навыков, профессионально важных качеств, а также противопоказаний по состоянию здоровья. Профессиограмма позволяет определить профессиональную пригодность человека.
- Профессиология** – научная дисциплина, находящаяся на стыке философии, социологии и психологии, изучающая закономерности и тенденции профессионализации личности.
- Профессиональная идентичность** – профессиональный «Я-образ», включающий профессиональные стереотипы и уникальность собственного «Я»; осознание своей тождественности с профессиональным образом «Я».
- Профессиональная миграция** – смена вида профессиональной деятельности, места работы, специальности и профессии.
- Профессиональная мобильность** – готовность и способность работника к смене выполняемых производственных заданий, освоению новых специальностей или изменений в них, возникающих под влиянием технических и технологических преобразований.
- Профессиональная ориентация** – система научно обоснованных психолого-педагогических и медицинских мероприятий, направленных на подготовку молодежи к выбору профессии с учетом индивидуально-психологических особенностей личности и потребностей общества.
- Профессиональная пригодность** – соответствие личностных характеристик обследуемого требованиям профессиограммы, его способность овладеть данной профессиональной деятельностью.
- Профессиональная социализация** – присвоение специалистом групповых норм, ценностей, правил профессионального поведения; идентификация себя с профессией.
- Профессиональное самоопределение** – активный и долговременный процесс выбора профессии, внутренние психологические основания и результат этого процесса. Содержание профессионального самоопределения – осведомленность о мире профессий, путях их выбора, способах освоения профессий; самоанализ и самооценка.
- Профессиональный профиль** – совокупность критериев оценки личности специалиста. Включает виды деятельности, профессионально важные качества, ключевые квалификации, социально-профессиональные роли и способы поведения.
- Профессия** – вид трудовой деятельности, требующий определенных знаний и умений, приобретаемых в результате специального образования, подготовки и опыта работы. Название профессии определяется исходя из применяемых орудий труда (машинист, крановщик, токарь), предметов труда (машиностроитель, горняк), способа воздействия на предмет труда (сверловщик, штамповщик) или характера и содержания труда.
- Психобиография** (от греч. psuche – душа и bio-graphia – жизнеописание) – метод психологического анализа конкретных лиц. Первоначально использовался для анализа становления политических деятелей, в дальнейшем психобиография стала применяться для изучения деятелей науки и культуры, а также исследования индивидуальных профессиональных биографий людей.
- Психограмма** – часть профессиограммы, отражающая требования к личности специалиста, а также психофизиологические свойства, психологические качества и способности, обеспечивающие успешное овладение данной профессией.
- Психометрия** (от греч. metron – мера) – исследование количественных сторон, соотношений, характеристик психических процессов и явлений.

Реориентация – смена профессионального учебного заведения или профессии в связи с острой неудовлетворенностью выбором профессиональной деятельности или обнаружившейся профессиональной непригодностью.

Самоопределение личности – сознательный акт выявления и утверждения собственной позиции в проблемных ситуациях.

Таксономия (от греч. taxis – расположение по порядку, nomos – закон) – классификация и систематизация предметов и явлений.

Содержание

Предисловие.....	2
Глава 1. ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИЙ – ОТРАСЛЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ НАУКИ И ПРАКТИКИ.....	2
Исходная дробленная ситуация.....	2
Становление психологии профессий.....	5
Предмет, задачи и методы профпсихологии.....	7
Основные концептуальные положения.....	9
Технологии реализации практической направленности психологии профессии.....	10
Прикладные аспекты профпсихологии.....	11
Психология профессий как учебная дисциплина.....	11
Профпсихология как специальность.....	12
Глава 2. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ.....	12
Методологические основы.....	13
Ключевые понятия.....	13
Историческая обусловленность профессионального становления.....	15
Детерминация профессионального становления личности.....	15
О взаимодействии индивидуального, личностного и профессионального развития человека.....	19
Стадии профессионального становления.....	19
Профессионально обусловленная структура деятельности: концептуальная модель.....	23
Профессионально обусловленная структура личности.....	24
Профессиональные деформации личности.....	27
Выводы.....	27
Глава 3. МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГИИ ПРОФЕССИЙ.....	28
Классификации методов исследования.....	28
Генетические методы.....	31
Психометрические методы.....	33
Психометрические методы.....	37
Экспериментальные методы.....	41
Методы математической обработки.....	43
Выводы.....	46
Глава 4. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ ЛИЧНОСТИ.....	47
Сущность профессионального самоопределения.....	47
Содержательно-процессуальная модель профессионального самоопределения.....	49
Профессиональное самоопределение на разных стадиях становления личности.....	50
Конфликты профессионального самоопределения.....	54
Выводы.....	55
Глава 5. ОСНОВЫ ДИФФЕРЕНЦИРОВАННОЙ ПСИХОЛОГИИ ПРОФЕССИЙ.....	56
Понятие профессии.....	56
Психологическая классификация профессий.....	57
Классификация учебных профессий.....	63
Сущность профессиографии.....	66
Методы профессиографических исследований.....	67
Дифференцированное профессиографирование.....	68
Выводы.....	74
Глава 6. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА.....	74
Аттестация как научно-практическая проблема Краткий исторический экскурс.....	74
Процедура и методика аттестации.....	79
Оценка результативности деятельности (на примере деятельности руководителя учебного заведения).....	84
Оценка профессионально-психологического потенциала (на примере руководителя учебного заведения).....	89
Подведение итогов аттестации.....	92
Выводы.....	93
Глава 7. КРИЗИСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ.....	94
Введение в проблему.....	94

Типология кризисов личности	96
Методика изучения кризисов	98
Факторы, детерминирующие кризисы профессионального развития	99
Психологические особенности кризисов профессионального становления.....	100
Выводы.....	104
Глава 8. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ДЕСТРУКЦИИ ЛИЧНОСТИ.....	106
Введение в проблему	106
Концептуальные позиции	107
Психологические детерминанты профессиональных деструкции.....	108
Уровни профессиональной деформации	110
Профессиональные деформации менеджеров	111
Выводы.....	115
Глава 9. ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ	115
Исходные положения.....	115
Психологическое сопровождение на стадии ориентации.....	118
Психологическое сопровождение профессионального образования.....	123
Психологическое сопровождение на стадии профессиональной адаптации.....	125
Психологическое сопровождение на стадии профессионализации.....	127
Психологическое сопровождение на стадии мастерства	129
Психологическое сопровождение на этапе прекращения профессиональной деятельности	130
Выводы.....	131
Глава 10. ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ	131
Исходные положения.....	131
Развитие психологического профконсультирования	133
Основные направления профконсультирования	134
Типы профконсультирования.....	135
Психотехнологии профконсультирования	136
Психодиагностика в профессиональном консультировании	140
Этические проблемы профессионального консультирования	142
Выводы.....	144
Послесловие	144
Литература	145
ПРИЛОЖЕНИЕ. Глоссарий	146