

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ**

«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА (МИИТ)»

Кафедра психологии, социологии,
государственного и муниципального управления

М.А. Ковзиридзе

**ПРОФЕССИОГРАФИЯ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ
ОСНОВЫ ПРОФЕССИОВЕДЕНИЯ**

ЧАСТЬ I

Учебное пособие

МОСКВА - 2018

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ**

«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА (МИИТ)»

Кафедра психологии, социологии,
государственного и муниципального управления

М.А. Ковзиридзе

**ПРОФЕССИОГРАФИЯ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ
ОСНОВЫ ПРОФЕССИОВЕДЕНИЯ**

ЧАСТЬ I

Учебное пособие

ДЛЯ СТУДЕНТОВ НАПРАВЛЕНИЯ «030301»
«ПСИХОЛОГИЯ»

МОСКВА - 2018

УДК 15

К 56

Ковзиридзе М.А. Профессиография и психологические основы профессиоведения: Учебное пособие. Часть I. -М.: РУТ (МИИТ), 2018. – 60 с.

Учебное пособие содержит теоретические сведения по курсу «Профессиография и психические основы профессиоведения и профконсультации».

Настоящее пособие освещает вопросы теоретических предпосылок психологического изучения профессиональной деятельности, классификации профессий, профессионального становления и самоопределения личности. Анализ данных проблем проводится автором с позиций системного и субъектно-деятельностного подходов в психологии. Автором предусмотрены вопросы для проверки знаний студентов по каждому разделу, вопросы к зачёту и список рекомендуемой литературы.

Содержание учебного пособия соответствует государственному образовательному стандарту для направления «030301» «Психология».

Рецензенты:

Пучкова Е.Б. – кандидат психологических наук, доцент Московского педагогического государственного университета.

Бусарова О.Р. – кандидат психологических наук, доцент кафедры юридической психологии и права Московского государственного психолого-педагогического университета

© РУТ (МИИТ), 2018

ВВЕДЕНИЕ

Можно выделить ряд вопросов непосредственно относящихся к области психологической науки, занимающейся сферой профессионального труда: что обуславливает успешность человека в профессиональной деятельности; почему в равных условиях одни люди оказываются успешными, а другие нет, от чего зависит успешность выполняемой человеком деятельности и т.п. Для решения данных вопросов важно обеспечение взаимосоответствия человека и профессии. В реальности взаимосоответствие человека и профессии наступает не сразу и не всегда. Это можно объяснить, с одной стороны, тем, что планирование, проектирование, стимулирование, техническое, материальное и правовое обеспечение, а также управление трудовой деятельностью человека осуществляют специалисты из различных областей знания и практики (например, экономических, правовых и т.п.). При этом в каждой из отраслей существуют свои специфические задачи, нормы и правила, которые зачастую не согласуются с особенностями и возможностями человеческого организма. С другой стороны, можно отметить, что порой сам человек не всегда готов к избранной им профессиональной деятельности. Так, представления человека о профессии и своей роли в организации, о целях деятельности и своих возможностях рассогласуются с реальностью, в которую он попадает. В результате могут возникнуть личностные и профессиональные деформации. Именно поэтому психологу, работающему в сфере труда, важно знать и уметь определять индивидуальные и личностные возможности и в случае необходимости разрабатывать рекомендации для преодоления неблагоприятных условий, отрицательно влияющих на исполнение профессиональной деятельности, а также на функциональное состояние человека. В знакомстве с основными подходами, позволяющими достичь этого, и заключается основная цель данного пособия.

Нельзя забывать и о проблеме профориентации, которая остается актуальной и в настоящее время. Это обусловлено необходимостью поиска средств обеспечения взаимосоответствия человека и профессии в целях гуманизации профессионального труда и повышения удовлетворённости им, а также потребностью

профориентационных служб и служб занятости в обеспечении надежным и эффективным инструментом организации профориентационной и профконсультационной работы с населением. В силу того, что все перечисленные аспекты сконцентрированы на профессиональной деятельности человека, важнейшим условием для их решения является **психологическое изучение профессиональной деятельности**. Более того, в профориентационной работе для достижения положительного результата необходимы знания как о человеке, так и о профессиях. При этом, информация о человеке должна содержать данные о возрастных особенностях его развития и стадиях профессионального самоопределения. Информация о профессиях должна содержать знания о мире профессий, о классификациях профессий, о структуре конкретного трудового поста, о возможных формах профессионального обучения, а также о характере психологических требований, предъявляемых профессией к человеку. При этом, информация о человеке и о профессиях, а главное – о необходимых условиях их взаимосоответствия в профессиональной деятельности, составляется посредством **психологического профессиографирования**. В данном пособии профориентация будет рассматриваться как одно из условий обеспечения взаимосоответствия человека и профессии на этапе его профессионального самоопределения при первичном выборе профессии или при ситуации смены профессии. По современным представлениям определение этих условий должно осуществляться посредством системно-деятельностного психологического профессиографирования с позиций субъектного подхода.

Таким образом, определив профориентацию как систему управления мотивами выбора профессии, которая является сложным многоплановым и многоэтапным процессом, включающим профессиональную ориентацию (информирование) выбирающего профессию, а также его консультирование (оценку) для установления прогноза тенденций успешности освоения избранной им профессии, для каждого этапа профориентации профконсультанту необходимы разные профессиограммы соответственно целям профориентирования. То есть на этапах информирования необходимы информационные и информационно-консультационные профессиограммы, а на профконсультационном

этапе необходима консультационно-диагностическая профессиограмма.

В данном учебном пособии будут освещены вопросы теоретико-эмпирических предпосылок психологического изучения профессиональной деятельности, профессионального самоопределения и др., а также основы составления профессиограмм для обеспечения профориентационной работы психолога (2-ая часть учебного пособия).

ГЛАВА 1

ПРЕДПОСЫЛКИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ИЗУЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1.1. ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ИЗУЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Впервые возникновение проблемы психологического анализа профессиональной деятельности в нашей стране было вызвано особенностями развития социалистического государства. Как указывает Е.М.Иванова в первые годы существования Советского государства перед психотехниками была поставлена задача поиска и разработки **научно-обоснованных** средств для наиболее рационального распределения рабочей силы согласно принципу достижения максимальных результатов труда с минимальными затратами¹. В силу того, что советская психотехника, как и теоретическая психология, стала развиваться только в 20-х гг. XX в., разработки советских психотехников первоначально строились с использованием опыта работ психотехников Америки и Западной Европы.

Именно зарубежные психотехники того времени стали разрабатывать новые средства психологического изучения профессиональной деятельности для решения задач профотбора, которые на тот момент стояли уже достаточно остро. К таким задачам можно отнести:

- 1.)попытки построения психологии профессий с выделением способов её исследования, согласно которым анализировались полученные результаты;
- 2.)аналитический и синтетический подходы к исследованию профессий;
- 3.)построение систематики профессий;
- 4.)построение психографического метода, направленного на получение полной сводки всех профессионально важных

¹ См.: Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности. – М.: ПЕР СЭ, 2006. С. 7.

качеств, наличие которых необходимо для той или иной профессии.

В тоже время, советские психотехники, изучив опыт работы зарубежных коллег, выявили методическую слабость этого подхода, а именно: излишний эмпиризм, отсутствие системы понятий, позволяющих однозначно характеризовать психологические свойства профессий, т.е. профессионально важные признаки, а главное – отсутствие научно-обоснованного подхода к психологическому изучению профессий. Другими словами, зарубежные психотехники разделяли профессиональную деятельность человека на отдельные элементы, которые рассматривались как реакции на отдельные стимулы (бихевиоральный подход). При этом, каждый стимул относился к какому-либо навыку, требующему определённой способности. Следовательно, согласно данному подходу, профессия сводилась к совокупности реакций человеческого организма на профессиональные раздражители¹.

Учитывая обстоятельства, начиная с 1922г. отечественные психотехники создают собственный подход к психологическому исследованию профессиональной деятельности. Принципы и методы психологического анализа профессиональной деятельности разрабатываются в рамках двух основных направлений:

-задача первого направления – описание и психофизиологический анализ различных профессий для решения психотехнических задач (профотбора, профконсультации, профутомления, рационализации рабочего места и т.п.);

-задача второго направления – создание психологической классификации профессий.

Как известно, в первой половине XXв. В советской психологии отсутствовали общеметодические и теоретические основы исследования. Однако во второй половине 20-х гг. советские психотехники разрабатывают некоторые принципы и методы психологического изучения профессиональной деятельности и объединяют их в особый подход – **профессиографию**. Профессиография представляет собой описательно-техническую и психофизиологическую характеристику различных видов профессиональной деятельности¹.

¹ См.: Геллерштейн С.Г. Психологический анализ трудовой деятельности в свете задач инженерной психологии. – М., 1968. – Вып. 1.

¹ См.: Руководство по психотехническому профессиональному подбору. – М.; Л., 1929. С.21

Результатом профессиографирования являлась **профессиограмма профессий** – сводки социально-экономических, технологических и психофизиологических знаний о профессии и организации труда, а также **психограмма профессий**, представляющая собой психологический «портрет» профессии, выраженный группой психологических функций, актуализируемых конкретной профессией².

Важно отметить, что основополагающим принципом профессиографирования стал *принцип дифференцированного подхода к изучению профессиональной деятельности*. Данный принцип указывает на необходимость целенаправленно исследовать психологические особенности профессионального труда. Другими словами, согласно данному принципу, программа профессиографирования должна быть направлена на выявление тех психофизиологических характеристик, изменение которых в процессе деятельности дало бы возможность подойти к решению конкретных практических задач. Так, например, для целей профотбора и профконсультации необходимо выделить те профессионально важные признаки, которые позволят дифференцировать испытуемых относительно их пригодности к той или иной профессии. При этом, схемы профессиографирования представляли собой некую программу исследования профессиональной деятельности, включающую в себя перечень вопросов, состав которых был обусловлен конкретной целью исследования. Таким образом составлялись схемы профессиографирования для решения различных научно-практических задач:

- схема «ориентировочного профессиографирования» для установления психофизиологических функций, активируемых конкретной профессиональной деятельностью;
- «аналитический график», представляющий собой схему-таблицу для решения задач профотбора, профобучения и рационализации производственного процесса;
- схема систематизации профессиографического материала для решения задач профконсультации¹.

² См.: Геллерштейн С.Г. Психологический анализ трудовой деятельности в свете задач инженерной психологии. – М., 1968. – Вып 1.

¹ См.: Гусев Н.К. К вопросу об изучении профессий в целях профконсультации. Материалы профконсультации. – Л., 1935. – Вып. 2.

Важно отметить, что в этих схемах отразилась методическая ориентация на изучение профессиональной деятельности совместными усилиями различных специалистов (инженеров, психологов, профгигиенистов и др.). Поэтому можно говорить о том, что идея комплексного подхода к изучению трудовой деятельности, выдвинутая В.М.Бехтеревым в 1921 г., а также опыт работы психотехников оказали большое влияние на формирование комплексного подхода.

Также отечественные психотехники создали принцип комплексного применения методов в профессиографии, отметив специфичность применения каждого метода. Так, **метод опроса** направлен на выявление личного отношения работников к выполняемой ими работе, а также позволяет предварительно сориентироваться в профессии и получить сведения о жизни коллектива и трудового пути профессионала. **Метод наблюдения** позволял выделить отдельные операции в едином процессе труда с целью дальнейшей психологической интерпретации отдельных трудовых действий, составляющих основу профессии. **Трудовой метод**, который был создан И.Н.Шпильрейном, позволял психологу, который выполнял и функции работника, выделить психические функции, активируемые профессией, и проследить влияние утомления, упражнения и адаптации на протекание этих функций. Однако данный метод невозможно было применить при изучении сложных профессий, так как психологу необходимо было длительное время для их изучения.

Ещё одним методом анализа профессий являлся **экспериментальный метод**, который был призван проверить выделенные в ориентировочной психограмме психические и психофизиологические процессы и установить меру их функционирования для успешного выполнения профессиональной работы. Для этого использовались тесты из зарубежной практики (Бурдона, Винклера, Марбе, Термана и др.), а также специально разработанные советскими психотехниками: Е.И. Рузером, А.А. Толчинским, И.Н. Шпильрейном и др. При этом указывалось на недопустимость применения данного метода в качестве самостоятельного¹.

Таким образом, к концу 20-х гг. XX в. советские психотехники впервые разработали методический подход к

¹ См.: Руководство по психотехническому профессиональному подбору. – М.; Л., 1929.

психологическому изучению профессиональной деятельности – профессиографию. Данный подход позволял составлять аналитическое описание профессии, учитывающее все внешние факторы, специфичные для конкретных видов труда. Однако *психологическая структура*, выделенная в процессе профессиографирования только на основании операционно-технологического анализа, представляла собой перечень **отдельных** психических и психофизиологических функций, актуализируемых при выполнении исследуемых операций. В силу этого, по справедливому замечанию С.Г. Геллерштейна, психотехники так и не смогли проникнуть в профессиональную структуру, то есть в специфичный способ сочетания профессионально важных качеств, так как «не выяснили принцип структурного формирования профессии»². Однако профессиография как подход актуален и в настоящее время, он активно применяется в психологии труда, инженерной психологии, эргономике, а методы не только не утратили своего значения, но и дополнились новыми: метод дополнительных задач, метод экспертной оценки, хроноциклография, методика специальной киносъёмки и др. Схемы профессиографирования, разработанные психотехниками, также сохранили свою основу, то есть перечень вопросов, подлежащих изучению.

Также важно отметить, что в 30-е гг. XX в. зарождается задача изучения тенденций изменения профессионального труда в связи с социалистическими формами труда. Данные тенденции начинают изучаться и в связи с вопросами психотехнической рационализации профессий в двух направлениях:

- «малой рационализации», то есть реконструкции технических сторон процесса труда с учётом психофизиологических требований к рационализации рабочего места;
- «большой рационализации», то есть проектирование оборудования, машин, рабочих мест и др.

При этом, изучение профессиональной деятельности в плане психотехнической рационализации профессий предполагалось на основании марксистского учения о труде¹. А.И. Розенблюм,

² Геллерштейн С.Г. Психологический анализ трудовой деятельности в свете задач инженерной психологии. – М., 1968. – Вып 1. С.6.

¹ См.: Шпильрейн И.Н. Основные вопросы профессиографии // Психотехника и психофизиология труда. – 1928. - № 1. С.158.

планируя изучение успешного протекания психических процессов в профессиональной деятельности для создания нормальности состава, связи и чередования их протекания для повышения эффективности труда работника, рассматривал каждую деятельность как структуру, которая состоит из «отдельных деятельностей» (то есть отдельных сторон профессионального труда, например, сборки, ремонта и т.п.)². Отметим, что критериями психофизиологической оценки мероприятий по рационализации стали время (длительность каждого движения), количество и качество (форма, ритм) движений.

Таким образом, создавая принципы и методы отечественного подхода к психологическому исследованию профессиональной деятельности, психотехники стремились к изучению психологических особенностей различных профессий, к установлению влияния труда на психику и изменчивость психических функций в связи с воздействиями различных производственных факторов. Отечественные психотехники выдвинули **общую идею**, согласно которой трудовая деятельность человека по своей природе предполагает активацию психических функций, в силу чего определяет различные формы связи между трудом и психологическим фактором.

Можно выделить две основные причины дальнейшего развития подходов к психологическому анализу профессиональной деятельности:

- технический прогресс;
- развитие методологии советской теоретической психологии.

В дальнейшем были произведены комплексные механизация и автоматизация производственных процессов, которые сделали человека организатором процессов регулирования всех элементов системы. В связи с повышением роли «человеческого фактора» в современном производственном процессе, перед психологической наукой возникли новые теоретические и практические задачи. В частности, возникла задача проектирования и формирования согласованных внешних и внутренних средств деятельности.

² См.: Розенблом А.И. О задачах и путях психотехнической рационализации профессий // Советская психотехника. – 1932. - № 3. С.166.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

1. С чем связано возникновение проблемы психологического изучения профессиональной деятельности?
2. Где впервые стали разрабатывать психологический подход к изучению профессиональной деятельности?
3. В чём своеобразие подхода отечественных психотехников к развитию принципов и методов психологического изучения профессиональной деятельности?
4. Что представляет собой профессиография?
5. В чём заключаются принципы и цели применения профессиографии?
6. Что представляет собой профессиограмма и психограмма?
7. Какие методы профессиографирования разработали отечественные психотехники?
8. Какие проблемы и методы традиционной профессиографии актуальны в настоящее время?
9. В чём заключаются особенности современного этапа психологического изучения профессиональной деятельности?

1.2. ПОНЯТИЕ ПРОФЕССИИ. КЛАССИФИКАЦИИ ПРОФЕССИЙ

Далее нам представляется важным рассмотреть понятие «профессия». Трактовок этого понятия в специальной литературе существует достаточно много, и в каждом из них выражен свой особый подход к его сущности. Так, Е.М.Иванова определяет **профессию** как «род занятий человека, нормативно регламентированный социальными, юридическими и техническими правилами исполнения, реализуется в трудовой деятельности и существует независимо от желания исполнителя»¹. Данный род занятий человека проявляет себя в разных сферах (общественной, идеологической, экономической, производственной и др.) в связи с закономерностями развития общества (культурой, экономикой, научно-техническим прогрессом и т.п.) и потребностями социума (интеллектуальными, духовными, материальными).

Профессию можно определить как занятие, которое требует от человека специальной подготовки, осознания своей социальной роли и ответственности, а также, в свою очередь, служит ему источником средств к существованию и источником проявления своего Я, своих возможностей и способностей (психологический аспект). То есть можно говорить о том, что человек и профессия – это два взаимосвязанных полюса, нормальное взаимодействие которых позитивно и для общества, и для самого человека. Также профессия объединяет группу людей, занимающихся однотипной деятельностью, внутри которой устанавливаются определённые нормы поведения. Остановимся подробнее на определениях, которые даёт этому понятию 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»¹. Менее объёмно Е.А. Климов определяет профессию как деятельность, область проявления личности и как развивающуюся

¹ Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности. – М.: ПЕР СЭ, 2006. С. 21.

¹ Климов Е.А. Введение в психологию труда. – М., 1988. С.107.

систему. Более узкое определение профессии даёт В.Г. Макушин: профессия представляет собой деятельность, посредством которой человек участвует в жизни общества и которая является для него главным источником материальных средств к существованию².

Э.Ф.Зеер, обобщая указанные выше трактовки, предлагает своё определение: **профессия** – это исторически возникшие формы трудовой деятельности, для выполнения которых человек должен обладать определёнными знаниями и навыками, а также иметь специальные способности и развитые профессионально важные качества³.

Далее важно развести понятия **«профессия»** и **«специальность»**. Профессия представляет собой более широкое понятие, чем специальность. Отличительными признаками профессии являются:

- профессиональная компетентность;
- 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.

Специальность, в свою очередь, есть комплекс приобретенных путем профессионального образования, подготовки, а также в процессе работы специальных знаний, умений и навыков, которые необходимы для выполнения определенного вида деятельности в рамках той или иной профессии¹. Другими словами, специальность представляет собой один из видов профессиональной деятельности внутри профессии, направленный на достижение более частных или промежуточных результатов.

Важно отметить, что в истории развития цивилизации разделение труда на профессиональные виды деятельности происходило уже до нашей эры в Египте, Древней Греции, Римской империи и других развитых государствах. Однако масштабный

² См.: Макушин В.Г. Лекции по курсу «Основы физиологии и психологии труда». М., 1971. С. 23.

³ См.: Зеер Э.Ф. Психология профессий. – М.: Академический проект, 2003. С. 123.

¹ См.: Зеер Э.Ф. Психология профессий. – М.: Академический проект, 2003. С. 124.

процесс разделения труда произошел в эпоху промышленной революции. Последующий научно-технический прогресс привел к значительному обновлению и увеличению числа профессий. Так, в официальном справочнике США за 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. Данные документы отражают профессиональную ситуацию, сложившуюся ко времени их составления. При этом интересно, что опубликованные справочники в момент их выхода в свет уже нуждаются в корректировке, так как мир профессий очень изменчив. Постоянно возникают новые профессии, содержание труда действующих профессий обновляется, некоторые профессии отмирают, появляются совмещенные и интегрированные профессии и специальности.

Отметим тот факт, что названия профессий часто отражают характер труда, сложившийся в предыдущие годы, десятилетия, века. При этом, прежние названия часто корректируют, учитывая происходящие в обществе изменения. Например, если профессию «швея-мотористка» переименовать в соответствии с изменившимся характером труда в профессию «оператор швейного оборудования» или вместо названия профессии «уборщица» ввести название «техник по интерьеру», таким путём повысится престиж профессии, ее квалификационный уровень. Можно констатировать, что названия профессий и специальностей всегда отражают устаревший уровень технологий и средств труда. При этом, большинство профессий и специальностей не требуют пересмотра их названий: врач, учитель, инженер, агроном и др. Содержание их труда меняется, но название отражает его суть и не влияет на продуктивности труда. Поэтому, скорее всего, именно эти профессии и специальности должны являться официальной основой справочников. Однако назрела необходимость пересмотра некоторых названий профессий, содержание труда которых существенно расширилось (например, проводник пассажирского вагона, делопроизводитель, счетовод и др.).

Также некоторые «вымирающие» профессии (например, старатель, скорняк, шорник) могли бы быть объединены в группы ремесленных видов труда, профессии народных промыслов и др.

И, в свою очередь, в процессе общественного развития возникает необходимость введения названий новых профессий и определения их характеристик, содержания труда, уровней квалификации, и т.п. Важно отметить, что новые профессии с большим опозданием попадают в официальные справочники. Так, Э.Ф. Зеер отмечает, что с 1979 г. в Екатеринбурге ведется подготовка специалистов для профессиональной школы — инженеров-педагогов, но такой профессии или специальности в официальных справочниках нет¹. Подобных примеров можно привести много.

Далее мы считаем важным подробнее остановиться на **психологической классификации профессий**. Не только специалисту, но и каждому человеку необходимы обобщенные знания и представления о мире профессий для обеспечения ориентации и осознания своего места в нём.

Психологическая классификация профессий предназначена, в первую очередь, для профориентационной работы. Учитывая, что мир профессий весьма велик и насчитывает чуть более 20 тыс. профессий и около 40 тыс. специальностей, то и упорядочение этого многообразия возможно по различным критериям. Главной особенностью психологической классификации можно считать отказ от социологических, экономических и технологических критериев.

Важно, что психологическая классификация профессий должна обеспечивать валидную диагностику профессиональных интересов, склонностей и способностей. В силу этого возникает проблема нахождения психологических критериев, позволяющих объединить профессии в группы. При этом необходимо, чтобы классификация профессий помогала личности выбрать ту профессиональную деятельность, которая позволила бы в наибольшей степени раскрыть свой личностный потенциал. Отметим, что изначально выделялись критерии, позволяющие максимально учитывать соответствие личности и профессии, то есть профессиональную пригодность. По таким критериям можно также осуществлять профессиональный отбор из числа лиц,

¹ См.: Зеер Э.Ф. Психология профессий. – М.: Академический проект, 2003. С. 125-126.

которые будут более успешно выполнять конкретную деятельность. Такой подход прослеживается у многих психологов труда (С. М. Богословский, 1911; Н. Munsterberg, 1913; И. П. Титова, 1970; В. В. Чебышева, 1971; В. Г. Лоос, 1974). В современных классификациях эти критерии уже не используются, хотя зачастую можно встретить ссылки на них.

Среди методов сбора данных, характеризующих профессию, можно назвать наблюдение, трудовой метод, опрос работников, наблюдаемый опрос на рабочих местах и др. Рассмотрим примеры классификаций профессий, базирующихся на представлении о структуре личности (интересов, способностей и свойств темперамента), которые получили широкое распространение за рубежом. Прежде всего необходимо назвать **классификацию профессий Дж.Холланда**, разработанную в 1966 г¹. Ее достоинством является обоснованная психологическая концепция, которая объединяет теорию личности с теорией выбора профессии. 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
- 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

¹ См.: Зеер Э.Ф. Психология профессий. – М.: Академический проект, 2003. С. 128 – 129.

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.1). Эта модель позволяет оценить совместимость личности с определенной профессиональной средой. Степень совместимости типа личности с профессиональной средой обратно пропорциональна расстоянию между соответствующими вершинами.

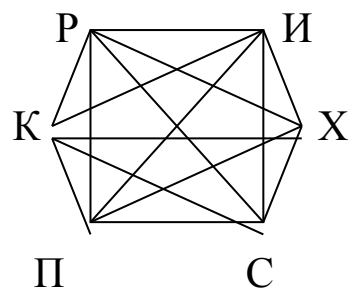


Рис.1. Модель Дж.Холланда для определения совместимости личности и среды.

Где: *P* – реалистичный тип; *I* – интеллектуальный;
C – социальный; *K* – конвенциональный; *П* – предпринимчивый; *X* – художественный.

Согласно данной модели, например, наиболее совместимы с художественным типом личности такие типы среды, как интеллектуальный и социальный, а наименее — конвенциональный. Все возможные взаимосвязи представлены в Табл.1

Таблица 1. Связь типа личности и типа профессиональной среды

Тип личности	Тип профессиональной среды					
	P	I	C	K	П	X
Реалистический (P)	++	+	--	+	-	-
Интеллектуальный (I)	+	++	-	-	--	+
Социальный (C)	--	-	++	-	+	+
Конвенциональный (K)	+	-	-	++	+	--

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 и удовлетворенность трудом в первую очередь зависят от соответствия типа личности типу профессиональной среды, которая создается людьми, обладающими схожими позициями, профессионально значимыми качествами и поведением. Работники одной профессии образуют и определенную профессиональную среду, адекватную одному из шести выделенных типов личности. Для установления типов личности Дж.Холланд разработал методики, 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. Остановимся на классификации профессий, предложенной **Д.Патерсоном** в 1953 г., которая получила наибольшую известность. В основу этой классификации профессий положены 9 различных способностей. С помощью «Minnesota Occupational Rating Scale» (MOKS) 432 профессии, отобранные психологами-профессиоведами, были разделены на семь групп: академические, механические, социальные, религиозные, музыкальные, артистические и физические. Далее обобщенные результаты

исследований были сведены к 214 «образцам», из них 137 сводятся к единичным профессиям — специальностям, а остальные 77 объединяют в себя от 2 до 18 специальностей.

В отечественной психологии наибольшую известность получила многопризнаковая психологическая классификация профессий, разработанная Е.А.Климовым¹. В основе её лежит представление о профессиональной деятельности как о целостном образовании, состоящем из следующих компонентов: предмет труда, цели труда, средства труда, профессиональную среду. Так, 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: агроном, зоотехник, ветеринар, микробиолог.

2) Человек — техника (и неживая природа) (Т). Работники имеют дело с неживыми, техническими объектами труда. Примеры: 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). Предметные миры, которые занимают представителей профессий этого типа — это естественные и искусственные языки, условные знаки, символы, цифры, формулы. Примеры: программист, чертежник-картограф, математик, редактор издательства, языковед.

5) Человек — художественный образ (Х). Предметный мир представителей данного типа профессий — явления, факты художественного отображения действительности. Примеры: художник-декоратор, художник-реставратор, настройщик музыкальных инструментов, концертный исполнитель, артист балета, актер драматического театра.

При этом, интересно, что А.А. Бодалёв обосновал необходимость выделения ещё одной группы профессий, а именно

¹ См.: Климов Е.А. Развивающийся человек в мире профессий. Обнинск, 1993.

«человек—рынок»¹.

Далее, перечисленные выше пять типов профессий разделяют по признаку *целей* на три класса:

1) Гностические профессии (Г). Примеры в типе «человек — природа»: дегустатор чая; в типе «человек — техника»: контролер готовой продукции в машиностроении, в типе «человек — человек»: судебно-медицинский эксперт, социолог; в типе «человек — знаковая система»: корректор типографии, бухгалтер-ревизор; в типе «человек — художественный образ»: искусствовед, музыковед.

2) Преобразующие профессии (П). Примеры в типе «человек — природа»: мастер-животновод, агроном по защите растений; в типе «человек — техника»: слесарь-ремонтник, токарь; в типе «человек — человек»: учитель, педагог-тренер, экскурсовод; в типе «человек — знаковая система»: чертежник-картограф, машинистка-стенографистка, бухгалтер; в типе «человек — художественный образ»: цветовод-декоратор, живописец по фарфору.

3) Изыскательские профессии (И). Примеры в типе «человек — природа»: летчик-наблюдатель лесного хозяйства, биолог-исследователь; в типе «человек — техника»: раскладчик лекал, инженер-конструктор; в типе «человек — человек»: воспитатель, организатор производства; в типе «человек — знаковая система»: программист, математик; в типе «человек — художественный образ»: художник по проектированию интерьера, композитор.

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

1) Профессии ручного труда (Р). Примеры в классе гностических профессий: лаборант химико-бактериологического анализа, фельдшер-лаборант; в классе преобразующих профессий: ветеринарный фельдшер, слесарь, художник-живописец. Авторы отмечают, что в классе изыскательских профессий ручные средства могут быть, только вспомогательными, как, например, карандаш и бумага в руках конструктора¹.

¹ См.: Бодалёв А.А. О предмете акмеологии // Психологический журнал. 1993. № 5.

¹ См.: Зеер Э.Ф. Психология профессий. — М.: Академический проект, 2003. С. 132.

2) Профессии машинно-ручного труда (М). Примерами профессий этого подразделения классификации являются машинист экскаватора, токарь, водитель автомобиля.

3) Профессии, связанные с применением автоматизированных и автоматических систем (А). Например, оператор инкубационных цехов, оператор станков с программным управлением.

4) Профессии, связанные с преобладанием функциональных средств труда (Ф). В данном случае 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 выделяются следующие четыре группы профессий:

1) Работа в условиях микроклимата, близких к бытовым, «комнатным» (б): бухгалтеры, операторы ЭВМ.

2) Работа, связанная с пребыванием на открытом воздухе в любую погоду (о): агроном, монтажник стальных и железобетонных конструкций, инспектор ГИБДД.

3) Работа в необычных условиях на высоте, под водой, под землей, при повышенных и пониженных температурах и т.п. (н): 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.

Отмеченные выше признаки выделены условно и приведены как возможное средство различения профессий по тем признакам, которые человек сочтет для себя важными. Используя условные обозначения, можно сделать обзорную «карту» мира профессий, а также составить примерную формулу определенной профессии. Обзорную схему классификации («карту» мира профессий) можно представить так:

«Моя профессия» -----

Группы профессий бонм

Отделы профессий	РМАФ
Классы профессий	ГПИ
Типы профессий	ПТЧЗХ

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. При этом, важно не путать порядок позиций: так, литера П («природа») в первой позиции означает тип профессий «человек — природа», а во второй позиции — класс преобразующих профессий.

Представим, например, ученика, для которого психолог определил профессию, предполагающую работу с символическими объектами, связанную с преобразованием знаков, символов и использованием автоматической техники; условия труда - приближающимися к бытовым. Тогда формула профессии будет такой: ЗПаб. Далее можно определить профессии, близкие к этой формуле: оператор вычислительных машин, телеграфист и т.д.

Таким образом, приведенная классификация предназначена для профориентационной работы. Для профессионального просвещения молодежи, информационного обеспечения профессионального самоопределения на начальных его этапах Е.А.Климов предлагает более простую классификацию, учитывающую только два ряда признаков: типы профессий и основные уровни необходимого образования. Этот вариант классификации может быть представлен в виде табл.2. Столбцы таблицы соответствуют рассмотренным нами ранее типам профессий, а строки — условно выделяемым трем уровням необходимого профессионального образования.

Обзорная «карта профессий»

Таблица 2

	Тип профессий (по главному предмету труда)						
	П (живая природа)	Т (техника, неживая природа)	Ч (человек, сообщества)	З (знаковые системы)	Х (художественный образ)		
Учебное заведение, форма профессиональной подготовки							Х (художественный образ)
Обучение непосредственно на производстве, в профессионально-техническом училище	1	2	3	4	5		5
Техникум, училище, профессиональная школа	6	7	8	9	10		10
Институт, университет, академия	11	12	13	14	15		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 (5)¹.

При этом, для оптанта может быть важен уровень необходимого образования. Например, человек не может позволить себе долго учиться и нуждается в скорейшем обретении экономической самостоятельности. Тогда он может выбрать те профессии, которые не предполагают длительного теоретического образования (верхняя из трех основных граф таблицы), но также знать про перспективные запасные варианты (для профессионального роста), о других зонах в пределах избранного столбца (например, рассуждая так - «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.).

Отметим, что в данной психологической классификации профессий некоторые авторы, признавая её положительную роль, отмечают ряд недостатков. Так, В.Е.Гаврилов отмечает, что профессии одной группы часто включают компоненты, предъявляющие к работнику противоположные требования, а это, в свою очередь, затрудняет определение критериев профпригодности².

Другим недостатком этой классификации можно назвать тот факт, что мир профессий весьма динамичен и содержание труда конкретных профессий изменчиво. Это обстоятельство вносит большую долю неопределенности в классификацию профессий и порой затрудняет внедрение профподбора в

¹ См.: Зеер Э.Ф. Психология профессий. – М.: Академический проект, 2003. С. 135.

² См.: Гаврилов В.Е. Использование модульного подхода для классификации профессий // Вопросы психологии. 1987. № 1.

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. Согласно его мнению, в практике профконсультационной работы правильнее подбирать профессии по критериям профуспешности и для этих целей весьма продуктивным может стать использование модульного принципа психологической классификации профессий.

Модуль профессии представляет собой единицу анализа профессии, типовой элемент при создании описания профессии. Специалисты при сопоставлении профессий установили, что в структурах разных профессий есть как повторяющиеся элементы, так и отличные друг от друга. Таким образом, психологический модуль профессии определяется как типовой элемент профессиональной деятельности, присущий ряду профессий и выделенный на основании общности психологических требований к человеку. Разберём самый простой пример - 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.

Набор психологических модулей позволяет собрать характеристику любой профессии. В.Е.Гаврилов выделяет несколько десятков модулей и на этой основе составляет психологическую характеристику тысяч профессий.

При этом, каждая профессия обычно состоит из нескольких модулей. Задачи исследования заключаются в установлении связи 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, которые могут фигурировать в модулях профессии (острота зрения, глазомер, 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.). Также В.Е. Гавриловым 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.

Приведем фрагмент психологических модулей, характеризующих особенности предмета труда, представленный у Гаврилова В.Е.¹ (Табл. 3):

¹ См.: Гаврилов В.Е. Составление и использование психологических характеристик профессий в целях профориентации / ВНИИпрофтехобразования. Л., 1988. С. 19.

*Психологические модули, характеризующие особенности предмета
труда*

Таблица 3

№	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, электромеханик по ремонту и обслуживанию электронных вычислительных машин, водители различных видов наземного, водного и воздушного транспорта
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

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

Важно отметить, что типовые элементы деятельности, составляющие основу модулей, относятся к разным сторонам профессиональной деятельности: к целям, условиям, орудиям труда и отдельным операциям. Всего выделено пять групп профессий. Каждая профессия, как правило, состоит из нескольких модулей, которые характеризуют ее с разных сторон. Поэтому психологическая характеристика профессии или специальности

определяется суммой психологических модулей, относящихся к ней.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

1. Какое определение «профессии» дают Е.М.Иванова, Е.А.Климов?
2. Чем отличаются друг от друга понятия «профессия» и «специальность»?
3. В чем особенности психологической классификации профессий?
4. Какие существуют методы сбора данных, характеризующих профессию?
5. В чем особенности классификации профессий Дж. Холланда?
6. Какова структура многопризнаковой психологической классификации профессий Е.А.Климова?
7. Какие существуют типы профессий в соответствии с объектом труда по Е.А.Климову?
8. Какие существуют типы профессий по признаку целей в соответствии с классификацией профессий Е.А.Климова?
9. Какие выделяют отделы профессий по признаку основных средств труда, согласно Е.А.Климову?
10. Назовите группы профессий, выделенные Е.А.Климовым, по условиям труда?
11. Каковы структура и особенности обзорной «карты» профессий?
12. Какие можно выделить недостатки классификации профессий Е.А.Климова?
13. Что такое психологический модуль профессии?

ГЛАВА 2.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛА

2.1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ТЕОРИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ

Рассматривая 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»¹.

Отметим, что в основе концепции профессионального становления личности лежат в основном исследования психологии личности и деятельности К.С.Абульхановой-Славской, Б.Г.Ананьева, А.Г.Асмолова, Б.Ф.Ломова, Г.В.Суходольского, В.Д.Шадрикова. На формирование этой концепции большое влияние оказали работы А. А.Бодалева, Ю.М.Забродина, Е.А.Климова, Т.В.Кудрявцева, А.К.Марковой, Л.М.Митиной, Н.С.Пряжникова, а также зарубежных учёных А.Маслоу, Дж.Сьюпера, Дж.Холланда.

На основе анализа работ данных исследователей можно выделить 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

¹ Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания. М., 1977. С. 255-256.

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.¹

Методологической основой концепции стали принципы системного, деятельностного подходов к профессиональному становлению, а также гуманистическая теория самоактуализации личности.

Ключевыми понятиями теории профессионального становления личности являются понятия «личность», «профессиональная деятельность», «профессиональное становление личности», «профессия» и «профессиональное самоопределение». Рассмотрим эти понятия. В психологии существуют разные подходы к определению личности. В **гуманистических концепциях** личность — это человек как ценность, ради которой осуществляется развитие общества.

Психологи **биогенетической ориентации**, в свою очередь, 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. 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. Ниже под личностью будем пониматься индивид как субъект социальных

¹ См.: Зеер Э.Ф. Психология профессий. – М.: Академический проект, 2003. С. 28.

отношений и активной деятельности, наделенный свойствами, качествами, способностями, которые позволяют реализовать себя.

Далее важно отметить, что понятие **«профессиональное становление личности»** в психологии еще не определено полностью. Э.Ф.Зеер предлагает понимать становление как процесс прогрессивного изменения личности под влиянием социальных воздействий, профессиональной деятельности и собственной активности, направленной на самосовершенствование и самореализацию¹. При этом, профессиональное становление предполагает потребность в развитии и саморазвитии, возможность и реальность ее удовлетворения, а также потребность в профессиональном самосохранении.

Решающее значение в становлении личности принадлежит ведущей деятельности. Учитывая, что ведущая деятельность несёт в себе личностный смысл, мы должны признать существование в жизни личности периода, связанного с выбором, подготовкой к выполнению и выполнением взрослым человеком одного типа деятельности — профессиональной. Этот период занимает большую часть жизни человека. И непосредственно от удовлетворённости содержанием и уровнем профессиональной деятельности зависит физическое и психическое здоровье человека, удовлетворенность жизнью в целом. Можно сказать, что основой развития личности в зрелом возрасте становится профессиональная деятельность.

Профессиональная деятельность представляет собой социально значимую деятельность, выполнение которой требует специальных знаний, умений и навыков, а также профессионально обусловленных качеств личности. Превращение профессиональной деятельности в ведущую зависит от социально-экономических отношений, социальной ситуации, позиции личности.

Изменения, которые происходят с личностью в процессе подготовки, овладения профессиональной деятельностью и ее самостоятельного выполнения, приводят к становлению личности как специалиста и профессионала. Важно различать понятия «специалист» и «профессионал». **Специалист** — это профессионально компетентный работник, обладающий знаниями, умениями, качествами, опытом и индивидуальным стилем деятельности, необходимыми для качественного и

¹ См.: Зеер Э.Ф. Психология профессий. – М.: Академический проект, 2003. С.29.

производительного выполнения труда. **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.

Профессиональное самоопределение можно определить 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 ситуации¹. При этом, Е.А.Климов, анализируя понятие «профессиональное самоопределение», подчеркивает, что это не однократный акт принятия решения, а постоянно чередующиеся выборы в течение жизни. Наиболее актуальным выбор профессии становится в отрочестве и ранней юности, но и в последующие годы возникает проблема перевыбора и коррекции профессиональной жизни человека². Профессиональное становление личности наполняет жизнедеятельность человека особым смыслом, но, как всякий развивающийся процесс, сопровождается деструктивными изменениями: кризисами, стагнацией и деформациями личности. Эти деструктивные изменения обуславливают прерывность и гетерохронность (неравномерность) профессионального развития личности, носят нормативный и ненормативный характер. Нельзя не отметить и то, что профессиональное становление обязательно сопровождается случайностями, непредвиденными обстоятельствами, которые иногда кардинально меняют траекторию профессиональной жизни человека.

Важно отметить, что 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, в свою очередь, привела к возникновению рынка труда и новых профессий. В силу чего огромные массы людей оказались перед проблемой поиска работы и профессиональной подготовленности к

¹ См.: Зеер Э.Ф. Психология профессий. – М.: Академический проект, 2003. С. 31.

² См.: Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов н/Д., 1996. С. 39-40.

ней. Изменившаяся ситуация коренным образом расширила мир профессий. Новые орудия и средства труда потребовали квалифицированных работников, способных качественно и производительно выполнять трудовые функции. Как известно, широкое распространение в организации труда того времени получила система Ф.Тейлора. Помимо рационализации трудовых операций в ней большое значение придавалось профпригодности работника. Актуальным становится выбор профессии. Именно решение вопросов профессионального самоопределения и профпригодности привело к возникновению новой области прикладной психологии — психотехники, а в 1920-е гг. — психологии труда. Основное внимание уделялось приспособлению человека к технике и технологии производства.

К переосмыслению концепции профессионализации личности привели гуманистические теории о роли труда и утверждение демократических принципов организации производства, возникшие в 70-е гг. прошлого столетия в развитых странах. Ядром профессионального становления стали считать взаимодействие личности и профессии. Было замечено, что 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.

Далее подробнее остановимся на проблеме **детерминации профессионального становления личности**. В процессе профессионального становления возможно возникновение противоречий двоякого рода:

- между личностью и внешними условиями жизнедеятельности;
- внутриличностные противоречия.

Основными противоречиями, детерминирующими развитие личности, является противоречие между сложившимися свойствами, качествами личности и объективными требованиями профессиональной деятельности. Эти противоречия и являются основной движущей силой развития личности. В советской психологии общепринятым является положение о том, что решающую роль в развитии, формировании и становлении личности играет деятельность. Именно деятельность представляет

собой основной способ существования человека, самовыражения себя в обществе. В связи с этим Л.И. Анцыферова отмечает, что «деятельность может быть понята как динамическое многофазное развертывание личности, как особый тип последовательности личностных преобразований, как закономерная смена её функциональных состояний»¹. Таким образом, для проблемы формирования личности профессионала важным является положение о внутренней противоречивости процесса индивидуального развития человека. Так, Б.Г.Ананьев показал важность законов гетерохронности не только для развития индивидуальных свойств, но и для формирования личности на протяжении всего жизненного пути¹. Первоначальные изменения различных свойств личности в процессе её развития зависят от характера воздействующих факторов, избирательности влияния на те или иные свойства и самой степени устойчивости этих свойств². При этом, процесс формирования личности профессионала обуславливается синтезом, с одной стороны, возможностей, способностей и активности личности, а с другой стороны – требований деятельности, определяемых особенностями её содержания, средств и условий. На основе такого синтеза включения личности в трудовой процесс формируется **субъект деятельности**. Становление субъекта деятельности со своей позицией, стратегией поведения, профессиональными планами, отношением к результатам деятельности и другими специфическими свойствами является результатом преломления законов развития человека, изменения психического склада на жизненном пути под влиянием деятельностных детерминант.

Сложность и многообразие связей личности и деятельности обусловлены особенностями психической регуляции поведения человека и структуры личностных черт конкретного индивида – с одной стороны, и спецификой деятельности, её операционных, пространственно-временных и других характеристик – с другой. Это делает систему личностно-деятельностных отношений достаточно динамичной, что проявляется во взаимном приспособлении, адаптации компонентов личностной и деятельностной структур. При этом, данный процесс

¹ Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала/ Под ред. В.А. Бодрова. М.: Институт психологии АН СССР, 1991. С. 4 – 6.

¹ См.: Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания. Л.: Наука, 1989. С.65.

² См.: Денисовская Т.М. К проблеме развития личности// Психол. журнал. 1981. №6. С. 97 – 103.

сопровождается не только актуализацией деятельностно значимых психических компонентов личности, но и развитием личности в целом – как отдельных её черт, качеств, так и их совокупности. Таким образом, основным механизмом формирования деятельной личности является соотнесение её психической организации с требованиями деятельности. Однако установлено, что в условиях жёстко детерминированных требований, нормативов деятельности личность и её психика приобретают и проявляют не только многообразие форм и способов приспособления и самоорганизации, но также и конструктивную личностную активность в создании механизмов и приемов регуляции деятельностью, нахождении наиболее оптимальных и индивидуальных путей организации психической деятельности для достижения требуемых результатов.

Как отмечает Л.И. Анцыферова, не всякая деятельность развивает личность, и не всякое развитие способностей равнозначно развитию личности. Развитие личности и появление потребности в деятельности связано с достижением субъектом чувства удовлетворенности от процесса и результатов деятельности, наличием стремления к преодолению трудностей и успешностью решения сложных задач, желанием проявить свои возможности в трудовом процессе¹.

Известно, что в становлении личности выделяют стадияльное и так называемое функциональное развитие, осуществляемое внутри определенной стадии и ведущее к количественному накоплению качественно новых элементов, которые образуют потенциальный резерв. Результатом активного взаимодействия личности с социально-профессиональными группами и средствами труда является создание внутренних потенций профессионального развития специалиста. При этом, результатом деятельности является не только создание материальных и духовных ценностей, но и развитие личности. Однако не любая профессиональная деятельность развивает личность, есть профессии, которые деформируют её. Здесь многое зависит от самой личности, от ее отношения к профессиональному труду. Так, Э.Ф. Зеер отмечает «выполняя ту или иную работу, определенным образом относясь к

¹ См.: Анцыферова Л.И. Психологические закономерности развития личности взрослого человека и проблема непрерывного образования// Психологический журнал. 1980. № 2. С. 52 – 66.

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»¹**. Иными словами, образование, профессиональные знания и умения, общие и специальные способности, социально значимые и профессионально важные качества составляют **профессиональный потенциал развития специалиста**. В свою очередь, реализация потенциала зависит от многих факторов: биологической организации человека, социальной ситуации, характера профессиональной деятельности, активности личности, ее потребности в саморазвитии и самоактуализации. Однако 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. Также большое значение в профессиональном становлении имеют социально-экономические условия, социально-профессиональные группы и активность самой личности.

Далее остановимся на вопросе детерминации профессионального становления личности. Разные психологические школы по-разному определяют этот феномен. **Социально-психологические теории** рассматривают профессиональное развитие как результат социальной селекции индивидуальной социализации. **Психодинамические теории** в профессиональном развитии особую роль отводят инстинктивным побуждениям и эмоционально окрашенному опыту раннего детства. Можно говорить о том, что здесь важную роль играет реальная ситуация в мире профессий, которую наблюдает личность в детстве и ранней юности. Психология развития решающую роль в профессиональном становлении отдает предшествующему до выбора профессии образованию и уровню психического развития ребенка. Интересную идею выдвигает Л. М. Митина. Она выделяет две модели становления профессиональной деятельности:

- **адаптивная модель**. В данном случае в самосознании человека

¹ Зеер Э.Ф. Психология профессий. – М.: Академический проект, 2003. С. 33.

доминирует тенденция к подчинению профессионального труда внешним обстоятельствам в виде выполнения предписаний, алгоритмов решения профессиональных задач, правил, норм. Эта модель отражает становление специалиста, который является носителем профессиональных знаний, умений и опыта.

• **Модель профессионального развития.** Здесь личность способна выйти за пределы сложившейся практики, превратить свою деятельность в предмет практического преобразования и, в силу этого, преодолеть пределы своих профессиональных возможностей. Данная модель характеризует профессионала, который владеет профессиональной деятельностью в целом и способен к ее самопроектированию и совершенствованию¹.

Также важное значение в детерминации профессионального становления личности имеет характер профессионального труда. Так, монотонный и однообразный труд способствует профессиональному развитию работника лишь на стадиях профессиональной подготовки и адаптации. Если в дальнейшем характер труда не изменится, наступает профессиональная стагнация. Разнообразный, многоликий труд предоставляет большие возможности для профессионального развития специалиста и становления профессионала. При этом, можно выделить несколько вариантов сценариев профессионального становления личности: 1) плавное и бескризисное профессиональное становление; 2) ускоренное развитие на начальных стадиях становления с последующими стагнацией и спадом; 3) ступенчатое личностное и профессиональное развитие, приводящее к высоким достижениям, сопровождающееся кризисами и конфликтами профессионального становления. На тот или иной сценарий влияет ряд факторов: экономических, технических, а также личностных. Важно, что в процессе профессионального становления, личность всё более является фактором своего развития. То есть субъект может сам сознательно изменять свою профессиональную жизнь и заниматься самосовершенствованием. В общем виде это представлено на рис.2

¹ См.: Психологическое сопровождение выбора профессии / Под ред. Л.М.Митиной. М., 1998. С 6 – 8.

Рис 2. Детерминация профессионального становления



Также можно говорить о том, что профессиональные достижения человека определяются его индивидуальными (наследственность, состояние здоровья, особенности организма) и личностными (мотивы, интеллект, способности, характер, эмоционально-волевая сфера) характеристиками. А.А.Бодалёв выделяет сценарии развития взрослого человека в зависимости от соотношения темпов индивидуального, личностного и профессионального развития:

1. Индивидуальное развитие в значительной степени опережает личностное и профессиональное. Этот сценарий отражает

невысокое развитие человека как личности и как работника. Наблюдается отсутствие склонностей и способностей к какой-либо деятельности, не выражено стремление их развивать, а также низкий уровень трудоспособности.

2. Человек опережает в своём личностном развитии индивидуальное и профессиональное. На первое место для человека выступают бережное отношение к окружающей среде, людям, культуре и т.п., а профессиональные достижения и физическое здоровье находятся на втором месте.
3. Профессиональное развитие опережает индивидуальное и личностное. Самым важным в жизни человека становится работа. На другие, непрофессиональные ценности, привязанности, отношения, культуру – просто не остается ни времени, ни желания, ни сил. Человек становится трудоголиком.
4. Сбалансированное взаиморазвитие темпов индивидуального, личностного и профессионального. Это оптимальный сценарий, позволяющий человеку реализовать себя.¹

Таким образом, можно говорить о том, что на индивидуальное развитие человека активно влияют биологические факторы (во многом обусловленные наследственностью), на личностное – психические особенности и ведущая деятельность, а на профессиональное развитие – социально-экономические факторы и профессиональная деятельность. Все эти три вида развития (индивидуальное, личностное и профессиональное) взаимосвязаны и складываются в уникальную траекторию развития каждого человека.

Далее следует отметить, что период профессионального становления в жизни человека длится долгое время – 35-40 лет. За это время происходит смена социальной и экономической ситуации, ведущей деятельности, меняются жизненные и профессиональные планы, а также структура личности в целом. В силу этого, в профессиональном развитии человека можно выделить ряд стадий. Наиболее развернутая классификация стадий развития человека как субъекта трудовой деятельности и его

¹ См.: Бодалёв А.А. Вершина в развитии человека: характеристики и условия достижения. М., 1998. С.24 – 30.

профессионального становления дана в работах Е.А.Климова¹ и Т.В.Кудрявцева². В обобщенном виде эти стадии можно представить следующим образом:

1. **Стадия предигры** (0 – 3 года) – в процессе общения со взрослым ребёнок развивает функции избирательного восприятия, развивает манипуляторные действия, речь, а также простейшие правила поведения. Создаются предпосылки для включения в игровую деятельность.
2. **Стадия игры** (3 – 6-8 лет) – ребенок овладевает определенными действиями в системе игр (планированием действий и поведения, мысленным предвосхищением результата, координацией движений, развитием когнитивных процессов, элементами эмоционально-волевой регуляции поведения и др.).
3. **Стадия овладения учебной деятельностью** (6-8 – 11-12 лет) – начальное ознакомление с содержанием различных сфер жизнедеятельности человека; развитие способностей самоконтроля и самооценки, планирования; проявление первичного интереса к труду.
4. **Стадия оптации** (13-14 – 16-18 лет) – подготовка к сознательному выбору профессионального пути; активный самоанализ отношения к миру взрослых, формирование основ моральной, социальной и профессиональной направленности; попытки самовоспитания и самообразования.
5. **Стадия профессионального обучения** (15-18 или 17-23 года) – целенаправленное освоение системы знаний, умений и навыков в избранной профессиональной деятельности.
6. **Стадия профессиональной адаптации** (19-21 или 24-27 лет) – вхождение в профессию и привыкание к ней: освоение новой социальной роли, самосознание правильности выбора профессионального пути, формирование значимых черт личности профессионала, развитие ПВК.
7. **Стадия интернала** (22 – 25 или 28-30) - приобретение профессионального опыта.

¹ См.: Климов Е.А. Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации. М.: Знание, 1983.

² См.: Психолого-педагогические проблемы высшей школы// Вопросы психологии. 1981. № 2. С.20 – 30.

8. **Стадия профессионального мастерства** – квалифицированное выполнение профессиональной деятельности, вершина (акме) профессионального развития.
9. **Стадия авторитета** – сверхквалифицированное выполнение профессиональной деятельности.
10. **Стадия наставничества** – передача профессионалом своего опыта.

Следует отметить, что не каждый человек достигает стадий авторитета и наставника. Это обусловлено рядом личностных и ситуативных факторов. При этом, после перечисленных выше стадий, вслед за стадией наставничества или, минуя её, возможно наступление **стадии спада** – снижения профессиональной активности, угасания профессиональных интересов в силу возникновения противоречий между функциональными возможностями личности и намерениями, желаниями, целями. На этой стадии важную роль играет психологический и профессиональный потенциал и личностная ориентация на продуктивную трудовую деятельность.

За рубежом известна периодизация **Дж. Сьюпера**, выделившего пять основных этапов профессиональной зрелости: 1) рост (0 – 14 лет) – развитие интересов и способностей; 2) исследование (14 – 25 лет) – апробация своих сил, поиск себя в различных ролях с учётом своих реальных профессиональных возможностей; 3) консолидация (или утверждение, 25 – 44 года) – стремление обеспечить устойчивую позицию в обществе; 4) сохранение (45 – 64 года) – создание и поддержание устойчивого профессионального положения; 5) спад (с 65 лет) – снижение профессиональной активности.

Таким образом, переход от одной стадии профессионального становления к другой обусловлен изменениями социальной ситуации, сменой и перестройкой ведущей деятельности, что приводит к профессиональному развитию личности.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

1. Какие концептуальные положения лежат в основе концепции профессионального становления личности?
2. Назовите методологические основы концепции профессионального становления личности?
3. Как трактуют понятие «личность» в гуманистических, биогенетических, социогенетических, персогенетических ориентациях?
4. Что представляет собой становление личности?
5. Что такое профессиональная деятельность?
6. Чем различаются понятия «специалист» и «профессионал»?
7. Что представляет собой профессиональное становление?
8. Какова история вопроса профессионального становления?
9. Какие противоречия возможны в процессе профессионального становления?
10. Что является ведущим фактором профессионального становления личности?
11. Какие модели становления профессиональной деятельности вы знаете?
12. Какие факторы детерминируют профессиональное становление?
13. Какие сценарии в развитии взрослого человека выделяет А.А.Бодалёв?
14. Назовите стадии развития человека как субъекта труда.

2.2. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ ЛИЧНОСТИ

Формирование профессиональной пригодности, становление профессионала неразрывно связаны с *самоопределением* личности. Понять феномен самоопределения можно через внутреннюю обусловленность активности человека. Здесь самоопределение личности выступает как саморегуляция, самодетерминация. К.А. Абульханова-Славская трактует самоопределение как активную деятельность по преобразованию собственной жизни и внешней действительности¹. Методологические основы для анализа проблемы самоопределения личности были определены С.Л. Рубинштейном². Решая проблему детерминации поведения, С.Л.Рубинштейн рассматривал соотношение внешней и внутренней обусловленности активности человека. Ключом к пониманию самоопределения является именно эта внутренняя обусловленность, через которую преломляются внешние воздействия. Другими словами, по С.Л.Рубинштейну, самоопределение личности – это самодетерминация. Именно активное самоопределение, которое выражается в реальных действиях, приводит к формированию и развитию внутренних условий, создающих возможности для развития личности и дальнейшего самоопределения. Субъектный подход при анализе профессиональной деятельности позволяет выделить такую форму детерминации в процессе самоопределения как саморегуляция (Г.С.Никифоров, Л.Г.Дикая, О.А.Конопкин). Авторы отмечают, что процессы саморегуляции определяют механизмы регуляции уровня профессиональной пригодности – мобилизация ресурсов личности и организма, адаптация к условиям и процессам трудовой деятельности, анализ возможностей личности и соотнесение их с требованиями деятельности, построение и коррекция личных планов, стратегий поведения и перспектив развития. Традиционно проблема самоопределения личности является одной из центральных в возрастной психологии при рассмотрении

¹ См.: Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991. С.56.

² См.: Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. М., 1997.

особенностей подросткового и юношеского возраста. Поэтому важно различать понятия «**личностное самоопределение**» и «**профессиональное самоопределение**». Сущность *личностного самоопределения* отражает потребность в формировании смысловой системы (представление о себе и мире); связи самоопределения не только с выбором профессии, но и с профессиональным и жизненным развитием, становлением и утверждением. Смысловой аспект *профессионального самоопределения*, в свою очередь, обуславливается возрастными и учебно-профессиональными этапами жизненного пути. Профессиональное самоопределение можно представить как сложный, многоэтапный процесс, включающий целый ряд процедур: профессиональное просвещение, индивидуальное профконсультирование, профориентирование. Также данный процесс необходимо рассматривать как деятельность человека, направленную на познание мира профессий, осознание своих интересов и возможностей, на построение личных профессиональных планов соответственно избранной области будущей профессиональной деятельности.

С позиций проблемы формирования личности профессионала личностное самоопределение приобретает черты профессионального самоопределения, которое сводится к построению личного профессионального плана, формированию внутренней готовности к осознанному и самостоятельному представлению и реализации перспектив своего развития (профессионального, личного, жизненного), готовности рассматривать себя развивающимся во времени и самостоятельно находить личностно значимые смыслы в конкретной профессиональной деятельности¹.

По мнению Т.Б. Карцевой² жизненные события, то есть ситуации самоопределения личности, ставят человека перед проблемой выбора индивидуально-психологических и других возможностей и притязаний, в связи с чем они становятся поворотными в жизни. Это проявляется в переосмыслении и переоценке прошлого, в изменении целей жизни, потере или смене ведущих мотивов, перестройке образа «Я». Основной проблемой в

¹ См.: Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение. М.: «Ин-т практической психологии», Воронеж: НПО «Модэк», 1996. С. 15-16.

² См.: Карцева Т.Б. Личностные изменения в ситуациях жизненных перемен // Психологический журнал. 1988. № 5. С. 120-127.

ситуации самоопределения, Т.Б.Карцева считает противоречие между ощущением «утраты себя» и ещё не оформившимся чувством «обретения Я», то есть разрушение целесообразности и устойчивости представлений о себе. Это противоречие может иметь конструктивные и деструктивные варианты разрешения.

И.Ю.Кузнецов выделяет **два подхода** в исследованиях самоопределения³:

1. самоопределение как естественный процесс ценностно-смысловой и личностной перестройки, то есть развития на этапах онтогенеза;
2. самоопределение как искусственно организуемый процесс профессионального выбора у подростков и молодёжи.

В последнем случае самоопределение рассматривается в контексте социализации, когда профессии выступают как неизменные данности и нужно изменять личность. Но схему «субъект самоопределения – профессиональная деятельность» можно рассматривать в случае, когда устойчивой является сложившаяся личность. Личность осмысляет свою профессиональную деятельность и определяет направление её изменения. Другими словами, самоопределение профессионала происходит в проблемных ситуациях, когда имеющиеся образцы и нормы, реализуемые в социальной практике приходят в противоречие с новыми условиями.

Ряд исследователей отмечают, что самоопределение выступает и как механизм профессионального развития. Например, Л.М.Митина¹, разрабатывая концепцию профессионального развития учителя, выделяет два типа профессионального развития: профессиональное функционирование (адаптация) и личностное развитие (творчество, личностный рост). При этом, приспособление обуславливается противоречиями между требованиями деятельности и возможностями, способностями, стилем деятельности субъекта. Развитие, в свою очередь, характеризуется способностью увидеть свой труд в целом и сделать его предметом преобразования – этот путь определяется противоречиями между «Я-действующим» и «Я-отражённым».

³ См.: Кузнецов И.Ю. Психологические особенности профессионального самоопределения личности в разнотипных профессиях: Дисс. канд. психол. наук. М.: МГУ, 2000.

¹ См.: Митина Л.М. Психология профессионального развития учителя. М.: Флинта, 1998.

Самоопределение целесообразно рассматривать также в контексте самосознания и «Я-концепции», то есть осознания и понимания своих особенностей, своего «жизненного смысла». Самоопределяющаяся личность – это есть субъект, осознавший, что он хочет (свои цели, идеалы, планы), что он может (свои возможности и склонности), а также - что от него ждут коллектив и общество в целом². Уровень самосознания достаточно полно реализуется в «Я-концепции», которая, как известно, включает в себя три компонента: когнитивный (Я-образ), эмоциональный (самооценка) и поведенческий. Основные функции «Я-концепции» заключаются в достижении внутренней согласованности и интерпретации опыта. Содержание и сопоставление образа «Я» в профессии и образа профессионала (его идеальной модели) можно рассматривать как фактор регуляции развития субъекта труда и как критерий ориентированности личности, её ориентации в мире выбранной профессии.

Одним из механизмов личностного и профессионального самоопределения является механизм *идентификации* личности, который выделен в концепции В.В.Столина о самосознании¹. Процесс идентификации проявляется в: выявлении и переживании сходства с другим лицом («моделью»), переживании эмоций в связи с поведением «модели» в различных ситуациях, стремлением к обладанию присущим «модели» качествам, усвоению и воспроизведению поведения и установок модели.

Для профессионального самоопределения необходимы знания социально-экономических и правовых норм той социальной среды, в которой собирается работать человек, выбирающий профессию. В целом профессиональное самоопределение предполагает выработку человеком собственной позиции в ситуации, характеризующейся большой степенью неопределенности. Для того, чтобы определиться в проблемно-ориентационной ситуации, личности необходимо соотнести свои потребности, интересы, устремления, мечты с собственными возможностями, способностями, эмоционально-волевыми качествами, состоянием здоровья. Более того, всё это надо соотнести с требованиями профессии, специальности, конкретных трудовых постов и функций. Необходимость в профессиональном самоопределении возникает в

² См.: Сафин В.Ф., Ников Г.П. Психологические аспекты самопознания личности // Психологический журнал. 1984. №4. С. 65-73.

¹ См.: Столин В.В. Проблема самосознания личности с позиций теории деятельности. МГУ. 1983. С.220-230.

связи с разными событиями: окончанием общеобразовательной школы, профессионального учебного заведения, увольнением с работы и др.

Приведённый выше анализ различных подходов к изучению профессионального и личностного самоопределения позволяет сделать **ряд выводов:**

1. Профессиональное самоопределение — это избирательное отношение индивида к миру профессий в целом и к конкретной выбранной профессии.
2. Сущностью профессионального самоопределения является осознанный выбор профессии с учетом своих особенностей и возможностей, требований профессиональной деятельности и социально-экономических условий.
3. Самоопределение представляет собой процесс и результат смысловых и ценностных ориентаций личности, её жизненных позиций, установок, критериев личного отношения к событиям и явлениям жизни.
4. Самоопределение выступает в качестве механизма детерминации поведения, поэтому его следует рассматривать как регулятор трудовой активности человека.
5. Профессиональное самоопределение осуществляется в течение всей профессиональной жизни: личность постоянно переосмысливает свое профессиональное бытие и самоутверждается в профессии.
6. Актуализация профессионального самоопределения личности активизируется разного рода событиями, такими как окончание общеобразовательной школы, профессионального учебного заведения, повышение квалификации, смена местожительства, аттестация, увольнение с работы и др.
7. Профессиональное самоопределение является важной характеристикой социально-психологической зрелости личности, ее потребности в самореализации и самоактуализации.
8. Самоопределение выступает в качестве механизма обратной регуляции процесса становления профессионала на основе формирования и сопоставления представлений о себе как о профессионале и профессионале-эталоне.

Далее подробнее остановимся на теориях профессионального самоопределения. **Профессиональное самоопределение**, по мнению Н.С.Пряжникова, - это самостоятельное и осознанное

нахождение смыслов выполняемой работы и всей жизнедеятельности в конкретной культурно-исторической (социально-экономической) ситуации¹. Или, более кратко, - это избирательное отношение индивида к миру профессий в целом и к конкретной выбранной профессии в частности. При этом, профессиональное самоопределение – это сложный поэтапный процесс, изучение которого можно проводить в рамках **содержательно-процессуальной модели**, которую разработал Н.С.Пряжников. Модель включает следующие аспекты²:

1. Ценностно-нравственную основу самоопределения (осознание ценности общественно полезного труда и необходимости профессиональной подготовки);
2. ориентировку в социально-экономической ситуации и прогнозировании престижности выбираемого труда;
3. общую ориентировку в мире профессий и выделение профессиональной цели-мечты;
4. определение ближних профессиональных целей как этапов и путей к дальнейшей цели;
5. информирование о профессиях и специальностях, соответствующих профессионально-учебным заведениям и местам трудоустройств;
6. представления о препятствиях, осложняющих достижение профессиональных целей, а также знание своих достоинств, способствующих реализации намеченных планов;
7. варианты выборов профессий на случай неудачи по основному варианту самоопределения;
8. начало практической реализации личной профессиональной перспективы и постоянную корректировку намеченных планов.

Также отметим, что автор выделяет **пять уровней самореализации человека**. При этом, критерий выделения уровней — внутреннее принятие человеком данной деятельности и степень творческого отношения к ней:

- 1) агрессивное неприятие выполняемой деятельности

¹ См.: Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение. М.: «Ин-т практической психологии», Воронеж: НПО «Модэк», 1996. С. 17-18.

² См.: Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение. М.: «Ин-т практической психологии», Воронеж: НПО «Модэк», 1996. С. 17-18.

- (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 и усовершенствовать выполняемую деятельность в целом (творческий уровень).

Таким образом, по мнению Н.С.Пряжникова, в настоящее время всё более распространённым становится актуализация вопроса самоопределения на личностном аспекте. Это связано с тем, что анализ собственно профессионального самоопределения не может быть достаточно эффективным при его изолированном исследовании вне целостного подхода к феномену самоопределения личности. Именно такой подход к проблеме самоопределения позволяет рассматривать этот феномен в прямой связи с развитием личности и формированием профессионала.

Е.А.Климов говорит о том, что результатом профессионального самоопределения личности является принятие решения о выборе профессии, которое можно рассмотреть по схеме¹:

1. Самостоятельное оставление общей обзорной ориентировки в мире профессий;
2. самостоятельное определение возможностей и ограничений, связанных с реальностью и подразделение их на три степени значимости: а) с которыми нужно считаться, б) с которыми лучше считаться, в) которыми можно пренебречь;
3. сбор сведений по выбранной профессии с учётом запасных вариантов;
4. продумывание вариантов шагов по освоению профессии;
5. мысленное продумывание элементов структуры личного профессионального плана;
6. принятие окончательного решения о выборе профессии.

Е.А.Климов отмечает также, что принятие решения о выборе профессии зависит ещё от ряда обстоятельств, которые важно учитывать при оценке условий формирования отношения к выбору

¹См.:Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – Р/нД, 1996. С. 395-396.

профессии и прогнозировании его успешности: а) позиция старших членов семьи; б) позиция сверстников; в) позиция и мнение учителей и одноклассников; г) личные профессиональные планы как образ желаемого будущего, то есть: главная цель будущей профессиональной деятельности, мечты о работе, идеалы жизни, представления о путях и средствах достижения цели, запасные варианты целей и путей их достижения; д) способности, достигнутый уровень развития; е) уровень притязаний; ж) информированность (о мире профессий и о себе); з) склонности к каким-либо видам профессиональной деятельности.

Важно, что отсутствие реальных профессиональных достижений и неопределенность перспектив карьеры в молодом возрасте (до 27 лет) порождают самоанализ и самооценку «Я-концепции»¹. Возникает необходимость срочного пересмотра и определения новых жизненно значимых целей. Можно выделить такие из них:

- совершенствование и повышение профессиональной квалификации;
 - инициирование повышения в должности и смена работы;
 - выбор смежной специальности или новой профессии.
- Таким образом, как отмечает Э.Ф.Зеер, для многих молодых людей к 30 годам вновь актуальной становится проблема профессионального самоопределения. Здесь возможны два пути: либо оставаться в избранной профессии и утверждать себя в ней, становиться профессионалом, либо профессиональная миграция, означающая смену места работы или профессии.

Также важно отметить, что в нашей стране достижение пенсионного возраста приводит, как правило, к уходу из профессиональной жизни. Однако, известно, что 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. В одночасье разрушаются десятилетиями складывавшиеся стереотипы, образ жизни. Профессионально важные качества, профессиональные знания и умения, опыт и мастерство — все становится невостребованным и никому не нужным. Именно эти негативные

¹ См.: Зеер Э.Ф. Психология профессий. М.: Академический Проект, 2003. С. 112.

моменты ускоряют социальное старение. Профессиональная жизнь после карьеры возможна для тех пожилых людей, которые находят в себе силы продолжать активную профессиональную деятельность в форме наставничества, передачи профессионального опыта. Для большинства пенсионеров характерны психологическая растерянность, дезинтеграция из профессиональной среды, вызывающие тягостные переживания своей ненужности и бесполезности. И здесь вновь возникает проблема самоопределения, но уже не в профессиональной жизни, а в социальной, общественно-полезной. Так, одни пенсионеры найдут себя в общественной жизни, другие погрузятся в семейно-бытовые проблемы, третьи займутся всерьез садоводством. Другими словами, это также период активного социально-трудового самоопределения и продолжения себя как личности.

В завершении анализа самоопределения личности на разных стадиях профессионального становления, важно подчеркнуть, что профессиональное самоопределение невозможно без учёта специфических особенностей развития личности на разных этапах её становления. Важно отметить, что успешность профориентационной работы как системы обеспечения профессионального самоопределения при выборе профессии или её смене проявляется не сразу. Это может быть связано с индивидуальными особенностями человека или внешними обстоятельствами жизни. При этом развитие личности происходит в случаях, когда самоопределение соответствует идеалу, возможностям уровню подготовленности человека. Если такое соответствие отсутствует, возможно появление внутриличностного конфликта.

В целом процесс профессионального самоопределения человека можно рассматривать как сложную деятельность, основой которого является познание мира в целом, и в частности, осознание нормативных требований конкретной профессии и своих интересов, возможностей и перспектив развития при её выборе. Однако человек не всегда способен самостоятельно справиться с этой задачей, тогда он обращается за помощью к профконсультанту. В таком случае процесс профессионального самоопределения представляет собой совместную деятельность профконсультанта и человека, выбирающего профессию.

В силу сказанного выше, для профессионального просвещения, индивидуального профконсультирования и информирования разных категорий, ориентирующихся в мире профессий, необходимо профессиографическое обеспечение профориентируемому и профконсультанту. Именно психологическая профессиография позволяет выделить и отличить психологическое разнообразие видов профессиональных деятельностей, специфику конкретных профессий с точки зрения их организации, социальной значимости и требований, предъявляемых профессией к знаниям, умениям, личностным качествам, специальным способностям и к индивидуально-типологическим возможностям человека, и более того – возможности их развития в деятельности. Только профессиография позволяет выявить те стороны профессионального труда, которые предъявляют специфические требования к человеку, а также раскрывает особенности и глубину взаимосвязей человека и профессии в конкретной профессиональной деятельности, обусловленной предметом, средствами и условиями труда.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

1. Как отличаются понятия «личностное самоопределение» и «профессиональное самоопределение»?
2. Какие два подхода в исследованиях самоопределения выделяет И.Ю.Кузнецов?
3. В чем состоит сущность концепции профессионального развития Л.М.Митиной?
4. В чем заключается профессиональное самоопределение согласно Н.С.Пряжникову?
5. Какова сущность содержательно-процессуальной модели Н.С.Пряжникова?
6. Что представляет собой схема профессионального самоопределения по Е.А.Климову?

ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ ПО КУРСУ «ПРОФЕССИОГРАФИЯ И ПСИХИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОВЕДЕНИЯ И ПРОФКОНСУЛЬТАЦИИ»

1. Возникновение проблемы психологического изучения профессиональной деятельности
2. Первый психологический подход к изучению профессиональной деятельности
3. Своеобразие подхода отечественных психотехников к развитию принципов и методов психологического изучения профессиональной деятельности
4. Профессиография, принципы и цели применения профессиографии.
5. Отличие понятий «профессиограмма» и «психограмма»?
6. Методы профессиографирования.
7. Проблемы и методы традиционной профессиографии, актуальны в настоящее время.
8. Особенности современного этапа психологического изучения профессиональной деятельности?
9. Определение «профессии» по Е.М.Ивановой, Е.А.Климову.
10. Отличие понятий «профессия» и «специальность».
11. Особенности психологической классификации профессий.
12. Методы сбора данных, характеризующих профессию.
13. Особенности классификации профессий Дж. Холланда.
14. Структура многопризнаковой психологической классификации профессий Е.А.Климова.
15. Типы профессий в соответствии с объектом труда, по признаку целей, по признаку основных средств труда, по условиям труда согласно Е.А.Климову.
16. Структура и особенности обзорной «карты» профессий.
17. Недостатки классификации профессий Е.А.Климова.
18. Психологический модуль профессии.
19. Концептуальные положения, лежащие в основе концепции профессионального становления личности.

20. Методологические основы концепции профессионального становления личности.
21. Трактовка понятия «личность» в гуманистических, биогенетических, социогенетических, персогенетических ориентациях?
22. Становление личности.
23. Профессиональная деятельность.
24. Отличие понятий «специалист» и «профессионал»
25. Что представляет собой профессиональное становление.
26. История вопроса профессионального становления.
27. Противоречия, возможные в процессе профессионального становления.
28. Ведущий фактор профессионального становления личности.
29. Модели становления профессиональной деятельности.
30. Факторы, детерминирующие профессиональное становление.
31. Сценарии в развитии взрослого человека, выделенные А.А.Бодалёвым.
32. Стадии развития человека как субъекта труда.
33. Отличие понятий «личностное самоопределение» и «профессиональное самоопределение».
34. Подходы в исследованиях самоопределения И.Ю.Кузнецова.
35. Сущность концепции профессионального развития по Л.М.Митиной
36. В чем заключается профессиональное самоопределение согласно Н.С.Пряжникову?
37. Сущность содержательно-процессуальной модели Н.С.Пряжникова.
38. Схема профессионального самоопределения по Е.А.Климову.

ЛИТЕРАТУРА

ОСНОВНАЯ

1. Бодалёв А.А. Вершина в развитии человека: характеристики и условия достижения. М., 1998.
2. Бодров В.А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2006.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессий. – М.: Академический проект, 2003.
4. Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности. – М.: ПЕР СЭ, 2006.
5. Климов Е.А. Введение в психологию труда. – М., 1988.
6. Климов Е.А. Развивающийся человек в мире профессий. Обнинск, 1993.
7. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов н/Д., 1996.
8. Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение. М.: «Ин-т практической психологии», Воронеж: НПО «Модэк», 1996.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991
2. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания. М., 1977.
3. Гаврилов В.Е. Составление и использование психологических характеристик профессий в целях профориентации / ВНИИпрофтехобразования. Л., 1988.
4. Макушин В.Г. Лекции по курсу «Основы физиологии и психологии труда». М., 1971.
5. Психологическое сопровождение выбора профессии / Под ред. Л.М.Митиной. М., 1998. С 6 – 8.

Оглавление

В В Е Д Е Н И Е.....	3
ГЛАВА 1 ПРЕДПОСЫЛКИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ИЗУЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ..	6
1.1. ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ИЗУЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	6
1.2. ПОНЯТИЕ ПРОФЕССИИ. КЛАССИФИКАЦИИ ПРОФЕССИЙ.....	13
ГЛАВА 2. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛА.....	31
2.1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ТЕОРИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ.....	31
2.2. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ ЛИЧНОСТИ	45
ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ ПО КУРСУ «ПРОФЕССИОГРАФИЯ И ПСИХИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОВЕДЕНИЯ И ПРОФКОНСУЛЬТАЦИИ»	55
ЛИТЕРАТУРА	57

Св. план 2018 г., поз.253

Ковзиридзе Манана Акакиевна

*Профессиография и психологические основы
профессиоведения
Часть 1
Учебное пособие*

Тираж 100 экз.

Москва, Копировальный центр PrintSide