

*Н. Е. Рубцова,
С. Л. Ленков
(Москва)*

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ МОДЕЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ: КРОСС-КУЛЬТУРНЫЙ АНАЛИЗ

Выявлен ряд проблем кросс-культурного анализа отечественных и зарубежных психолого-педагогических моделей профессионального становления молодежи. Показано, что необходимой предпосылкой повышения адекватности искомым моделям является наличие психологической классификации современной сферы труда.

Возрастающая интеграция нашей страны в мировое сообщество, проявляющаяся в разных областях, в том числе в сферах профессионального труда и профессионального становления, является в настоящее время несомненным фактом. В силу этого необходимо учитывать накопленный здесь зарубежный и международный опыт, что делает результаты исследования весьма актуальными в области педагогического образования.

Проблема профессионального становления изучается отечественными и зарубежными авторами на протяжении длительного времени, при этом в современных условиях она стала одной из приоритетных, в первую очередь – в силу высокой динамичности профессиональной деятельности, рассматриваемой как в качестве сферы труда в целом, так и по отношению к отдельному человеку.

Психолого-педагогические проблемы кросс-культурного анализа моделей профессионального становления связаны с собственно психолого-педагогическим содержанием моделей профстановления, разработанных в разных странах. В целях выявления данных проблем осуществим методологически целесообразный экскурс в историю зарождения подобных моделей.

Начало развития теоретико-психологических подходов к профессиональному становлению традиционно связывают с классической работой основателя американской профориентации Фрэнка Парсонса «Выбор

призвания» (1909) [11], который внес фундаментальный вклад в обобщение и развитие научных идей профстановления, а также практики организации профориентации и профессионального консультирования. Вместе с тем факты говорят о том, что психолого-педагогические идеи профстановления к моменту появления данной работы «витали в воздухе», охватывая многие страны и множество авторов, предшественников и современников Ф. Парсонса, в том числе российских (В. М. Бехтерев, Н. И. Кареев, К. Д. Ушинский и др.). Некоторые положения концепции Ф. Парсонса являлись общепризнанными и выдвигались многими предшественниками. Например, в отечественной литературе часто повторяется утверждение о том, что центральная часть этой концепции состоит в следующих трех основаниях адекватного выбора профессии: 1) ясное понимание своих интересов, ресурсов, возможностей, ограничений; 2) знание требований, перспектив, ограничений профессии; 3) взвешенное суждение о соотношении этих двух групп фактов. Данные утверждения в работе Ф. Парсонса действительно есть [11, р. 5], но не они определяют глубину и специфику предлагаемого подхода. Акцентирование же внимания именно на них иллюстрирует актуальную «проблему симплификации». В последние годы истоки всего «ныне сущего» находят в работах древних авторов (чему способствует склонность последних выражать свои мысли

абстрактно и афористично): применительно к профстановлению подобные идеи находят (и небезосновательно) в работах Аристотеля, Гомера, Платона и др. Отметим еще, например, широко известную в Европе работу «Исследование способностей к наукам» (1575) испанского врача Х. Уарте, содержащую некоторые мысли о профпригодности: о человеческих дарованиях и их природе; о соответствии искусств и наук каждому дарованию, о признаках, по которым можно узнать дарования и др. [9].

Проанализируем, почему работа Ф. Парсонса получила столь широкое признание. Причина – в новаторских положениях, относящихся к ключевым аспектам разработки моделей профстановления, не потерявших своей актуальности и сегодня. Во-первых, здесь фактически применен комплексный подход, включающий социально-экономические, социологические, психологические, педагогические аспекты профориентации.

Последовательным продолжением этого является, во-вторых, то, что профстановление (в первую очередь – профвыбор, на котором акцентирует внимание автор) рассматривается не абстрактно, а в соотношении с актуальным состоянием сферы труда. При этом используется не полный перечень существовавших тогда профессий и видов труда, а их специальное представление, редуцированное в методических и педагогических целях. Автор выделил 16 базовых профессиональных «оснований» (fundamentals), важных для всех отраслей труда (здоровье, настойчивость, выносливость, здравый смысл и т.д.), а также специальные профессиональные способности, различающиеся для отраслей труда. В качестве последних выделены 7 отраслей «индустрии» (сельское хозяйство, горнодобывающая промышленность, торговля и др.). Для некоторых из них требования сформулированы отдельно для должностных позиций, а для других дифференцированы определенные специализации. Интересно, что автор разделяет понятия «бизнесмен» (business man) и «профессионал» (professional man): первое относится к отраслям «индустрии», а второе – к следующей (8-й) группе «Профессии», включающей такие области деятельности, как обучение, медицина, архитектура, юриспруденция и др. Помимо этого, выделен ряд специальных сфер труда: «полупрофессиональная» работа (semi-professional

work), художественные «занятости» (employments), государственная служба и социальная работа [11, с. 49–62]. В итоге это – еще не полноценная психологическая классификация сферы труда, но уже и не совсем социально-экономическая. Главное же состоит не в конкретном делении сферы труда (которое не является ни безупречным, ни единственно возможным), а в самом наличии этой «учебной», намеренно упрощенной картины реальной сферы труда, включающей психологические требования профессий и составляющей крайне важную часть модели Ф. Парсонса. Это обстоятельство нередко игнорируется как исследователями истории развития моделей профстановления, так и разработчиками подобных моделей.

В-третьих, помимо требований к оптанту профессионального выбора, автор формулирует требования и к профессиональному консультанту, а также некоторые условия эффективности его взаимодействия с консультируемым.

В-четвертых, важную часть данной модели составляет ее методическое обеспечение, используемое для определения возможности и целесообразности профвыбора в соответствии с психологическими и иными особенностями оптанта. Таким образом, эта концепция, в отличие от многих предшествующих, была уже не чисто умозрительной, а подкреплена методическим обеспечением и некоторой эмпирической базой, включающей рассматриваемые «случаи из практики» деятельности частного «Бюро по профориентации» и представляющей определенную эмпирическую верификацию разрабатываемой модели. Наконец, в-пятых, в данной работе фигурируют вполне современные идеи о взаимообусловленности профессионального и личного развития.

Отметим и дискуссионные проблемы модели Ф. Парсонса. С современных позиций наиболее принципиальна ее неполнота по отношению к процессу профстановления в соотношении с процессом жизненного пути человека: автор сосредоточил внимание на профессиональном самоопределении и профотборе (и на соответствующих вопросах профконсультирования), во многом за рамками своей модели оставив профобразование, профподготовку, почти совсем не касаясь вопросов профадаптации, профразвития, кризисов профстановления, профессиональной

переподготовки, выхода из профессии. Безусловно, автор и не ставил перед собой такой сверхзадачи, поэтому этот недостаток относится не столько к его концепции, сколько к попытке соотнести ее с востребованной сегодня достаточно полной нормативной моделью профстановления, соответствующей современным условиям функционирования сферы труда и жизнедеятельности общества.

При этом некоторые идеи, соответствующие такой полной модели, выдвигались задолго до появления работы Ф. Парсонса. Например, одна из ранних работ К. Маркса (бывшего в ту пору сторонником философии Гегеля), его сочинение на выпускных экзаменах в гимназии «Размышления юноши при выборе профессии» (1835), содержит множество идей о профстановлении, не потерявших актуальности и в наши дни. Выделим среди них следующие: трудности профессионального самоопределения, обусловленные неадекватными представлениями о профессии, социальная и природная обусловленность выбора профессии, предвосхищение идей духовности и самореализации профессионала, профессионального маргинализма и профессионального выгорания. Если мы избрали профессию, «для которой у нас нет необходимых способностей, то мы никогда не исполним ее достойным образом... Заблуждение относительно наших способностей к определенной профессии, ..., – это ошибка, которая мстит за себя, и если даже она не встречает порицания со стороны внешнего мира, то причиняет нам более страшные муки, чем те, какие в состоянии вызвать внешний мир» [4, с. 5–6].

Следующая важная идея, которую хотелось бы выделить в истории развития моделей профстановления, прослеживается и у Ф. Парсонса, но, скорее, лишь неявно, а непосредственно выражена в работах ряда отечественных психотехников в 1920-е гг. Она состоит в том, что при определении профпригодности измеряться должны не только и не столько общие психофизиологические функции и психологические свойства, сколько специализированные, соотнесенные с характеристиками тех видов профессиональной деятельности, для которых осуществляется определение профпригодности. Другими словами, «изучаться должно не внимание вообще, а внимание шофера, учителя; не память вообще, а память оператора, ученого и т.д.» [8, с. 124].

Таким образом, уже в работах Ф. Парсонса, а также многих его предшественников и современников были обоснованы некоторые ключевые аспекты разработки психолого-педагогических моделей профессионального становления. Выделим среди данных аспектов следующие:

1) теоретическая обоснованность, подразумевающая закладываемые в модель связи и отношения между педагогическими и психологическими конструктами, позволяющими описать различные процессы профстановления, включая такие, лишь на первый взгляд внешние, процессы, как взаимодействие с профконсультантом и другими референтными субъектами; функционирование организаций и профессиональных сообществ и т.д.;

2) комплексная междисциплинарность в плане привлечения знаний и опыта не только из психологии и педагогики, но и из других научных дисциплин (экономики, медицины, социологии, юриспруденции и т.д.), а также, что особенно важно, из практики функционирования актуальной сферы труда;

3) операционализированность, подразумевающая измеримость хотя бы специально выделенных для этого конструктов, а также наличие и необходимое методическое обоснование соответствующих измерительных процедур (для первичной диагностики, профотбора, мониторинга эффективности психолого-педагогических воздействий и т.д.) и методик для целенаправленного личностного и профессионального развития;

4) эмпирическая верифицируемость и верифицированность: первая соответствует научному принципу фальсифицируемости (К. Поппер), вторая относится к проверке адекватности модели, составляющей неотъемлемое методологическое положение метода моделирования;

5) необходимость психологической классификации сферы труда (профессий, специальностей, должностей и т.д.), создающей основу дифференцированного подхода к психолого-педагогическому сопровождению профстановления;

6) спецификация профессиональных психологических требований к человеку, в определенной мере ограничивающая возможности применения в сфере профстановления общих, неспецифических психодиагностических методик и обуславливающая необходимость создания специализированных мето-

дик, ориентированных на конкретные области профессиональной деятельности.

Разумеется, от подобных идей до их реального теоретического и/или практического воплощения – «дистанция огромного размера», и за прошедшее столетие психология и педагогика существенно продвинулись в ее преодолении. Вместе с тем приходится констатировать, что обозначенные выше ключевые аспекты по-прежнему (хотя и с несомненным обогащением их содержания) определяют как основные проблемы, так и, соответственно, принципиальные ориентиры дальнейшего развития моделей профессионального становления.

К настоящему времени создано множество подобных моделей, отличающихся по ширине охвата процессов профстановления, методологическим основаниям, теоретической проработанности, сферам практического применения. Отметим, что содержательные обзоры наиболее известных концепций имеются в работах отечественных и зарубежных авторов [2, 3, 6, 7, 10]. Сравнение подобных концепций показывает, что в целом никакой «непреодолимой пропасти» между ними нет. Например, во многих из них предлагаются периодизации профессионального развития (В. А. Бодров, Э. Ф. Зеер, Т. В. Кудрявцев, Ю. П. Поваренков, Ш. Бюлер, Э. Гинцберг, Д. Сьюпер и др.). Значительное общее внимание уделялось каждому из конкретных аспектов профстановления: профориентации (Е. А. Климов, Н. С. Пряжников, С. Н. Чистякова, J. O. Crites, I. Gati, M. L. Savickas и др.), профессиональным кризисам и деструкциям (Е. П. Ермолаева, С. Л. Ленёв, В. Е. Орел, С. Maslach, M. N. Miller, и др.), психологической классификации профессиональной деятельности (Е. А. Климов, Е. С. Романова, Н. Е. Рубцова, Л. Н. Собчик, А. Г. Шмелев, D. P. Campbell, J. L. Holland, D. N. Jackson, T. J. Tracey и др.) и т.д. Практически все современные отечественные и зарубежные авторы признают неразрывную связь профессионального и личностного становления человека. Данный перечень общих позиций можно продолжить, но и уже приведенных аргументов достаточно, чтобы обосновать наличие определенных согласованных, культурно инвариантных подходов к рассматриваемой предметной области.

Вместе с тем отметим парадоксальный факт: в условиях отсутствия прежнего «идеологического пресса» многие отечественные

авторы продолжают оценивать зарубежные модели с позиции «свой – чужой», демонстрируя классические ошибки каузальной атрибуции. Например, концепция Ф. Парсонса, глубина и содержательность которой были лишь бегло обозначены выше, нередко классифицируется как первый вариант так называемого подхода «фактор – черта», именуемого также «тестологическим» (поскольку предлагается измерять и «факторы», и «черты»). В результате создается миф о том, что современная наука может предложить альтернативу такой «тестологии», что, безусловно, неверно (если понимать «тест» в широком смысле – как любое научно обоснованное измерение интересующего исследователя явления). Методологическую необоснованность подобных «обвинений в бихевиоризме» убедительно показал, например, Г. Айзенк [1, с. 318–350].

Подход «фактор – черта», помимо Ф. Парсонса, нередко приписывается еще целой группе ведущих зарубежных и отечественных ученых. Но реально существующее разделение подходов к профстановлению на операционализированные и неоперационализированные не имеет отношения к противопоставлению «тестологического» подхода (или подхода «фактор – черта») неким иным подходам, якобы преодолевающим «тестологичность» и/или «факторность». Другими словами, все концепции профстановления, разработанные до степени своей операционализации и прикладного применения, относятся по упомянутой классификации к подходу «фактор – черта». Следовательно, истинным критерием является не соотношение свойств человека и факторов профессии, а наличие операционализации концепции. Примерами неоперационализированных зарубежных концепций профстановления являются концепции, разработанные в рамках психоанализа (З. Фрейд и др.), аналитической психологии (А. Адлер и др.), гуманистической психологии (А. Маслоу, Э. Фромм и др.) и т.д. Вместе с тем огромное внимание уделяется операционализации концепций Д. Джексона, Э. Стронга, Д. Сьюпера, Дж. Холланда, К. Юнга и мн. др. В отечественной психологии примерами нечасто встречающегося наличия операционализации могут служить концепции: «выгорания» в профессиях «субъект-объектного» типа (В. Е. Орел), активизирующей профориентации (А. К. Осницкий, Н. С. Пряжников и др.), психологической классификации сферы тру-

да (Е. А. Климов, Н. Е. Рубцова, Л. Н. Собчик, А. Г. Шмелев и др.) и др.

Симплификация наблюдается и по отношению к классификациям моделей профствования уже внутри групп отечественных и зарубежных авторов. В отношении последних, например, нередко можно встретить приписывание «статичности» – признания неизменности мира профессий, с одной стороны, и профессионально важных свойств человека, с другой. Подобная «статичность» приписывается, в частности, концепции Ф. Парсонса. Вместе с тем нам не удалось обнаружить в ней категоричных утверждений ни о том, что свойства человека (и его способности к тому или иному виду труда) не изменяются на протяжении жизни, ни о том, что аналогично неизменными во времени являются требования той или иной профессии. Таким образом, скорее, фактом является то обстоятельство, что Ф. Парсонс в выстраиваемой модели профствования не рассматривает явно динамику свойств человека и требований профессии. Но данный факт еще не свидетельствует об отрицании подобной динамики, которая в работе Ф. Парсонса, напротив, неоднократно констатируется. Не менее необоснованно Ф. Парсонсу приписываются утрированные идеи «врожденной профессионализации», в результате чего его иногда даже причисляют к сторонникам психоаналитического подхода. Нередко (и с той же «аргументацией») в «психоаналитики» зачисляют и других зарубежных авторов, признающих тот факт, что профессиональное развитие имеет не только социокультурную, но и наследственную обусловленность.

Таким образом, актуальной проблемой является преодоление распространяющегося в отечественных психолого-педагогических исследованиях *симплицированного подхода* к классификации отечественных и зарубежных моделей профствования. Такой «идеологический» путь представляется бесперспективным, а альтернативу ему составляет содержательный психологический и/или педагогический анализ подобных концепций, требующий ориентации на идеалы науки, а не на сиюминутный и малозатратный «результат».

Наряду с отмеченной общностью зарубежных и отечественных подходов к профствованию, между ними есть существенные различия, в первую очередь, в методологических основаниях. В частности, нетипичным для за-

рубежных авторов, но, напротив, вполне типичным для отечественных является опора на деятельностный и субъектно-деятельностный подходы, развитые в отечественной психологии. Так, Л. М. Митина, подходя к пониманию профствования с позиций принципов психического развития личности, заложенных в культурно-исторической концепции развития психики Л. С. Выготского, предложила концепцию профствования, включающую две альтернативные модели, соответствующие положению С. Л. Рубинштейна о качественно различных способах отношения человека к миру. Первая из них – модель адаптивного поведения, являющегося, по мнению автора, неконструктивным на всех стадиях профствования; вторая – модель профессионального развития, в которой человек имеет возможность самовыражения и самореализации и которая характеризуется формированием глубинной жизненной философии себя как профессионала [5].

Выявление подобных глубинных методологических различий между отечественными и зарубежными моделями профессионального становления составляет еще одну важную проблему, требующую своего объективного, непредвзятого и аргументированного решения.

Таким образом, тотальные процессы глобализации затрагивают, в том числе, сферы профобразования и профессионального труда, что требует разработки общих, согласованных, скоординированных кросс-культурных моделей профствования и практических систем их реализации. Вместе с тем данные процессы не нивелируют глубокого культурного своеобразия России. В силу этого общие модели с необходимостью целесообразно дополнять специальными моделями, учитывающими социокультурные особенности как нашей страны в целом, так и ее отдельных регионов и разномасштабных социальных групп.

В рамках статьи невозможно охватить многие аспекты кросс-культурного анализа моделей, направленных на решение действительно сложной психолого-педагогической проблемы профессионального становления: например, без должного внимания остались такие важные вопросы, как история развития моделей профствования в разных странах, детальный кросс-культурный анализ современных моделей, ведущие тенденции их раз-

вития и т.д. Представленные результаты характеризуют лишь определенный этап намеченного масштабного кросс-культурного исследования, выявляя проблемы, которые заслуживают более глубокого изучения.

Упомянутые психолого-педагогические проблемы, во-первых, соответствуют следующим ключевым аспектам создания психолого-педагогических моделей профстановления: теоретическая обоснованность; комплексная междисциплинарность; операционализированность; эмпирическая верифицируемость и верифицированность; необходи-

мость психологической классификации сферы труда; необходимость спецификации профессиональных психологических требований к человеку, определяемой спецификой профессиональной деятельности. Кроме этого, к данной группе относится важная проблема выявления глубинных методологических различий между отечественными и зарубежными моделями профессионального становления взамен симплицированного подхода к их классификации, распространившегося в последнее время.

Л и т е р а т у р а

1. Айзенк Г. Парадоксы психологии. – М.: Эксмо, 2009.
2. Леньков С. Л. Профессиональный маргинализм как ключевая социально-психологическая проблема современной России // Человеческий фактор: Проблемы психологии и эргономики. – 2009. – № 3. – С. 112–117.
3. Леньков С. Л., Рубцова Н. Е. Модель психолого-педагогического сопровождения профессионального самоопределения: интегративно-типологический подход // Вестник Тверского государственного университета. Серия Педагогика и психология. – 2014. – № 4. – С. 7–24.
4. Маркс К. Размышления юноши при выборе профессии // Маркс К. и Энгельс Ф. Собр. соч. – 2-е изд. Т. 40. – М.: Изд-во политической литературы, 1975.
5. Митина Л. М. Психология труда и профессионального развития учителя. учеб. пособие. – М.: Изд. центр «Академия», 2004.
6. Поваренков Ю. П. Проблемы психологии профессионального становления личности. – Саратов: Саратовский гос. социально-экономический ун-т, 2013.
7. Романова Е. С. Психология профессионального становления личности : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.03. – М., 1992. – 37 с.
8. Рубцова Н. Е. Психологическая классификация современной профессиональной деятельности. В 2-х кн. Кн. 1. – Тверь : Изд-во ТФ МГЭИ, 2012.
9. Уарте Х. Исследование способностей к наукам. – М.: Изд-во Акад. наук СССР, 1960.
10. Чистякова С. Н., Родичев Н. Ф. Профессиональное самоопределение: выбор профиля обучения и профессии. – М.: Академия ; Московские учебники, 2010.
11. Parsons F. Choosing a Vocation. – Boston, MA: Houghton Mifflin Company, 1909. – 165 p.

