

ПРОФЕССИОНАЛИЗМ КАК РЕАЛИЗАЦИЯ РЕСУРСА ИНДИВИДУАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕКА

С.А. Дружилов

Проблемы формирования профессионалов и профессионализма человека тесно связана с вопросом о потенциалах и ресурсах психического развития. Б.Г.Ананьев писал, что «для социального прогнозирования необходимы научные знания о резервах и ресурсах самого человеческого развития, об истинных потенциалах этого развития, еще крайне недостаточно используемые обществом» [1; с.4]. Эти положения не утратили своей актуальности и в наши дни.

Под профессионализмом нами понимается особое свойство людей систематически, эффективно и надежно выполнять сложную деятельность в самых разнообразных условиях. В понятии «профессионализм» отражается такая степень овладения человеком психологической структурой профессиональной деятельности, которая соответствует существующим в обществе стандартам и эффективным требованиям. Человек может приобрести это свойство в результате специальной подготовки и долгого опыта работы, а может и не приобрести его, а лишь «числиться» профессионалом.

В последнее десятилетие проблемы профессионализма стали предметом пристального рассмотрения психологической науки [17, 19, 22, 24]. Имеющиеся теоретические разработки и накопленные эмпирические данные по различным видам профессиональной деятельности дают возможность говорить о существенном продвижении по пути познания сущности профессионализма как психологического феномена.

В инженерной психологии это работы В.А. Бодрова по психологии профессиональной пригодности [3], Ю.К. Стрелкова – по проблемам операционально-смысловой структуры профессионального опыта [28], Г.С. Никифорова по проблемам надежности профессионала [20], Г.В. Суходольского – по психологической теории деятельности [29].

В психологии труда это работы В.Д. Шадрикова по проблемам системогенеза профессиональной деятельности [31], М.А. Дмитриевой – по психологическому анализу системы «человек-профсреда» [7], Е.А. Климова по проблемам профессионального самоопределения [16], О.Н. Родиной по анализу успешности трудовой деятельности

[26], Е.П. Ермолаевой по изучению преобразующих и идентификационных аспектов профессионализма [11], Д.И. Завалишиной по анализу взаимосвязи профессионального развития и профессионального мышления [13]. Профессионализация личности в зрелом возрасте рассматриваются в акмеологии (А.А. Бодалев, А.А. Деркач, А.П. Ситников). Однако в полной мере задача раскрытия психологических механизмов формирования и развития профессионализма субъекта труда, влияния на становление человека-профессионала его внутренних ресурсов и ресурсов профессионального сообщества не нашла своего решения.

Изучение психологического феномена профессионализма человека как системного образования

Термин «профессионализм» в современной психологической литературе используется для обозначения высокой продуктивности профессиональной деятельности [15, с. 17]. В то же время признается, что идею профессионализма не следует сводить только к представлению о высоком уровне умелости профессионала [5]. Профессионализм человека – это и особенности его профессиональной мотивации, ценностных ориентаций.

Работа профессионала не сводится к тому, что видно стороннему наблюдателю. Поэтому человека-профессионала (как носителя свойства, именуемого профессионализмом), надо рассматривать как сложную многоуровневую систему, имеющую не только внешние функции, но и сложные, многообразные внутренние, в частности, психические функции. Мы согласны с Е.А. Климовым, считающим необходимым рассматривать профессионализм «не просто как некий высокий уровень знаний, умений и результатов человека в данной области деятельности, а как определенную системную организацию сознания, психики человека» [16; с.387].

При изучении профессионализма как *системного образования* мы исходим из следующих концептуальных предпосылок:

Во-первых, профессионал – это человек в целом, и как индивид, и как личность, и как индивидуальность. Поэтому феномен про-

фессионализма необходимо рассматривать во всех аспектах: индивидуности, личности, субъектности и индивидуальности. Это относится к изучению и становления профессионализма, и проявлений профессиональных деформаций.

Во-вторых, анализ профессионализма как *системного образования* подразумевает изучение всех измерений этого комплексного феномена. В качестве таковых считаем целесообразным остановиться на рассмотрении профессионализма 1) как *свойства*, 2) как *процесса* и 3) как *состояния*.

1. Профессионализм, рассматриваемый как интегральное *свойство* – это совокупность наиболее устойчивых и постоянно проявляющихся особенностей человека-профессионала, обеспечивающих определенный качественно-количественный уровень его профессиональной деятельности. Профессионализм (как свойство) является результатом онтогенеза человека в процессе его профессионализации.

2. Профессионализм, рассматриваемый как *процесс*, имеет *фазы* или *стадии*: начало, течение (экстенсивное или интенсивное развитие, стагнацию, деградацию и др.), окончание. Процессуальный аспект изучения феномена профессионализма основывается на выделении его временных характеристик: длительности и устойчивости фаз и стадий. Можно выделить следующие стадии развития профессионализма:

а) стадию *допрофессионализма*, когда человек уже работает, но не обладает полным набором качеств настоящего профессионала, да и результативность его деятельности не достаточна высока;

б) стадию *собственно профессионализма*, когда человек становится профессионалом, демонстрирует стабильно высокие результаты; эта стадия включает совокупность последовательно сменяемых фаз, каждая из которых характеризуется показателями, отвечающими требованиям определенным внутренним и внешним критериев;

в) стадию *суперпрофессионализма* или *мастерства*, соответствующую приближению к «акме» – вершине профессиональных достижений;

г) стадию *«послепрофессионализма»* (человек может оказаться «профессионалом в прошлом», «экс-профессионалом», а может оказаться советчиком, учителем, наставником для других специалистов).

3. Профессионализм, рассматриваемый как *состояние* человека-профессионала, мо-

жет быть *внутренне* и *внешне* наблюдаемым. Внутренне наблюдаемое состояние профессионализма – это зафиксированное сознанием субъекта на определенный момент времени интегральное ощущение комфорта (дискомфорта) в тех или иных подсистемах организма или всего организма в целом. Внешне наблюдаемое состояние профессионализма – это степень благополучия, определяемая по внешне читаемым признакам. Профессионализм, рассматриваемый как состояние человека-профессионала, активизирует регулятивные функции в адаптации субъекта к компонентам профессиональной среды.

В соответствии с теорией систем [8], описание профессионализма как *системы* следует проводить с учетом трех точек зрения или принципов: *функционального, морфологического и информационного*.

Функциональный принцип описания профессионализма. Феномен профессионализма как объект изучения интересен прежде всего *результатами* своего существования, местом, которое он занимает среди других психологических явлений. Поэтому познание профессионализма следует начинать с описания его *функций* и *критериев*.

Мы исходим из понимания того, что профессионализм предназначен для «обслуживания» («обеспечения») *системы* более высокого уровня, в качестве которой выступает *система профессиональной деятельности*.

Поэтому стоит уточнить, что далее рассматриваются *функции* не в смысле круга обязанностей, которые выполняет специалист в той или иной профессиональной деятельности, а в к смысле круга задач, которые решает *феномен профессионализма* человека в преобразовании действительности. *Критерии* определяют те совокупности признаков и их значения, которые позволяют судить о степени выполнения обобщенных и конкретных функций данного системного объекта.

Функции профессионализма. В общем случае *функция* характеризует процессуальную и результативную стороны внешнего проявления свойств рассматриваемого объекта в данной системе отношений. С процессуальной стороны основная функция профессионализма представляет собой *преобразование субъекта труда*. Результативная сторона функции представляет получение обобщенных и конкретных полезных результатов, удовлетворяющих определенные социальные потребности.

Конкретные функции профессионализма человека ориентированы на обеспечение решения следующих обобщенных *профессиональных задач*:

а) создание потребительских стоимостей, качество, надежность и производительность которых не ниже нормативного уровня;

б) производство, сохранение и развитие нормативно одобряемого способа конкретной профессиональной деятельности, ее развитие за счет индивидуального обогащения; в) воспроизводство, сохранение и развитие профессиональной общности, участником которой является данный специалист и которая, в свою очередь, является частью всего профессионального сообщества и частью общества в целом.

Конкретизация функций профессионализма позволяет обратиться к анализу тех свойств (качеств) человека-профессионала, которые обеспечивают их реализацию. К ним относятся *профессионально важные качества* (ПВК) и *отношения* человека к профессиональной деятельности и к профессии в целом.

Выполнение функций в общем случае сопровождается получением не только полезных результатов, но и определенных издержек (затрат), которые могут быть как материальными, так и нематериальными (социальными, психологическими). Функциональный подход требует изучения условий, в которых возникает, реализуется и развивается профессионализм.

Поскольку функции характеризуют процессы с точки их результатов, которые могут быть как внешними («объективными»), так и внутренними («субъективными»), неизбежен вопрос о *критериях* оценки результатов.

Критерии профессионализма. Критерии, на основе которых можно судить об уровне профессионализма, могут быть двух видов: внешние (объективные) по отношению к человеку и внутренние (субъективные). Учитывая активную роль человека в процессе профессионализации, будем опираться на три обобщенных критерия, выделенных Ю.П. Поваренковым [22]:

1. Критерий *профессиональной продуктивности* характеризует уровень профессионализма человека и степень соответствия его социально-профессиональным требованиям. Этот критерий характеризуют такие *объективные* показатели результативности, как количество и качество произведенной продукции, производительность, надежность

профессиональной деятельности т.д. Мы считаем, что важнейшей составляющей обобщенного критерия профессиональной продуктивности является *эффективность* профессиональной деятельности, рассматриваемая нами как интегральный показатель, включающий экономическую, социальную, психологическую и «клиентоцентрированную» составляющие [9].

Экономическая эффективность деятельности определяется отношением доходов к затратам при получении полезного результата.

Психологическая эффективность определяется соотношением удовлетворенности специалиста и психофизиологической «цены» его деятельности.

Социальная эффективность характеризуется соотношением полезного социального результата (это могут быть социальные потребности производственной группы, в которой работает специалист), к социальным издержкам этой группы. Под «клиентоцентрированной» эффективностью понимается степень ориентации субъекта труда не на сиюминутную выгоду, а на долгосрочные взаимоотношения с потребителем. Отметим, что при совместной деятельности можно говорить о *долевом* вкладе данного работника в продуктивность деятельности коллектива.

2. Критерий *профессиональной идентичности* характеризует значимость для человека профессии и профессиональной деятельности как средства удовлетворения своих потребностей и развития своего индивидуального ресурса. Оценивается на основе *субъективных* показателей, включая удовлетворенность трудом, профессией, карьерой, собой.

Профессиональная идентификация человека происходит путем соотнесения интериоризированных моделей профессии с профессиональной Я-концепцией. Профессиональная Я-концепция включает представление о себе как члене профессионального сообщества, носителе профессиональной культуры, в том числе определенных профессиональных норм, правил, традиций, присущих профессиональному сообществу. Сюда входят представления о ПВК, необходимых профессионалу, а также система *отношений* человека к профессиональным ценностям.

Профессиональная идентичность требует принятия человеком определенных идей, убеждений, правил поведения, принятых и разделяемых членами или профессионального сообщества. При отсутствии профессио-

нальной идентичности имеет место *профессиональный маргинализм* человека. Е.П. Ермаева приводит следующий сущностный признак маргинализма [12]: при внешней формальной причастности к профессии, — внутренняя непринадлежность к профессиональной этике и ценностям как в плане идентичности самосознания (самоотождествления со всем грузом ответственности, должностных обязанностей и морали), так и в сфере реального поведения (действие не в рамках профессиональных функций и этики, а под влиянием иных мотивов или целей).

3. Критерий *профессиональной зрелости*, предложенный Д. Сьюпером, свидетельствует об умении соотносить человеком свои профессиональные *возможности* и потребности с профессиональными *требованиями*, которые к нему предъявляются. Сюда входит профессиональная самооценка, уровень притязаний, способность к саморегуляции и др.

В структуре профессиональной самооценки выделяют *операционально - деятельностный* и *личностный* аспекты [25]. Первый из них связан с оценкой себя как субъекта деятельности и выражается в самооценке уровня профессиональной умелости (сформированности умений и навыков) и уровня профессиональной компетентности (системы знаний).

Второй аспект выражается в оценке своих личностных качеств в соотношении с идеалом образца («Я-идеальное») профессиональной Я-концепции.

При анализе профессиональной самооценки полезно выделять самооценку *результата* (отражающую удовлетворенность своими достижениями) и самооценку *потенциала* (отражающую уверенность человека в своих силах). Низкая самооценка результата не обязательно говорит о профессиональной незрелости или о «комплексе профессиональной неполноценности»; в сочетании с высокой оценкой *индивидуального ресурса* человека зачастую она может стать фактором его саморазвития [10].

Морфологический принцип описания дает представление о строении изучаемой системы. В общем случае оно включает описание *состава* образующих ее элементов (подсистем), их *назначения*, а также *структуры* связей между ними.

Морфологическое описание иерархично: конкретизация морфологии дается на нескольких уровнях. Профессионализм представляется нам в виде вершины пирамиды, в основе которой лежат профессиональные

знания, на них «надстраивается» профессиональный *опыт*, профессиональная *компетентность* и профессиональная *пригодность*.

Структура профессионализма как системы определяется совокупностью устойчивых связей между элементами, ее образующими. Приведенные выше критерии являются относительно независимыми друг от друга [22], что позволяет предположить существование трех подсистем профессионализма, каждая из которых имеет свою *структуру*. Будем выделять подсистему *профессиональной продуктивности*, подсистему *профессиональной идентичности* и подсистему *профессиональной зрелости*.

1) Подсистема *профессиональной продуктивности* образует структуру, состоящую из ПВК и профессиональных отношений, непосредственно влияющих на производительность, качество и надежность деятельности. В качестве системообразующих факторов данной структуры приняты *составляющие эффективности* профессиональной деятельности.

2) Подсистема *профессиональной идентичности* характеризуется структурой, которая в качестве элементов включает ПВК и профессиональные отношения, обеспечивающие принятие профессии как лично значимой. Системообразующими компонентами в рассматриваемой структуре является *профессиональная направленность*, а также *удовлетворенность* профессией и профессиональной деятельностью.

3) Подсистема *профессиональной зрелости* описывается структурой, включающей ПВК профессионала и его профессиональные отношения, обеспечивающие саморегуляцию и самодетерминацию становления профессионализма человека. В качестве значимых элементов здесь выступает *смысл* профессиональной деятельности, профессиональная совесть и профессиональная честь. Системообразующим компонентом в структуре связей выступает *профессиональное самосознание*.

Информационный принцип, базирующийся на сопоставлении количественных показателей выделенных структур [8], позволяет проводить анализ динамики становления профессионализма и его составляющих его подсистем. Каждая из подсистем профессионализма описывается совокупностью образующих ее компонентов, находящихся в определенной взаимосвязи, что может быть представлено в виде соответствующих кор-

реляционных плеяд. Для каждой из подсистем имеется свой *системообразующий фактор*, связанный с соответствующим *критерием* профессионализма.

Рассматриваемые в динамике структуры, описывающие различные фазы профессионализма, характеризуются разным составом образующих их элементов (факторов), а также разной теснотой корреляционных связей между ними.

В соответствии с *энтропийным подходом* [27], развитие системы определяется изменением во времени количества составляющих ее элементов, сложности структуры, проявляющейся в изменении числа значимых связей между ее элементами, а также изменением энтропии системы. Сочетание этих показателей позволяет сделать выводы о векторе изменения профессионализма: интенсивное или экстенсивное развитие; стагнация; деградация и др.

Психологическое содержание проблемы ресурсов профессионального развития человека

Достижение человеком успехов в профессиональной деятельности опирается на соответствующие внутренние предпосылки и внешние условия. К внутренним предпосылкам может быть отнесено наличие у человека высокоразвитых общих способностей и определенных специальных способностей, обученности, профессионально-важных качеств, развитых эмоционально-волевых свойств личности. К внешним условиям относится влияние социально-экономической среды и профессионального окружения.

Для успешного выполнения профессиональной деятельности, особенно в неблагоприятных условиях, человек вынужден прибегать к мобилизации своих внутренних ресурсов и резервов. Эти ресурсы используются как на получение положительного результата, так и на компенсацию неблагоприятных воздействий среды. Следовательно, можно говорить о существовании у человека некоторого внутреннего потенциала (или ресурса), являющегося необходимой основой его успешной профессионализации.

В психологии имеются предпосылки для рассмотрения внутренних ресурсов человека как источников его эффективной деятельности. К.К. Платонов использовал термин «*потенциальное призвание*», характеризующий призвание личности к соответствующей дея-

тельности.

В процессе этой деятельности потенциальное призвание становится либо актуальным, либо иллюзорным [21].

А.К. Маркова в качестве *внутренних* условий достижения человеком высот профессионализма выделяет наличие у него системных качеств, соответствующих возможности профессионального роста и развития, а также индивидуальную *ресурсность* человека [17].

Э.Ф. Зеер и Э.Э. Сыманюк, рассматривая кризисы профессионального развития человека, используют термины «творческий потенциал» и «ресурс активности индивида» [14].

Л.Г. Почебут и В.А. Чикер используют понятие «личностный потенциал» при анализе карьерного успеха. Авторы считают, что недостаток личностного потенциала (отсутствие необходимых качеств, низкая мотивация, экстернальный локус контроля, нерешительность, тревожность, эмоциональная нестабильность, неконструктивные установки относительно достижений: боязнь неудачи, нереалистичность целей, избегание риска, преобладание в структуре личности направленности на себя, а не на дело) препятствует достижению карьерного успеха [23].

Таким образом, многочисленные исследования свидетельствуют, что существует некоторая совокупность свойств человека (внутренний потенциал), которая обеспечивает возможность успешного освоения профессии, эффективную профессиональную деятельность и развитие профессионала. Эту совокупность свойств будем обозначать как индивидуальный ресурс профессионального развития (ИРПР). Индивидуальный ресурс профессионального развития характеризует физическую и духовную энергию человека, его деятельную позицию, направленную на самореализацию.

Важнейшей составной частью ИРПР человека является его *профессиональная пригодность*. К ресурсу профессионального развития относится и физическая тренированность, обеспечивающую на первых порах необходимую работоспособность в условиях учебной организации деятельности, затем адаптацию к профессиональной среде и устойчивую работоспособность, быстрое восстановление после неблагоприятных воздействий.

Профессионализм, являясь свойством человека-профессионала и полностью отражая его индивидуальность, одновременно

реализуется как качество «надиндивидуальное», поскольку формируется с учетом профессиональных требований социально-производственной системы и обеспечивает ее воспроизводство, сохранение и развитие.

Можно провести параллели в процессах развития *индивидуального* и *группового* профессионализма. Если *индивидуальное развитие* профессионала – это процесс приобретения индивидуальной профессиональной квалификации и индивидуального профессионального опыта, развитие личности профессионала, то *развитие профессиональной группы* – это приобретение ее членами профессиональной – сплоченности, сработанности, коллективного стиля деятельности. *Развитие профессии* как социального института заключается в совершенствовании приемов и способов работы и нормативной фиксации их в технологии, в обогащении технического инструментария и расширении области его применения.

Становление профессионализма как результат реализации индивидуального ресурса профессионального развития

Становление профессионализма человека рассматривается как процесс реализации и развития его индивидуального ресурса. Парадигма становления профессионализма базируется на следующих концепциях:

1. **Концепция ИРПР человека как открытой развивающейся системы.** На развитие профессиональных способностей человека оказывает влияние опыт предшествующих поколений профессионалов [2]. Индивидуальный ресурс профессионального развития человека связан с потенциалом профессионального сообщества; он получает от него подпитку и, в свою очередь, вносит свой вклад в непрерывное восполнение потенциала профессионального сообщества.

Понятие индивидуального ресурса профессионального развития (ИРПР) человека включает, с одной стороны, реальные профессиональные возможности, его готовность к эффективной профессиональной деятельности, с другой – нереализованные (пока) профессиональные свойства, внутренние резервы человека. Между *ресурсами* и *резервами* человека существует связь. В процессе деятельности могут возникать конфликтные взаимоотношения между условиями деятельности и возможностями человека по ее выполнению. Психика человека, выполняющая

роль интегрального регулятора, обеспечивающего адекватное расходование и поддержание на должном уровне всех видов ресурсов человека, определяет приоритетность того или иного мотива на какой-то промежуток времени. Соответственно, идет мобилизация и перераспределение всех видов ресурсов. При очень большой активизации общий объем оперативно используемых ресурсов может возрасти за счет резервов организма.

Расходование ресурсов подчинено двум закономерностям: 1) объем ресурсов хотя и изменяем, но на период определенного цикла деятельности всегда ограничен; 2) существует определенная специфичность общих ресурсов; например, ресурс внимания не заменяется ресурсом мышечной энергии и т.д.

2. **Концепция профессионализма человека как интегрального образования (психологического синдрома),** раскрывающего свойства и признаки человека-профессионала, которые находятся во взаимосвязи и характеризуются единым механизмом их образования.

Термин «синдром» часто ассоциирует с «клиническим» подходом и патологией. Однако в психологии понятие синдрома используется и в более широком смысле – для характеристики психических свойств, сочетаний определенных признаков и т.д. Л.С.Выготский выдвинул идею, согласно которой в психологии, как и в медицине, для описания особенностей ребенка следует использовать не перечень отдельных показателей (*симптомов*), а более крупную единицу – *синдром*. Понятие «личностные синдромы» успешно использует А.Маслоу при изучении *самоуважения* и *защищенности* личности (уверенности личности в безопасности своего положения), Э.Фромм пишет о «синдроме роста». А.Л.Венгер использует понятие синдрома при анализе «эмоционального сгорания»; он же предложил общую схему взаимосвязей между симптомами, которая описывает устойчивость синдрома и направление происходящих изменений [4].

Мы считаем продуктивным использование *синдромного подхода* и при изучении профессионализма. Его преимущества определяются тем же что и в медицине: возможностью формулировать диагноз в терминах, задающих направление коррекции - в данном случае психологической.

В состав синдрома профессионализма включаются как исходные предпосылки формирования индивидуального профессиона-

лизма, так и блоки свойств, образующих ядро профессионализма и характеризующихся его способностью развиваться в процессе деятельности. Ядро синдрома профессионализма включает ряд блоков, характеризующих:

а) особенности человека-профессионала (как индивида, личности, субъекта деятельности и индивидуальности);

б) особенности профессионального обучения и организации профессиональной деятельности, оказывающие влияние на формирование профессионализма человека;

в) особенности профессионального взаимодействия с представителями профессиональной группы и профессионального сообщества в целом в процессе профессионализации.

Блоки, входящие в состав ядра, охвачены обратной связью, которая, в зависимости от фазы профессионализации, а также от сочетания внешних и внутренних факторов, может оказывать стабилизирующее либо дестабилизирующее действие на процесс формирования профессионализма.

3. Концепция профессиональной деятельности, рассматриваемой как системы отношений человека с Миром, и ее определяющей роли в формировании профессионализма человека. В психологии признается определяющая роль деятельности в формировании личности профессионала. В этом плане профессиональную деятельность следует рассматривать как ресурс формирования профессионализма человека. Человеческая деятельность *полисистемна*. Выделяя как основные отношения человека с природой, с техникой, людьми, знаковыми системами, художественными образами и сочетая их, можно моделировать сложные профессиональные деятельности представителей самых разнообразных профессий [30].

4. Концепция формирования и развития профессионализма как процесса интериоризации человеком психологической модели профессии и построения концептуальной модели профессиональной деятельности.

Психологическая модель профессии включает в себя следующие подмодели: а) модель *профессиональной среды*; б) концептуальную (образно-понятийную) модель *профессиональной деятельности*; в) модель *субъекта деятельности* (как совокупность образов, отражающих систему свойств и отношений человека как члена профессионального сообщества).

Приведенная декомпозиция модели

профессии на отдельные составляющие дает возможность дифференцировать личность *подлинного профессионала*, адекватно включенного в каждую из указанных субмоделей, от дилетанта (или от пассивного исполнителя), не имеющего усвоенных профессиональных ценностей и мотивов, характерных для представителя данной профессиональной общности, «механически» выполняющего ту же профессиональную деятельность, но в отрыве от профессиональной среды и свойственной ей профессиональной культуры.

Понятие «концептуальная модель» было предложено А.Т.Велфордом [32] и раскрывалось как глобальный образ, формирующийся в голове оператора. В современном понимании *концептуальная модель профессиональной деятельности* (КМПД) рассматривается это своеобразный внутренний мир профессионала, который базируется на большом количестве априорной информации о предмете труда, средствах и способах деятельности. КМПД включает в себя представление специалиста о профессиональных задачах, знание последствий правильных и ошибочных решений, готовность к «нестандартным» событиям, экстремальным ситуациям. КМПД следует рассматривать как внутреннее средство деятельности профессионала [29].

Опыт конкретных исследований [18] показал, что категория «концептуальная модель деятельности», может быть распространена на самые разнообразные, а не только операторские виды труда.

Процесс *интериоризации* человеком нормативной (сложившейся в культуре) модели профессии включает *ознакомление* с ней, *освоение* ее и *идентификацию* с ней. Уже на этапе профессионального самоопределения у человека имеется некоторый информационный ресурс – система исходных представлений о выбираемой профессии и предстоящей деятельности. Опираясь на психологическую структуру деятельности, предложенную А.И. Галактионовым и В.Н. Нушкиным [6], можно предположить, что в первую очередь у человека формируются представления о выполняемой технологии и реализуемых профессиональных функциях. *Освоение* КМПД осуществляется через практическую деятельность в рамках профессии. Основную задачу профессиональной подготовки мы видим в формировании у человека концептуальной (понятийно-образной) модели деятельности, обеспечивающей решение большинства профессиональных задач.

5. Концепция профессионального развития как *разрешения внутренних и внешних противоречий*. Возникающие в жизни человека противоречия между целями, задачами - и наличными для их достижения средствами, между стремлениями, возможностями, потенциалами человека - и его интересами, отношениями и направленностью разрешается в деятельности и служит движущими силами развития индивидуальности человека.

Профессиональное *становление* может быть представлено в виде двух основных линий:

а) как развитие *деятельности* - ее структуры, совокупности способов и средств, порядок следования которых друг за другом имеет *целевую* детерминацию;

б) как процесс развития *человека-профессионала*. Эти два подхода являются взаимодополняющими. Профессиональное развитие - это одновременно и преобразование, и потери, совершенствования и деструкции. Противостояние деструкциям возможно лишь при наличии у человека необходимых внутренних ресурсов.

Индивидуальный ресурс обеспечивает возможность профессионального развития человека. Пути же, которые он выбирает, могут быть различными. Успех при этом определяется не столько самими ресурсами, сколько степенью продуктивности их использования и активностью человека как субъекта труда и жизни в целом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. - СПб.: Питер, 2001. - 288 с.

2. Артемьева Т.И. Методологический аспект проблемы способностей. - М: Наука, 1977.

3. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности: Учеб. пособие для вузов. - М.: ПЕР СЭ, 2001. - 511 с.

4. Венгер А.Л. Структура психологического синдрома // Вопросы психологии, 1994, № 4. - С.82-92.

5. Габдреев Р.В. Методология, теория психологические резервы инженерной подготовки. - М.: Наука, 2001. - 167 с.

6. Галактионов А.И., Янушкин В.Н. Исследование и практическое использование кривых обучения оператора // Психологические факторы операторской деятельности - М.: Наука, 1988. - С.25-43.

7. Дмитриева М.А. Психологический анализ системы человек - профессиональная среда // Вестник ЛГУ, Серия 6. Психология, 1990, Вып.1. - С.82-90.

8. Дружинин В.В., Которов Д.С. Проблемы *ПОЛЗУНОВСКИЙ ВЕСТНИК №3 2004*

системологии. - М.: «Сов. Радио», 1976. - 296 с.

9. Дружилов С.А. Критерии эффективности профессионалов в условиях совместной деятельности // Объединенный научный журнал. - М.: ТЕЗАРУС, 2001, № 22. - С.44-45.

10. Дружилов С.А. Становление профессионализма человека как реализация индивидуального ресурса профессионального развития. - Новокузнецк: Изд-во ИПК, 2002. - 242 с.

11. Ермолаева Е.П. Преобразующие и идентификационные аспекты профессиогенеза // Психол. журн., 1998, том 19, № 4. - С.80-87.

12. Ермолаева Е.П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность // Психол. журн., 2001, том 22, № 4. - С.51-59.

13. Завалишина Д.Н. Профессиональное развитие и профессиональное мышление // Вестник Балтийской педагогической академии: Научное издание БПА. - СПб.: Изд-во БПА, 1998. - Вып. 18. - С.71-75.

14. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Кризисы профессионального становления личности // Психол. журн., 1997, № 6. - С.35-44.

15. Исмагилова Ф.С. Профессиональный опыт специалиста в организации и на рынке труда. - Екатеринбург: Изд-во УрО РАН, 1999. - 208 с.

16. Климов Е.А. Психология профессионала. - М.: Изд-во «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. - 400 с.

17. Маркова А.К. Психология профессионализма. - М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. - 312 с.

18. Мережников А.П. Формирование концептуальной модели профессиональной деятельности педагога (на примере исследования профессиональной деятельности учителя начальной школы). - Автореф. дисс. канд. психол. наук. - СПб., 1999.

19. Митина Л.М. Психология профессионального развития учителя. - М.: Флинта: Моск. психолого-социальн. ин-т, 1998. - 200 с.

20. Никифоров Г.С. Надежность профессиональной деятельности. - СПб.: Изд-во СПбГУ, 1996. - 176 с.

21. Платонов К.К. Краткий словарь системы психологических понятий. - М.: Высшая школа, 1984. - 174 с.

22. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека. - М.: Изд-во УРАО, 2002. - 160 с.

23. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. - СПб.: Речь, 2000. - 298 с.

24. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учеб. пособие. - М.: «Академия», 2001. - 480 с.

25. Реан А.А., Кудашев А.Р., Баранов А.А. Психология адаптации личности. - СПб.: Медицинская пресса, 2002. - 352 с.

26. Родина О.Н. О понятии успешность трудовой деятельности // Вестник МГУ. Сер. 14 Психология, 1996, № 3. - С.51-60.

27. Рыжов Б.Н. Системная психология (мето-

дология и методы психологического исследования). – М.: Изд-во МГПУ, 1999. – 264 с

28. Стрелков Ю.К. Инженерная и профессиональная психология: Учеб. пособие. – М.: Издат. центр «Академия»; Высшая школа, 2001. – 360 с.

29. Суходольский Г.В. Введение в математико-психологическую теорию деятельности. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 1998. – 220 с

30. Суходольский Г.В. Метапсихология как новый подход к пониманию научной психологии //

Вісник Харківського Університету, № 498, – Харків, 2000. – С.140-143.

31. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональности деятельности. – М.: Наука, 1982. – 185 с.

32. Welford A.T. On the human demands of automation: Mental work conceptual model, satisfaction and training // Industrial and business psychology. – Copenhagen, 1961, Vol. 5.