

ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕКА

Изучение индивидуального ресурса профессионального развития (ИРПР) и профессионализма человека следует начинать с анализа свойств и характеристик человека-профессионала, обеспечивающих высокие показатели его профессиональной деятельности.

В соответствии с концепцией Б.Г.Ананьева, *индивидуальность*, присущая профессионалу, складывается на основе взаимосвязи особенностей человека как *профессиональной личности* и как *субъекта профессиональной деятельности*, которые обусловлены *природными свойствами* человека как индивида. Соответственно, способности, присущие профессионалу, следует рассматривать как свойства, имеющие *онтогенетическое* происхождение.

Названные способности *формируются* и *совершенствуются* в процессе профессионального обучения и *опыта профессиональной деятельности*. Они зависят также от вида деятельности, технических средств, условий деятельности ряда других объективных и субъективных факторов.

Основные методологические принципы и подходы, на которые следует опираться при обосновании и определении составляющих и структуры ИРПР и профессионализма как интегрального качества человека:

1. *Системный подход* (Б.Ф.Ломов, 1975, 1984), отражающий законы взаимосвязи и взаимообусловленности компонентов системы «человек-профессия». Научная идеология системного подхода обуславливает необходимость изучения индивидуального потенциала профессионального развития как системного свойства, которое образуется в связи с включением и в результате включения человека в деятельность. Изучение объекта с позиций системного подхода в общем случае требует его рассмотрения одновременно в нескольких планах (Ломов, 1996).

Первый план фиксирует взаимосвязь и взаимодействие изучаемого с объектами того же класса. Второй план определяет всю совокупность психических явлений как относительно самостоятельное целое. В качестве компонентов необходимо выделять не отдельные процессы, а отно-

сительно самостоятельные функциональные образования. В частности, Б.Ф.Ломов дифференцирует когнитивную, регулятивную и коммуникативную подсистемы, которые обеспечивают различные формы взаимосвязи человека с окружающей средой. Третий план фиксирует объект в его отношениях к системам более высокого уровня. Наконец, четвертый план предполагает раскрытие у объекта исследования движения (развития) его микросистем.

Системный подход в изучении и обеспечении ИРПР человека и его профессионализма определяет и положение о взаимосвязи путей и методов достижения требуемого уровня этого свойства, о комплексном характере внешних факторов и условий, о разнообразии уровней и о механизмах психической актуализации и активизации ИРПР, возможности взаимной компенсации и стимулирования различных компонентов психической системы деятельности при поддержании требуемого уровня индивидуального потенциала профессионального развития человека.

Мы считаем, что *эффективность деятельности* при включении человека в трудовой процесс играет системообразующую роль и отражает особенности тех системных связей, которые существуют между отдельными компонентами ИРПР, а по мере реализации принципа в деятельности характеризуют профессионализм как интегральное качество человека-профессионала.

2. *Деятельностный подход* позволяет установить причинно-следственные связи на разных уровнях макроструктуры профессиональной деятельности и проникнуть в суть явлений, определяющих особенности формирования и проявления индивидуального потенциала профессионального развития человека и его профессионализма. Приведем основные принципы деятельностного подхода, вытекающие из теории деятельности А.Н.Леонтьева (1975):

- принцип развития, историзма, предметности;
- принцип интериоризации-экстериоризации как механизмов усвоения общественно-исторического опыта;

- принцип единства строения внешней и внутренней деятельности;
- принцип активности, включающей надситуативную активность как специфическую особенность человеческой психики.

Г.В.Суходольский развил психологическую теорию деятельности и сформулировал ее основные постулаты (1998).

Постулат взаимодействия. Взаимодействие человека с миром реализуется в единстве противоположностей внешней и внутренней, материальной и идеальной, психической и непсихической человеческой активности во всех видах и формах деятельности. В психологии труда взаимодействие субъекта с объектом интерпретируется как система профессиональных деятельностей. При этом психика человека (как индивида, субъекта деятельности, личности и индивидуальности) трактуется как «наполненная» конкретным профессиональным содержанием, охватывающим не только производственно-технические знания, умения и навыки, но и чувственную и интеллектуальную, волевою и эмоциональную сферы, составляющие суть способностей и ядро личности - индивидуальность каждого специалиста (К.К.Платонов, Е.А.Климов, В.Д.Шадриков).

Следствия из постулата взаимодействия: а) положение о диалектическом единстве интериоризации и экстериоризации на всем пути и во всех формах развития деятельности, на всех уровнях ее социального и индивидуального существования; б) положение о единстве процессов и результатов, процедур и образов, операциональной и образно-понятийной сторон как психической, так и непсихической деятельности.

Постулат активности. Психика активна, а не реактивна по своей природе и сущности (что, конечно, не исключает компонентов реактивности), - активна на всех уровнях и во всех формах реализации деятельностей индивидов, групп и коллективов.

По Г.В.Суходольскому, следствием из постулата активности является положение о примате продуктивного, творческого начала над началом репродуктивным и нетворческим, чем и обеспечивается системогенез деятельности. В.А.Хайкин в своей монографии, посвященной изучению характеристик и развитию активности, также отмечает, что главным в активности человека выступают не адаптивные ее свойства, а *преобразовательные* (Хайкин, 2000).

Постулат нормативности и вариативности. В деятельности все одновременно нормативно и вариативно. Нормативность представляет собой реализацию тенденции к сохранению всего полезного, что приобретено в деятельности. Вариативность, наоборот, есть реализация тен-

денции к изменению достигнутого для целесообразного улучшения, совершенствования. Всякий норматив отражает часть содержания деятельности.

Следствия из постулата нормативности и вариативности: а) положение об алгоритмичности и стохастичности деятельности; б) положение о неадекватности жестких программ и машинообразных способов действий для человека; в) положение о необходимости гибких средств для выражения постоянного и переменного в содержании и операциональной стороне деятельности.

3. *Концепция регулирующей роли психического отражения и психического образа* (Н.Д.Завалова, В.П.Зинченко, Б.Ф.Ломов, Д.А.Ошанин, В.А.Пономаренко и др.). Психический образ играет ведущую роль в регуляции профессиональной деятельности, особенностях ее формирования и развития. Закономерности психического отражения предметного мира, соотношение образных конструктов в процессе деятельности, адекватность психических и физиологических ресурсов требованиям успешного освоения и эффективного осуществления профессиональной деятельности, возможность мобилизации функциональных ресурсов в экстремальных условиях определяют особенности индивидуального ресурса профессионального развития человека в связи с конкретной профессиональной деятельностью.

4. Положения *личностного подхода* (К.К.Платонов, 1965), позволяющие связать индивидуальный ресурс профессионального развития человека и его профессионализм не только с его профессиональными характеристиками, но и с особенностями мотивационной, когнитивной, эмоционально-волевой, характерологической и другими сферами личности. В широком смысле личностный подход к изучению ИРПР человека предусматривает также оценку влияния на него таких структурно-динамических характеристик, как особенности состояний различных систем и функций организма, обеспечивающие энергетический потенциал человека. Таким образом, личностный подход при психологическом изучении ИРПР человека определяет необходимость ориентации на психологические и физиологические резервы человека.

В настоящее время большинство специалистов (Шадриков, 1982; Платонов, 1986; Корнеева, 1991 и др.) склоняется к мнению, что личностный подход - это не просто учет индивидуальных особенностей личности в профессиональной деятельности, но прежде всего изучение путей становления целостной личности профессионала.

5. *Принцип развития*, детерминирующий трактовку процессов онтогенеза (индивидуально-

го развития профессионала) и филогенеза (развития профессии как социального института). Принцип развития характеризует постепенное и скачкообразное усложнение психики как в процессуальном, так и в содержательном аспекте.

При рассмотрении профессионального развития человека мы исходим из принципиально важного теоретического положения, выдвинутого Б.Г.Ананьевым в 1969 году, о единстве процесса психического развития человека и вытекающего из этого положения понимания взаимосвязи этапов профессионального пути. Внутри любого предшествующего пути складываются ресурсы и резервы последующего развития (Ананьев, 2001). Процесс психического развития является кумулятивным; в ходе его результат развития каждой предшествующей стадии, трансформируясь, определенным образом включается в последующую (Ломов, 1984).

В соответствии с психологической концепцией развития, предложенной А.В.Петровским (1984), процесс развития личности рассматривается как подчиненный закономерности единства *непрерывности и прерывистости*. Непрерывность в развитии личности выражает относительную устойчивость ее переходов от одной фазы к другой в данной для нее референтной общности. Прерывистость характеризует изменения, порождаемые особенностями включения личности в тот или иной институт социализации и обусловленные объективными изменениями внутри этого института (Петровский, Ярошевский, 1998).

6. *Комплексный подход*, предполагающий необходимость учитывать при изучении ИРПР не только личностные ресурсы, но и профессиональные факторы, а также физиологические и медицинские аспекты. Профессиональный (операциональный) фактор определяется уровнем профессиональной подготовленности, т.е. объемом, глубиной, устойчивостью необходимых знаний, навыков, умений, а также опытом в конкретной профессиональной сфере. Медицинский аспект ИРПР отражает взаимное влияние особенностей трудовой деятельности и профессионального здоровья и их причинно-следственных отношений. Физиологический аспект характеризует ИРПР с точки зрения адаптационных возможностей организма и психики в конкретных условиях деятельности, а также с точки зрения величины энергетических резервов органов и систем при напряженной психической деятельности.

Принцип комплексного подхода отражает также положение, согласно которому изучение

и оценку ИРПР и профессионализма человека необходимо проводить с помощью набора (комплекса батарей) валидных и надежных методик.

7. *Принцип научной обоснованности*, согласно которому методические рекомендации, полученные для конкретной профессии, не могут быть использованы для других, даже близких по внешним признакам профессий без специальной научной проверки и адаптации. Данное положение определяется психологическими различиями в характере разных видов деятельности (в их содержании, условиях и т.д.) и, соответственно, в особенностях профессиональных требований к человеку, методов определения составляющих ИРПР и профессионализма, критериев успешности профессиональной деятельности и т.д.

8. Можно выделить два направления использования *принципа активности* при определении составляющих ИРПР.

Первое направление связано с *использованием результатов* определения ИРПР. Данные о психологических особенностях как конкретного человека, так и совокупности членов данного профессионального сообщества, полученные при изучении ИРПР, могут и должны быть использованы при решении других задач психологического обеспечения профессиональной деятельности. Данные, раскрывающие психологический потенциал человека, его возможности и ограничения, являются исходной информацией для инженерно-психологического и эргономического обеспечения создания новых средств профессиональной деятельности, средств и способов подготовки профессионалов.

Второе направление принципа активности связано с тем, что для эффективного использования имеющегося у человека потенциала необходимо привлекать всю совокупность мероприятий по психологическому обеспечению профессиональной деятельности, позволяющих развивать профессионально важные качества и функции человека, повышать его резервные возможности, компенсировать те или иные ограничения и т.д. Активность мероприятий по определению ИРПР заключается также в том, что их проведение не ограничивается констатацией «диагноза» или «прогноза», а используется для коррекции профессиональных планов человека.

9. *Принцип динамичности* при определении ИРПР и показателей профессионализма должен предусматривать возможности изменения критериев оценки. Потребность в смещении психологических критериев в сторону их повышения

или снижения возникает вследствие периодических изменений профессиональных требований к специалистам в связи с развитием техники, постановкой новых профессиональных задач, изменением условий деятельности и т.д.

10. *Принцип дифференцированного прогнозирования* предполагает построение такой системы диагностики и прогнозирования (методики, показатели, критерии), которая позволяет поэтапно проводить оценку ИРПР человека и показателей его профессионализма, объединенных по группе профессий, по принципу общности основных характеристик деятельности и, соответ-

ственно, профессионально важных качеств человека, затем по отдельным профессиям и, наконец, по конкретным специальностям.

Индивидуальный потенциал профессионального развития человека должен рассматриваться как системное свойство, имеющее множественную и разноуровневую детерминацию. Раскрыть ИРПР человека можно на основе анализа взаимосвязей: ИРПР ↔ процесс жизненного и профессионального пути человека; ИРПР ↔ процесс профессиональной деятельности; ИРПР ↔ свойства человека-профессионала (как индивида, личности, субъекта труда, индивидуальности).