

СИСТЕМОГЕНЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ

© 2017 г. Ю. П. Поварёнков

*Доктор психологических наук, профессор кафедры общей и социальной психологии, Ярославский государственный педагогический университет имени К.Д. Ушинского, г. Ярославль
E-mail: y.povarenkov@yvspu.org*

В статье определено понятие профессионального развития личности. Раскрыты базовые механизмы его системной детерминации. Рассмотрены основные виды профессионального развития, с учетом специфики его детерминации. Описаны специфические закономерности профессионального развития, связанные с принципами оперативности, зафиксированы конструктивные и деструктивные тенденции его реализации на разных стадиях профессионализации.

Ключевые слова: профессиональное развитие, детерминация профессионального развития, виды профессионального развития, конструктивные и деструктивные тенденции профессионального развития

Понятие «профессиональное развитие» является базовым в структуре концептуального аппарата психологической теории профессионального становления личности, поскольку затрагивает сущностные механизмы данного процесса. На высокую концептуальную значимость данного понятия указывает и его широкое использование ведущими специалистами в области психологического изучения формирования личности и деятельности профессионала (В.А. Бодров, Д.Н. Завалишина, Э.Ф. Зеер, А.К. Маркова, Л.М. Митина, Е.А. Климов, Т.В. Кудрявцев, В.Е. Орёл, В.Д. Шадриков и др.). Вместе с тем, в работах, отмеченных авторов, в психологических словарях, в том числе и в Большом психологическом словаре [3], определение данного понятия отсутствует.

Учитывая обозначенную выше проблему, в рамках настоящей статьи мы попытаемся, хотя бы в самых общих чертах, разобраться в том, что же следует понимать под профессиональным развитием. При этом мы будем опираться на базовые принципы системогенетического подхода к изучению субъекта труда, разрабатываемые в трудах В.Д. Шадрикова. Конечно, можно подходить к анализу профессионального развития и с других позиций, но мы остановились именно на системогенетическом подходе, поскольку концептуально, он является наиболее перспективным.

Общепсихологическая характеристика развития

Чтобы ответить на вопрос что такое профессиональное развитие, необходимо уточнить: а что же такое развитие вообще? В энциклопедическом словаре даётся такое определение данному понятию: «Развитие – необратимое, направленное, закономерное изменение материи и сознания, их универсальное свойство; в результате развития возникает новое качественное состояние объекта.... Различают две формы развития: эволюционную, связанную с постепенным количественным изменением объекта, и революционную, связанную с качественными изменениями в структуре объекта... Выделяют прогрессивную, восходящую линию развития и регрессивную, нисходящую линию развития...» [20, с. 997].

Из приведённого определения следует, что родовым понятием для развития выступает категория «изменение». Такой подход к пониманию развития характерен и для психологической науки. Поэтому для психологов развитие это, прежде всего, изменение психики, изменение отдельных психических процессов, личности, деятельности и т.д., которое происходит во времени под влиянием социальных, генетических и других факторов.

В целом, определения, даваемые понятию развития психологами, совпадают по содержанию с определением, приведённым выше и взятым из энциклопедического словаря. Так, Л.И. Анцыферова отмечает, что развитие это качественно своеобразный тип функционирования психики, оно предполагает возникновение качественно новых психологических образований и обеспечивает переход психологической системы на новый уровень функционирования; для него характерна необратимость психических изменения [2, с. 5]. Л.И. Анцыферова подчёркивает, что «психическое развитие есть всегда единство прогрессивных и регрессивных преобразований, но соотношение этих разнонаправленных процессов на различных этапах жизненного пути индивида существенно меняется» [2, с. 6]. Л.И. Анцыферова обращает внимание, что центральной проблемой при изучении прогрессивного развития является раскрытие закономерностей перехода от низших уровней к высшим, от менее совершенного к более совершенному.

Практически сходная характеристика психическому развитию даётся в психологическом словаре под редакцией В.В. Давыдова, А.В. Запорожца, Б.Ф. Ломова и других ведущих специалистов в области психологии развития [16, с. 306–307] и в Большом психологическом словаре, вышедшем под редакцией В.П. Зинченко [3].

В зарубежной психологии изменение также рассматривается как родовое понятие по отношению к развитию. В фундаментальном труде Г. Крайг «Психология развития», в котором процитировано более чем полторы тысячи источников, отмечается следующее: «Термин развитие указывает на изменения, которые со временем происходят в строении тела, мышлении или поведении человека в результате биологических процессов в организме и воздействий окружающей среды. Обычно эти изменения прогрессируют и накапливаются, приводя к усилению организации и усложнению функций» [8, с. 15–16].

Г. Крайг пишет, что развитие происходит в трёх областях: физической, когнитивной и психосоциальной. Физическое развитие включает рост и изменение тела человека, когнитивное – изменения психических процессов (восприятие, память, мышление, воображение и т.д.), психосоциальное – развитие личности и межличностных отношений [8, с. 17]. Начиная с работ Л.С. Выготского, в отечественной психологии также выделяют и различают психическое развитие и развитие личности. Большое внимание анализу данной проблемы уделяется в работах, выполненных под руководством А.В. Петровского [17].

Важное место в работах отечественных и зарубежных психологов отводится проблеме факторов детерминации развития. Не вдаваясь в подробности данного вопроса, напомним, что в психологии выделяются три группы концепций детерминации развития. Во-первых, концепции, в которых ведущая роль в развитии отводится внешним

(социальным, средовым, объективным и т.д.) факторам. Во-вторых, концепции, в которых ведущая роль в развитии приписывается внутренним (субъективным, врождённым и т.д.) факторам. В-третьих, теории конвергенции двух факторов, в которых доказывается, что на процесс развития влияют и внешние, и внутренние фактора. Именно третий подход к детерминации развития, в различных вариациях, является в настоящее время общепринятым.

В отечественной и зарубежной психологии важное место при изучении развития человека уделяется влиянию фактора активности на данный процесс. В работах психологов подчёркивается, что эффекты развития являются не прямым результатом парциального или совместного воздействия внешних и внутренних факторов, а опосредованы активностью человека, его отношением к данным факторам, степенью их принятия и осознания.

Итак, краткий анализ, проведённый выше, убеждает нас в том, что развитие в психологии рассматривается как процесс изменения психомоторных, когнитивных и личностных характеристик человека, который детерминируется системой внешних и внутренних, социальных и индивидуальных, объективных и субъективных факторов. При таком понимании развития его трудно отличить от другой формы изменений, происходящих с человеком, и которую в психологии, традиционно, называют научением.

Поэтому для целей нашего анализа представляет интерес взгляд на природу психического развития С.Л. Рубинштейна. Отмечая, что научение это тоже специфическая форма психического изменения человека, он к развитию относил только те изменения, которые затрагивают способности, одарённость человека. С.Л. Рубинштейн писал: «Развитие человека, в отличие от накопления «опыта», овладения знаниями, умениями, навыками, – это и есть развитие его способностей, а развитие способностей человека – это есть то, что представляет собой развитие как таковое, в отличие от накопления знаний и умений» [19, с. 220]. Данная позиция С.Л. Рубинштейна позволяет нам предположить, что в психологии понятие развитие может быть использовано для обозначения не любых изменений происходящих с человеком, а только тех из них, которые затрагивают способности, черты личности и её мотивы.

В соответствии различными видами психических изменений, в психологии выделяют различные виды развития. В Большом психологическом словаре говорится о развитии психики и личности, развитии памяти, восприятия, мышления и т.д. Сказанное позволяет нам предположить, что профессиональное развитие – это специфический вид развития. Однако в чем же заключается его специфика? Для ответа на данный вопрос вновь обратимся к классическим исследованиям проблемы

развития и рассмотрим конструктивные формы данного процесса (деструктивные тенденции обозначим чуть позже).

Определение профессионального развития

Как известно, Л.С. Выготский в рамках культурно-исторической теории [4] особое внимание обращал на существование двух типов психических процессов или явлений: натуральных и культурных. Это, в свою очередь, позволило Л.С. Выготскому говорить и о двух основных типах психического развития человека (ребенка): натуральном и культурном. Он писал: «В развитии ребенка представлены оба типа психического развития, которые мы в изолированном виде находим в филогенезе: биологическое и историческое, или натуральное и культурное» [4, с. 30].

Натуральное развитие детерминировано, в основном, генетическими факторами и пик его активности приходится на ранние этапы онтогенеза человека, когда созревают соответствующие биологически обусловленные функциональные системы. Культурное развитие, в основном, детерминировано социокультурными факторами, которые не могут быть заложены генетически и определяются социальными требованиями соответствующей формации, общества или нации. Пик данного вида развития приходится на более поздние этапы развития, которые определенным образом ограничиваются юношеским возрастом.

Различая два типа развития, Л.С. Выготский, вместе с тем, подчеркивал их принципиальную связь. Он отмечал: «Оба плана развития – естественный и культурный – совпадают и сливаются один с другим. Оба ряда изменений взаимопроникают один в другой и образуют, в сущности, единый ряд социально-биологического формирования личности ребенка» [4, с. 31]. Эта мысль Л.С. Выготского, которая активно развивается им в последующих главах цитируемой работы, очень важна для нашего

последующего анализа, поскольку позволяет понять не только единство различных типов развития, но и определить ведущую роль каждого из них на различных этапах онтогенеза.

Рассматривая развитие как результат взаимодействия «натуральных» и культурных факторов, социального и индивидуального, Л.С. Выготский предложил понятие «социальная ситуация развития», которая определялась им как система отношений, складывающихся между ребенком данного возраста и социальной действительностью. «Следует признать, что к началу каждого возрастного периода складывается совершенно своеобразное, специфическое для данного возраста, исключительное, единственное и неповторимое отношение между ребенком и окружающей его действительностью, прежде всего социальной. Это отношение мы и называем социальной ситуацией развития в данном возрасте. Социальная ситуация развития представляет собой исходный момент для всех динамических изменений, происходящих в развитии в течение данного периода... Если ребенок изменился коренным образом, неизбежно должны перестраиваться и эти отношения. Прежняя ситуация развития распадается по мере развития ребенка, и столь же соразмерно с его развитием складывается в основных чертах новая ситуация развития, которая должна стать исходным моментом для следующего возраста» [4, с. 258–260].

Для уточнения нашего подхода к пониманию профессионального развития, обратимся к работам Б.Г. Ананьева, посвященным данной проблеме. Хорошо известно, что Б.Г. Ананьев [1] в своих исследованиях развития вышел за рамки подросткового возраста и показал, в том числе и эмпирически, что существует и третий вид развития психических функций и личности в целом. Данный вид развития, по мнению Б.Г. Ананьева, связан с процессом профессионализации личности и в основе его детерминации лежат социально-профессиональные требования. Они,

естественно, специфичны для каждой профессии и поэтому пики данного вида развития определяются содержанием и формой профессиональной деятельности. Б.Г. Ананьев пишет, что на данном этапе «те же функции, сформировавшиеся ранее в рамках «натурального» и «культурного» развития, специализируются «применительно к определенным объектам, операциям деятельности и более-менее значительным по масштабам сферам жизни» [1, с. 202]. Далее Б.Г. Ананьев отмечает, что пик развития специализированных функций достигается в более поздние периоды зрелости и оптимум их развития может совпадать с инволюцией «общих свойств» тех же функций.

В серии наших исследований было показано, что влияние социально-профессиональных факторов начинается на ранних этапах профессионализации субъекта труда и активно продолжается в ходе профессионального обучения (см.: [14, 16]). Например, в наших исследованиях было установлено, что студенты, поступающие на разные факультеты педагогического университета, с самого начала различаются по уровню, качественным и количественным особенностям развития вербального и невербального интеллекта. А на старших курсах различия, в силу активного влияния факторов профессионализации, достигают значимых величин. В дальнейшем, в процессе самостоятельной профессиональной деятельности, эти различия продолжают увеличиваться, в полном соответствии с педагогической специализацией учителя.

Сказанное выше позволяет нам рассматривать *профессиональное развитие, как такой вид «культурного» развития, качественные и количественные характеристики которого задаются требованиями профессиональной деятельности, а также требованиями профессионализации в целом.* Эти требования определяются предметом, содержанием, результатами и условиями данной деятельности, системой

ценностей профессионального сообщества. Данные требования могут быть прямо или косвенно сформулированы специалистами, сопровождающими процесс профессионализации (профориентаторы, преподаватели профессиональных учебных заведений, организаторы производства и т.д.) в форме задач профессионального развития, они могут осознаваться и не осознаваться человеком, отвергаться, или в той или иной степени, приниматься.

Опираясь на идеи, высказанные Л.С. Выготским и рядом современных исследователей (В.А. Бодров, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, А.К. Маркова, В.Д. Шадрикова и др.), мы предположили, что социально-профессиональные требования задаются человеку в рамках социальной ситуации профессионального развития, которая является объективной основой детерминации профессионализации.

Профессиональное развитие личности начинается значительно позже натурального и культурного, определенным образом пересекается с ними и в ряде случаев вступает в противоречие. Результаты натурального и культурного развития определяют готовность субъекта к профессиональному развитию на начальных этапах жизненного и профессионального пути. В свою очередь профессиональное развитие на более поздних этапах жизненного пути обеспечивает сохранность функций, которые сформировались в рамках натурального и культурного развития.

Механизмы профессионального развития

На содержательном уровне идея натурального и культурного развития, сформулированная Л.С. Выготским, получила свое дальнейшее обоснование в трудах Б.Г. Ананьева. Исследования Б.Г. Ананьева, проводимые в данном направлении, как справедливо отмечает

В.Д. Шадриков, имеют важное значение для уточнения психологического содержания профессионального развития.

Изучая развитие константности восприятия на различных возрастных этапах, Б.Г. Ананьев показал, что в основе данного процесса лежит преобразование и взаимодействие трех механизмов: функциональных, операционных и мотивационных. В дальнейшем представление о трех механизмах развития было использовано для объяснения развития других психических функций и онтогенетического развития человека в целом, а также – соотнесено с развитием индивида, субъекта и личности.

По мнению Б.Г. Ананьева функциональные механизмы, особенно на ранних этапах онтогенетического развития реализуют генетическую программу и активизируются задолго до операционных механизмов. Они связаны с определенными функциональными системами, существование которых детерминировано онтогенетической эволюцией. Функциональные механизмы, используя терминологию Л.С. Выготского, обеспечивают натуральное развитие человека как индивида.

Б.Г. Ананьев отмечает, что операционные механизмы не содержатся в самом мозге, они усваиваются в ходе обучения и воспитания и носят конкретно-исторический характер. «В зависимости от уровня техники и культуры, накопленного трудового опыта и мастерства, – пишет Б.Г. Ананьев, – складывается тот или иной операционный механизм конкретной деятельности» [1, с. 208]. Говоря другими словами, операционные механизмы детерминируются социальными и профессиональными требованиями и относятся к характеристикам человека как субъекта деятельности. Высказанные Б.Г. Ананьевым положения свидетельствуют о том, что операционные механизмы являются результатом социокультурного и профессионального развития.

Роль мотивационных механизмов в психическом развитии человека, по мнению Б.Г. Ананьева, заключается в том, что они обеспечивают

избирательность, селективность, напряженность развития, определяют отношение к его различным сторонам жизни и задают их личностную значимость для субъекта труда. Например, тот факт, что представители северных народов различают несколько десятков оттенков белого цвета, а индейцы Южной Америки, проживающие в сельве, – несколько десятков зеленого цвета, определяется не анатомо-физиологическими особенностями строения зрительного анализатора, а значимостью этой информации для человека. Такая избирательность и специализация развития функций регулируется и определяется работой мотивационных механизмов.

По мнению Б.Г. Ананьева, «мотивационные механизмы, включающие все уровни мотивации (от органических потребностей до ценностных ориентаций) относятся к характеристикам человека как индивида и личности» [1, с. 8]. И, следовательно, используя терминологию Л.С. Выготского, можно утверждать, что мотивационные механизмы обеспечивают регуляцию и натурального, и культурного развития человека.

Итак, анализ работ Б.Г. Ананьева убеждает нас в том, что профессиональное развитие содержательно проявляется в изменении функциональных, операциональных и мотивационных механизмов психических функций в соответствии с социально профессиональными требованиями и индивидуальными возможностями и притязаниями субъекта труда. Первым на эту содержательную специфику профессионального развития обратил В.Д. Шадриков, о чём будет сказано несколько ниже.

Оперативность профессионального развития

Для уточнения психологического содержания профессионального развития обратимся к концепции оперативности отражения,

предложенной Д.А. Ошаниным [12], которая получила свое дальнейшее развитие в трудах В.Д. Шадрикова [23].

В своих исследованиях Д.А. Ошанин показал, что производственная ситуация, в полном соответствии с ведущими функциями психики, отражается специалистом на двух уровнях: когнитивном и регулятивном. В результате этого у специалиста формируется два образа ситуации, которые качественно и количественно отличаются друг от друга. По выражению Д.А. Ошанина когнитивный образ является более объективным, т.к. его информационное содержание максимально полно и точно отражает производственную ситуацию, что в полной мере соответствует базовым критериям познания.

Регулятивный образ является более субъективным, т.к. в его содержании фиксируется только та информация, которая соответствует общим и частным целям профессиональной деятельности, то есть информация, обеспечивающая их оптимальное, быстрое и точное достижение. Регулятивный образ производственной ситуации Д.А. Ошанин назвал оперативным.

Характеризуя оперативный образ, Д.А. Ошанин [12, с. 201–203] выделяет его общие и специфические свойства. Общие свойства хорошо изучены в психологии, и они характерны для всех образов, включая оперативный. На этих свойствах мы останавливаться не будем, более подробно рассмотрим специфические свойства оперативного образа, которые собственно и отличают его от когнитивных образов.

Оперативный образ прагматичен. Он складывается в процессе решения конкретной задачи или группы задач, которые в каждом конкретном случае определяют его структуру и информационное содержание.

Оперативный образ адекватен задаче действия. Он обслуживает решение некоторой задачи и этой задаче соответствует наилучшим образом, что делает его эффективным и надежным.

Оперативный образ специфичен. Он содержит только ту информацию, которая необходима для определенных задач действия и, следовательно, пригоден для решения только этих задач.

Оперативный образ лаконичен. Он «отвлечен» от целого ряда особенностей объекта, которые для данных действий и в данных условиях не могут быть использованы данным исполнителем для решения стоящих перед ним задач.

Оперативный образ функционально акцентуирован (деформирован). Это проявляется в «приписывании разным особенностям объекта различных относительных весов», что ведет к нарушению нейтральности и беспристрастности образа. Таким образом, функциональная деформация проявляется в сокращении объема информации, в выделении наиболее значимых сведений, в перестройке структуры образа и в ряде других преобразований [12, с. 202–203].

В последующих исследованиях Д.А. Ошанин показал, что законам оперативности подчиняется не только образное отражение, но и все процессы профессионального познания. Именно этот вывод позволил сформулировать В.Д. Шадрикову понятие «оперативная информационная основа деятельности» [21, 22, 23]. Концепция оперативности также способствовала дальнейшему уточнению и конкретизации психологических механизмов профессионального развития личности, которые были осуществлены в работах В.Д. Шадрикова и его учеников и последователей [22; 23].

Опираясь на идею специализации общих свойств функций Б.Г. Ананьева и на концепцию оперативности отражения Д.А. Ошанина, В.Д. Шадриков предположил, а затем и эмпирически обосновал, что суть

профессионального развития, его психологический механизм, заключается в преобразовании операционных механизмов в оперативные, т.е. в механизмы адекватные, содержанию и условиям профессиональной деятельности, адекватные ее целям и задачам, социально-профессиональным требованиям.

В.Д. Шадриковым также был уточнен и механизм формирования профессиональной мотивации. Одна из сторон данного механизма заключается в поиске и обнаружении в содержании и условиях профессиональной деятельности тех характеристик и свойств, которые могут удовлетворить потребности субъекта труда, соответствуют его интересам, убеждениям, установкам. В данном случае уместно говорить и о встречном процессе, который определяется законами оперативности и связан со специализацией компонентов мотивационной сферы личности в соответствии с содержанием и условиями деятельности.

Анализ психологических механизмов профессионального развития, осуществленный В.Д. Шадриковым, свидетельствуют, что законы оперативности действуют и на уровне отражения ситуации профессионального развития, и на уровне развития профессиональных способностей и одарённости, и на уровне развития профессиональной мотивации.

Подводя краткий итог сказанному, ещё раз отметим, что профессиональное развитие это вид социокультурного развития, объективной основой детерминации которого выступает социальная ситуация профессионального развития. В рамках данной ситуации фиксируются социально-профессиональные требования и условия профессионализации, а также встречные требования, притязания и нормативные возможности субъекта труда, которые в совокупности и определяют базовые противоречия профессионального развития личности. Социальная ситуация профессионального развития как система

противоречий чаще всего доводится до субъекта труда или предстоит перед ним как социальная задача профессионализации или профессиональной деятельности.

Конструктивные виды и стратегии профессионального развития

Проведённый выше анализ позволяет нам перейти к дальнейшему уточнению психологического содержания профессионального развития субъекта труда, опираясь на различные представления психологов о детерминации данного процесса.

Необходимо отметить, что подход к профессиональному развитию с позиций концепции оперативности позволяет зафиксировать лишь одну из форм его детерминации, для которой характерна ведущая роль в структуре социальной ситуации профессионального развития социально-профессиональных требований. Однако, имеющиеся в литературе данные и материалы наших собственных эмпирических исследований, свидетельствуют о том, что это далеко не единственная форма детерминации профессионального развития. И чтобы не быть голословными обратимся к материалам психологических исследований.

В наших исследованиях профессионалов высокого уровня [13], была подтверждена гипотеза Д.А. Ошанина о том, что эти специалисты отражают ситуацию на двух уровнях: на сугубо оперативном, который он назвал регулятивным и на более широком уровне, который он назвал когнитивным. Содержание оперативной (регулятивной) информационной основы ограничено требованиями решаемых профессиональных задач и жестко привязана к содержанию и условиям профессиональной деятельности, т.е. функционально деформировано.

Когнитивная информационная основа значительно шире оперативной. Она включает разнообразные сведения, которые не обязательно нужны для решения конкретных профессиональных задач, но

зато они могут быть использованы для решения вновь возникающих задач или задач профессионального развития.

У высококвалифицированных специалистов, таким образом, развиваются специализированные механизмы приёма, переработки и хранения информации, но продолжают развиваться и не специализированные. И это позволяет профессионалам, в случае необходимости, выходить за рамки социально-профессиональных требований, что приводит к качественным изменениям социальной ситуации профессионального развития.

В работах А.Г. Асмолова и В.А. Петровского этот феномен был назван «надситуативным развитием». Надо отметить, что применительно к проблематике профессионализации данный термин является не совсем точным, так как речь идет не о «выходе из ситуации развития», а о выходе за рамки конкретных социально-профессиональных требований, которые являются лишь компонентом целостной ситуации профессионального развития личности.

Проблема соотношения различных форм детерминации профессионального развития субъекта труда и, соответственно форм его развития обсуждается в работах Л.М. Митиной [10]. Опираясь на выделенные С.Л. Рубинштейном адаптивную и творческую формы жизнеосуществления, Л.М. Митина обозначила две «модели профессионального развития» учителя: 1) «модель адаптивного поведения», включающая стадии профессиональной адаптации, профессионального становления, профессиональной стагнации; 2) «модель профессионального развития учителя», предполагающая прохождение трёх этапов: самоопределения, самовыражения, самореализации.

Л.М. Митина считает, что в основе различий адаптивной и творческой стратегии профессионального развития лежит разный характер

изменений, происходящих с субъектом профессиональной деятельности. Если эти изменения касаются лишь традиционно выделяемого психического оснащения деятельности – развития ПКВ, знаний, умений, навыков, личностных свойств обеспечивающих приспособление человека к профессиональной среде и нормативную эффективность труда, то речь идёт об адаптивной стратегии развития.

Однако подлинное профессиональное развитие, по мнению Л.М. Митиной, предполагает не просто развитие, а саморазвитие, активное качественное преобразование учителем своего внутреннего мира, приводящее к новому строю и новому способу жизнедеятельности, к творческой самореализации в профессии [10, с. 85–86], которая не ограничивается требованиями конкретной профессии. Говоря другими словами, данная форма профессионального развития может быть названа «надситуативной» по аналогии с описанной выше формой развития.

Самое пристальное внимание анализу различных вариантов профессионального развития уделяет Д.Н. Завалишина [5]. В своих исследованиях она затрагивает проблемы как конструктивных (прогрессивных), так и деструктивных (регрессионных) тенденций профессионального развития субъекта труда, рассматривая их как две стороны единого процесса. При изучении проблемы профессионального развития Д.Н. Завалишина, в основном, опирается на методологический потенциал категории субъекта, существенный вклад в разработку которого, как известно, внёс С.Л. Рубинштейн и его ученики.

Д.Н. Завалишина считает, что выбор и реализация той или иной стратегии профессионального развития во многом определяется содержанием социальной ситуации профессионального развития. Если в её структуре ведущую роль играют противоречия определяемые системой «человек-профессия» то субъект труда неизбежно реализует адаптивную стратегию профессионального развития. Если же субъект труда выходит

за рамки системы «человек-профессия» и его социальная ситуация развития начинает выстраиваться в соответствии с системой «человек и мир», то он начинает реализовать прогрессивно-творческую стратегию профессионального развития.

Д.Н. Завалишина подчеркивает недостатки адаптационной стратегии профессионального развития, которые заключаются в узкопрофессиональной специализации субъекта труда, в ограничении его развития профессиональными требованиями и условиями, в нарушении естественной связи между профессионализацией и целостной жизнедеятельностью человека.

Очевидно, что преодоление всех отмеченных недостатков, по мнению Д.Н. Завалишиной, возможно только при переходе к творческой стратегии профессионального развития, которая, как было показано выше, строится на иных методологических позициях и направлена на решение иных задач. В частности, в рамках творческой стратегии развитие субъекта труда осуществляется не только в направлении его профессиональной специализации (субъект профессиональной деятельности), но и в направлении становления онтологического субъекта (С.Л. Рубинштейн), который обеспечивает реализацию процесса профессионализации в соответствии с базовыми противоречиями, определяемыми системой «человек и мир».

Высказанные Л.М. Митиной и Д.Н. Завалишиной положения частично подтверждаются материалами наших эмпирических исследований и, вместе с тем, они позволяют уточнить и конкретизировать проблему форм и видов профессионального развития. Обратимся к некоторым результатам наших исследований.

В ходе изучения профессионального становления начинающих учителей нам удалось показать, что процесс их профессиональной адаптации в школе после окончания вуза длится примерно три года. На

первом году самостоятельной работы молодые педагоги пытаются реализовать систему учебно-профессиональной деятельности, которая сформировалась у них в вузе. На втором году работы педагоги осознают недостатки данной системы и приводят её в соответствие с учебно-профессиональными требованиями, характерными для данного учебного заведения. На третьем году работы педагоги реализуют сформировавшуюся, а, следовательно, более адекватную систему профессионально-педагогической деятельности.

И с этого момента эффективность их профессиональной деятельности непрерывно растет примерно до 5-6 года самостоятельной работы в данной школе. Далее мы наблюдали некоторую стагнацию эффективности, а затем её рост продолжался вновь, хотя и не так интенсивно, как после завершения периода профессиональной адаптации. Необходимо отметить важный момент: в ситуации стагнации мы наблюдали у одних педагогов снижение профессиональной самооценки, а у других – рост уровня притязаний, уровня профессиональной требовательности к своей работе.

Как можно проинтерпретировать описанные результаты исследования? Дело в том, что к 5-6 году самостоятельной работы учитель 5-6 раз «прокручивает» свои читаемые курсы и в теоретическом, и в практическом плане. Постепенно и последовательно устраняются недостатки и шероховатости в работе с детьми, родителями, администрацией, система педагогической деятельности оптимизируется и учитель достигает такого уровня мастерства, который соответствует нормативным требованиям.

В рамках адаптивно-репродуктивной модели профессиональное развитие происходит тогда, когда уровень нормативных профессиональных требований выше возможностей субъекта труда (закон зоны ближайшего развития). Но на 5-6 году самостоятельной

профессиональной деятельности уровень требований и возможностей уравнивается, т.е. учитель достигает заданного нормативного уровня педагогического мастерства. По этой причине внешние стимулы для дальнейшего профессионального роста и развития исчезают.

Наступает период стагнации, который переживается учителями как некоторый кризис профессионального развития, поскольку внешние стимулы такого развития, нормативные требования, на которые ориентировался субъект труда, утрачивают свою силу.

Из данного кризиса учитель выходит тогда, когда сам начинает ставить перед собой задачи профессионального развития, то есть переходит от развития к саморазвитию. В этом случае достигнутый нормативный уровень профессионального развития рассматривается учителем как недостаточный, и он начинает строить собственные планы своего дальнейшего профессионального развития. И происходит это за счёт того, что субъект труда либо снижает свою профессиональную самооценку, либо повышает свой уровень притязаний.

Итак, выше мы обосновали выделение и раскрыли специфику двух базовых стратегий конструктивной формы профессионального развития. На практике данные стратегии, адаптивная и творческая, чаще всего выступают как два этапа профессионализации личности, обнаруживая при этом большое разнообразие переходных форм. В ряде случаев, субъект труда может застревать на первом адаптационном этапе или на уровне переходного состояния от адаптивной стратегии профессионального развития к творческой и т.д. Причина такого положения кроется в первую очередь в возможностях человека реализовать более высокий уровень профессионального развития, а также в его стремлении и желании использовать творческую стратегию профессионального развития.

В чём отличие адаптивной и творческой стратегии профессионального развития с точки зрения структуры детерминации? И

в том и другом случае, объективной основой детерминации профессионального развития выступает социальная ситуация профессионального развития. Однако сам механизм детерминации качественно отличается.

В рамках репродуктивно-адаптивной модели профессионального развития ведущую роль в детерминации играют социально-профессиональные профессиональные требования, которые и задают и, вместе с тем, ограничивают развитие субъекта труда. Данная форма развития, как мы отмечали, характерна для определённой группы специалистов, с низким уровнем профессиональных возможностей, и для определённых этапов профессионализации, чаще всего начальных. Но для эффективной деятельности в ряде профессий данной формы профессионального развития явно не достаточно и поэтому определённая часть, а в ряде случаев и большая часть специалистов постепенно переходят на прогрессивно-творческую форму профессионального развития.

Механизм детерминации развития в данном случае существенно меняется: теперь не профессиональные требования, а собственные представления о перспективах роста определяют направление и уровень профессионального развития субъекта труда. Не нужно думать, что субъект труда забывает о нормативных профессиональных требованиях или пренебрегает ими. Просто их реализация не требует от него каких-то серьёзных затрат и он всё своё внимание уделяет выбранным самостоятельно перспективам развития. С этого момента профессиональное развитие превращается в саморазвитие, происходит индивидуальное обогащение профессиональной деятельности, т.е. включаются механизмы и ресурсы прогрессивно-творческого развития.

Детерминация и адаптационного, и творческого развития осуществляется на основе социальной ситуации профессионального

развития, содержание которой определяется базовым противоречием «профессия-человек» (репродуктивно-адаптационное развитие) либо «человек - профессия» (прогрессивно-творческое развитие). И в том, и в другом случае, как следует из проведённого выше анализа, социально-профессиональные требования прямо или косвенно влияют на детерминацию профессионального развития.

Д.Н. Завалишина считает, как мы отмечали выше, что детерминация прогрессивно-творческого развития может осуществляться и на основе другого противоречия: «человек и мир». Подчёркивая значимость перехода на качественно иную форму детерминации профессионального развития, Д.Н. Завалишина отмечает: «...что именно переход от системы «человек-профессия» к системе «человек и мир» (обращение к онтологическому субъекту) позволяет выявить всю полноту качественных психологических изменений, тенденций универсализации, характеризующих прогрессивно-творческий способ существования человека в профессии, реализации в ней всех его действенных, познавательных, эстетических и этических возможностей как эффектов его целостной жизнедеятельности» [5, с. 108].

Таким образом, можно говорить о трёх формах профессионального развития, которые определяются спецификой их детерминации. Первую форму традиционно называют адаптационной (репродуктивно-адаптационной), в основе её детерминации лежит противоречие «профессия-человек» (ведущую роль играют социально-профессиональные требования), оно характерно для начальных этапов профессионализации и для специалистов с низким уровнем профессионального потенциала.

Вторую форму профессионального развития можно назвать творческой (прогрессивно-творческой), её детерминация также осуществляется на основе противоречия «человек-профессия», но

ведущую роль здесь играют индивидуальные требования и возможности субъекта труда. Эта форма развития характерна для более поздних этапов профессионализации личности и для специалистов с более высоким уровнем профессиональных возможностей и требований.

Третью форму профессионального развития можно назвать онтологической, так как в основе её детерминации лежит качественно иное противоречие: человек и мир, реализация которого осуществляется профессионалом, который достиг уровня онтологического субъекта, по определению Д.Н. Завалишиной. Эта форма профессионального развития характерна для более поздних стадий профессионализации и для специалистов, находящихся на очень высоком уровне профессионального развития.

Этот уровень профессионального развития А.К. Маркова называет суперпрофессионализмом. Е.А. Климов связывает этот уровень профессионального развития личности со стадиями авторитета и наставничества.

В заключении попытаемся конкретизировать наши представления о профессиональном развитии на основе анализа основных подходов к пониманию его деструктивных составляющих.

Деструктивные виды и стратегии профессионального развития

Результатом любого развития, в том числе и профессионального, является появление новообразований. А поскольку в ходе профессионального развития просматриваются прогрессивные и регрессивные тенденции, то есть все основания говорить о двух базовых видах новообразований: конструктивных и деструктивных.

Конструктивные новообразования являются результатом реализации прогрессивной или конструктивной линии профессионального развития. Они обеспечивают рост профессиональной компетентности человека,

повышение эффективности профессиональной деятельности и успешности профессиональной карьеры. Регрессивная или деструктивная тенденция профессионального развития приводит к возникновению новообразований иного плана, которые приводят к обратному результату, то есть к снижению профессиональной компетентности, эффективности и продуктивности, а также к росту затруднений во взаимоотношении человека с окружающим миром.

Следует признать, что конструктивная и деструктивная тенденции действуют в процессе развития одновременно, однако преобладание той или иной тенденции будет зависеть от стадии (старт, финиш и т.д.) или ситуации (кризис, стагнация, рост и т.д.) профессионализации и ряда других обстоятельств.

Э.Ф. Зеер предложил назвать негативные или деструктивные новообразования личности, которые возникают в процессе профессионализации и под ее влиянием, деструкциями. «Профессиональные деструкции, – отмечает Э.Ф. Зеер, – это изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса» [7, с. 230]. К этому определению необходимо добавить, что профессиональные деструкции влияют не только на деятельность человека, но и на всю его обыденную жизнь, общение с людьми вне профессиональных рамок. В качестве другого названия подобных нарушений в психологии используется словосочетание «профессиональные деформации».

Большое внимание изучению профессиональных деструкций уделяла А.К. Маркова. Опираясь на результаты изучения деятельности педагога, она выделила следующие формы деструкций:

- отставание, замедление профессионального развития в сравнении с возрастными и социальными нормами;

- дезинтеграция профессионального развития, полный или частичный распад профессионального сознания и как следствие – нереалистические цели, ложные смыслы труда, профессиональные конфликты;
- низкая профессиональная мобильность, неумение приспосабливаться к новым условиям труда и дезадаптация;
- рассогласованность отдельных звеньев профессионального развития, когда одна сфера как бы забегает вперед, а другая отстает;
- ослабление ранее имевшихся профессиональных данных, профессиональных способностей, профессионального мышления;
- искаженное профессиональное развитие, появление ранее отсутствующих негативных качеств, отклонений от социальных и индивидуальных норм профессионального развития, меняющих профиль личности;
- появление деформации личности (например, эмоционального истощения и выгорания, а также ущербной профессиональной позиции);
- прекращение профессионального развития из-за профессиональных заболеваний или потери трудоспособности [9, с. 150–151].

В основе психологической концепции профессиональных деструкций Э.Ф. Зеера лежат следующие ведущие положения.

1. Профессиональное развитие – это не только приобретения, но и определенные потери, следовательно, становление профессионала сопровождается как совершенствованием личности, так и разрушениями, деструкциями.

2. Профессиональные деструкции в самом общем случае – это нарушение уже усвоенных способов деятельности, разрушение сформированных профессиональных качеств, появление стереотипов профессионального поведения и психологических барьеров при освоении новых профессиональных технологий, новой профессии или специальности.

3. Переживание профессиональных деструкций сопровождается психической напряженностью, психическим дискомфортом, а в отдельных случаях конфликтами и кризисными явлениями.

4. Деструкции, которые возникают в процессе многолетнего выполнения одной и той же профессиональной деятельности, негативно влияют на ее продуктивность, порождают профессионально нежелательные качества, которые называются профессиональными деформациями.

5. Любая профессиональная деятельность уже на стадии ее освоения, а в дальнейшем при выполнении, деформирует личность. Профессионализация способствует развитию профессиональных акцентуаций, т.е. чрезмерно выраженных качеств и их сочетаний, отрицательно сказывающихся на деятельности и поведении специалистов.

6. Многолетнее выполнение профессиональной деятельности не может постоянно сопровождаться ее совершенствованием и непрерывным профессиональным развитием. Неизбежны периоды временной стабилизации, которые можно назвать профессиональной стагнацией.

7. Сензитивными периодами образования профессиональных деформаций являются кризисы профессионального становления личности, особенно непродуктивные формы их преодоления [7, с. 233–234].

Э.Ф. Зеер выделил основные, на его взгляд, психологические детерминанты возникновения профессиональных деструкций. К числу таковых он относит:

- акцентуация на определенных мотивах выбора профессии (социальная значимость, материальные блага, стремление к власти);
- сверхожидания на стадии вхождения в профессиональную жизнь, которые часто вступают в противоречие с реальностью;

- стереотипизация профессиональных функций, действий, операций, которая может вносить искажения в отражение профессиональной ситуации, создавать психологические барьеры разного типа, затруднять приспособление к новым условиям;

- разные формы психологических защит, среди которых наибольшее влияние на образование профессиональных деструкций оказывают отрицание, рационализация, вытеснение, проекция, идентификация, отчуждение;

- снижение профессиональной активности, которое создает благоприятные условия для стагнации профессионального развития;

- снижение уровня профессионального интеллекта, которое неизбежно происходит на определенных стадиях профессионального пути личности;

- высокая эмоциональная напряженность профессионального труда, которая по мере профессионализации может снижать фрустрационную толерантность личности;

- достижение человеком предела уровня профессионального развития человека, который вступает в противоречие с профессиональными требованиями [7, с. 236–238].

В.Е. Орёл [18, с. 258] предлагает классификацию профессиональных деструкций по месту их проявления в структуре личности. Он выделяет деструкции, проявляющиеся в мотивационной и познавательной сферах личности, на уровне ее психологических качеств. По мнению автора, профессиональные деструкции мотивационной сферы могут выражаться в чрезмерной увлеченности какой-либо профессиональной сферой, гиперболизацией ее значимости. Например, это проявляется у специалистов в качестве феномена трудоголизма, или у преподавателей в форме явного завышения значимости своего предмета.

В познавательной сфере профессиональные деструкции проявляются в стереотипизации познавательных действий, в упрощенном подходе к решению проблем, неадекватном восприятии инноваций, а также людей, с которыми приходится взаимодействовать (учеников, больных, обвиняемых и т.д.), включая коллег. При этом наблюдается сужения объема воспринимаемой и запоминаемой информации до уровня, который специалист привык считать важным. В общении наблюдается эффект когнитивного диссонанса.

Профессиональные деструкции на уровне личностных характеристик проявляется в том, что определенные черты характера или темперамента акцентируются и это может приводить к полной или частичной перестройке структуры личности профессионала. Например, у следователей в силу содержания профессионального труда может вырабатываться чрезмерная подозрительность, повышенная критичность, излишняя бдительность.

В качестве одного из видов деструкций, В.Е. Орёл рассматривает «психическое выгорание». «В отличие от профессиональной деформации, – отмечает В.Е. Орёл, – психическое выгорание можно отнести в большей степени к случаю полного регресса профессионального развития, поскольку оно затрагивает личность в целом, разрушая ее и оказывая негативное влияние на эффективность трудовой деятельности» [11, с. 261].

Опираясь на обобщающие работы В.Е. Орла можно выделить следующие основные характеристики феномена психического выгорания.

1. Психическое выгорание связано с эмоциональным истощением личности, под которым понимается чувство эмоциональной опустошенности и усталости, вызванное собственной работой.

2. Для состояния психического выгорания характерны особые формы деперсонализации личности, которые проявляются в циничном отношении к труду и объектам своего труда.

3. Психическое выгорание сопровождается редукцией и недооценкой специалистом своих профессиональных достижений, что связано с возникновением у работников чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, акцентуации внимания на неудачах.

4. Феномен выгорания является сугубо профессиональным, т.е. фиксируется и проявляется в специфических условиях профессиональной деятельности и профессионального развития.

5. Психическое выгорание оказывает отрицательное воздействие на все стороны личности и ее поведение, снижая, в конечном счете, эффективность профессиональной деятельности и удовлетворенность трудом.

6. Данный феномен является необратимым, то есть его нельзя полностью уничтожить в ходе специальных форм воздействия, можно только затормозить его развитие.

Для понимания развития деструктивных феноменов в процессе профессионального развития представляет интерес подход к данной проблеме Д.Н. Завалишиной [5]. Она исследует данную проблему с точки зрения способа, которым субъект труда разрешает противоречие между профессией и индивидуальностью. В частности, утверждается, что если специалист остается в рамках данного противоречия, в рамках системы «человек-профессия» и не выходит на уровень осмысления своего профессионального бытия с позиций системы «человек-мир», то для него характерны три специфические формы существования в профессии или три уровня профессионального развития: адаптивно-репродуктивный, адаптивно-деформирующий и дезадаптивно-деформирующий. Два

последних способа, как это следует из названия, непосредственно связаны с возникновением профессиональных деструкций.

Адаптивно-деформирующий тип существования в наибольшей степени характерен для профессионалов, обладающих компетентностью в узкоспециализированной области (форма гиперспециализации) и способных обеспечивать высокую эффективность труда. В данном случае, профессиональная деятельность отгораживает субъекта от нормальных отношений с миром и препятствует использованию этих отношений в труде, что способствует развитию процессов застоя и стагнации.

Существенной характеристикой дезадаптивно-деформирующего варианта существования в профессии является мобилизация субъектом всего арсенала психологических защит, которые обуславливают искаженное отражение профессиональных проблем или полное их игнорирование.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведённый выше психологический анализ профессионального развития позволяет нам зафиксировать следующие наиболее существенные моменты

1. Профессиональное развитие — это вид социокультурного развития, объективной основой детерминации которого является социальная ситуация профессионального развития. Социальная ситуация профессионального развития, как метасистема профессионализации, включает две группы (две системы) базовых противоречий:

1) противоречия между социально-профессиональными требованиями, условиями с одной стороны и возможностями, желаниями субъекта труда по их реализации с другой;

2) противоречия между встречными притязаниями, возможностями, ожиданиями субъекта труда и возможностями профессии, профессионализации по их реализации и удовлетворению.

Социальная ситуация профессионального развития может осознаваться, не осознаваться, осознаваться частично; она может приниматься, отвергаться, приниматься в отдельных частях – от всего этого зависят качественные и количественные характеристики профессионального развития, способ его детерминации или самодетерминации, проявление конструктивных и деструктивных тенденций профессионализации.

В большинстве случаев социальная ситуация профессионального развития воспринимается субъектом труда как социально – профессиональная и индивидуально-профессиональная задача, которую необходимо так или иначе решать, с учётом собственных притязаний и возможностей

2. С точки зрения структуры социальной ситуации профессионального развития, ведущей роли внешних или внутренних факторов и их качественной определённости, выделяется три вида профессионального развития: адаптационное, творческое и онтологическое.

В основе социально-профессиональной ситуации детерминирующей адаптационное профессиональное развитие лежит базовое противоречие человек-профессия, а ведущая роль отводится социально-профессиональным требованиям.

В рамках данного вида выделяются адаптивно-репродуктивный и адаптивно-деформирующий подвиды профессионального развития.

Творческое профессиональное развитие так же детерминируется социально-профессиональной ситуацией в основе, которой лежит

противоречие между человеком и профессией, но ведущую роль в рамках данного противоречия отводится субъективным, внутренним факторам.

Детерминация онтологического профессионального развития осуществляется на основе социально-профессиональной ситуации развития, ведущая роль в которой играет противоречие человек и мир, а главными ориентирами выступают смысло-жизненные ценности.

По мнению ряда психологов именно преобладание и абсолютизация адаптационной формы профессионального развития является основным источником его деструктивных тенденций.

Зафиксированные виды профессионального развития могут выступать, во-первых, как последовательные этапы профессионального становления; во-вторых, как характерные для конкретного профессионала возможные стили или способы развития; в-третьих, как возможные пределы профессионального развития, определяемые возможностями человека, социально-профессиональными требованиями и условиями.

3. Проведённый анализ позволяет выделить не только конструктивные и деструктивные формы профессионального развития, но и его конструктивные и деструктивные тенденции. Конструктивные тенденции связаны с развитием таких новообразований, которые способствуют повышению эффективности профессиональной деятельности и общей профессиональной успешности субъекта труда, росту его удовлетворенности и самореализованности, препятствуют появлению психологической усталости и негативного отношения к труду.

Деструктивные тенденции связаны с развитием таких новообразований, которые снижают продуктивность субъекта труда, повышают уровень его конфликтности, затрудняют общение в рамках профессиональной деятельности и за её пределами, приводят к другим негативным последствиям

Деструктивные тенденции затрагивают различные подструктуры субъекта труда, включая мотивационную и когнитивную сферу, структуру самосознания и деятельности. Проявление деструктивных тенденций, так же как и конструктивных, определяется системой объективных и субъективных факторов.

Профессиональное выгорание и профессиональная деформация личности являются ведущими формами проявления деструктивности в процессе профессионального развития.

4. Можно говорить об общих и специфических закономерностях профессионального развития. Под общими понимаются закономерности, характерные для всех видов развития. К этой группе закономерностей относятся: неравномерность и гетерохронность, периодичность, системная детерминация, динамика детерминации.

К числу специфических относятся закономерности, которые характерны профессионального развития или выявлены в ходе его изучения. К этой группе относятся следующие закономерности: цикличность, инерционность, оперативность, прогностичность.

Цикличность заключается в том, что процесс профессионального развития может в ходе профессионализации повторяться неоднократно. Инерционность профессионального развития проявляется в том, что оно начинается не сразу со сменой социально-профессиональной ситуации, а спустя определённое время, необходимое для адаптации. Прогностичность - закономерность в какой-то степени противоположная инерционности и проявляется она в том, процесс профессионального развития может частично начинаться задолго до наступления конкретной социально-профессиональной ситуации. Оперативность проявляется в том, профессиональное развитие подчиняется социально-профессиональным требованиям, которые специфичны для каждого вида профессиональной деятельности.

5. Такой сложный и противоречивый процесс как профессиональное развитие личности человека практически невозможно исследовать вне методологии системного подхода

Наиболее последовательно, на наш взгляд, принципы системного подхода в психологии труда реализованы В.Д. Шадриковым при разработке психологической теории системогенеза профессиональной деятельности (СПД). Роль данной концепции для развития общей теории психологии труда и психологии в целом трудно переоценить. Высокие объяснительные возможности системогенетической теории В.Д. Шадрикова, продемонстрированы при решении общетеоретических проблем профессионального развития субъекта труда и при изучении конкретных видов профессиональной деятельности. Вместе с тем эвристический потенциал данной концепции и данного подхода реализован в психологии еще далеко не полностью.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Ананьев Б.Г.* О проблемах современного человекознания. М., 1977.
2. *Анцыферова Л.И.* Методологические проблемы психологии развития // Принцип развития в психологии / Под ред. Л.И. Анцыферовой. М.: Наука, 1978. С. 3–20.
3. Большой психологический словарь / Под ред. Б.Г. Мещерякова, В.П. Зинченко. СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2007.
4. *Выготский Л.С.* История развития высших психических функций / Выготский Л.С. Собр. сочинений. Т. 3. М.: Педагогика, 1983.
5. *Завалишина Д.Н.* Практическое мышление (специфика и проблемы развития). М., 2005.
6. *Зеер Э.Ф.* Профессиональное становление личности инженера-педагога. Свердловск, 1988.
7. *Зеер Э.Ф.* Психология профессий. М.: Фонд «Мир», 2005.

8. *Крайг Г.* Психология развития. СПб.: Питер, 2000.
9. *Маркова А.К.* Психология профессионализма. М.: Знание, 1996.
10. *Митина Л.М.* Психология профессионального развития учителя. М.: Флинта, 1998.
11. *Орёл В.Е.* Синдром психического выгорания личности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005.
12. *Ошанин Д.А.* Предметное действие и оперативный образ: Избранные психологические труды. М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 1999.
13. *Поварёнков Ю.П.* Диалектика становления профессионала // Ярославский педагогический вестник. 2008. № 1. С. 34-40.
14. *Поварёнков Ю.П.* Системогенетический анализ профессионального самоопределения личности // Ярославский педагогический вестник. 2005. № 16. С. 10-15.
15. *Поварёнков Ю.П.* Индивидуально-психологическое содержание профессионально важных качеств субъекта труда // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2006. № 2. С. 22-27.
16. Психологический словарь / Под ред. В.В. Давыдова, А.В. Запорожца, Б.Ф. Ломова и др. М.: Педагогика, 1983.
17. Психология развивающейся личности / Под ред. А.В. Петровского. М.: Педагогика, 1987.
18. Психология труда / Под ред. А.В. Карпова. М.: Владос, 2003.
19. *Рубинштейн С.Л.* Проблемы общей психологии. М., 1976.
20. Советский энциклопедический словарь / Под ред. А.М. Прохорова. М.: Советская Энциклопедия, 1986.
21. *Шадриков В.Д.* Введение в психологическую теорию профессионального обучения. Ярославль, 1981.
22. *Шадриков В.Д.* Проблема системогенеза профессиональной деятельности. М.: Наука, 1983.

23. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека: Учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательская корпорация «Логос», 1996.

SISTEMOGENETIC ANALYSIS TO PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF THE INDIVIDUAL

© 2017 Yuri P. Povarjonkov

Doctor of Psychology, Professor of the Department of General and Social Psychology, Yaroslavl State Pedagogical University named after K.D. Ushinsky, Yaroslavl

E-mail: y.povarenkov@yspu.org

The paper defined the concept of professional development of the individual. The basic mechanisms of its system of determination are revealed. The main types of professional development, taking into account the specifics of its determination. Described specific patterns of professional development related to the principles of efficiency, fixed constructive and destructive tendencies of its implementation at different stages of professionalization.

Keywords: professional development, determination of professional development, types of professional development, constructive and destructive tendencies of professional development

Библиографическая ссылка на статью:

Поварёнков Ю.П. Системогенетический анализ профессионального развития личности // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2. № 4. С. 4-39.

Адрес статьи:

<http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document267.docx>