

1. Пензенский государственный университет
2. Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС),

ПРОБЛЕМЫ СТАНОВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛА

В жизни каждого человека профессиональному становлению отводится важное место. Профессиональное становление – это длительный, многолетний процесс, который предполагает возможность беспредельного развития человека. Во времени оно занимает большую часть его жизни – от выбора профессии в старших классах общеобразовательной школы до окончания профессиональной деятельности.

Рассмотрим теоретические подходы к определению понятия «становление». Многие ученые отождествляют понятия «становление» и «развитие» или отчасти пытаются найти отражение одного в другом. Так, «становление» в «Толковом словаре русского языка» определяется как «возникновение, образование чего-нибудь в процессе развития» [8]. С точки зрения этого определения, процесс становления является одной из составляющих процесса развития.

Интенсивно развивающаяся в последние годы акмеология (А.А. Бодалев, Н.В. Кузьмина, А.А. Деркач) рассматривает соотношение творческого и профессионального начал в деятельности профессионала, саморазвитие и самосовершенствование его в качестве основных условий его становления как субъекта профессиональной деятельности, способного достичь вершин мастерства, личностной и профессиональной зрелости и полностью реализовать свой творческий потенциал [6].

В методологии (Анисимов О.С.) понятие «становление» является процессом привлечения морфологии в рамки формы, приводящий к появлению организованности, целого [2, с.159].

Исходя из последних двух определений, уточняющих, на наш взгляд, друг друга, можно сделать следующий вывод, что становление – есть процесс соотношения творческого потенциала деятеля и профессиональных требований, приводящий к профессиональной зрелости, реализации творческого потенциала и достижению вершин мастерства. Отметим, при этом, что профессионал – это деятель с особым качеством способностей, проявляющихся в деятельности, специфичность которых зависит от фиксированных норм деятельности и способностей деятеля [2, с.125].

Следовательно, становление профессионала – это процесс в развитии профессионала, заключающийся в соответствии его способностей фиксированным требованиям деятельности с возможностью реализации творческого потенциала и достижением вершин мастерства.

На основе вышеизложенного определения уже можно сформулировать основную проблему, появляющуюся при становлении профессионала. Она заключается в несоответствии способностей фиксированным требованиям деятельности или же в несоответствии требований деятельности, возможности реализации творческого потенциала. Мы видим явное противоречие объективной (требования деятельности) и субъективной (способность деятеля) сторон. С одной стороны, в деятельности должна сохраняться строгая технологичность, и это обстоятельство вынуждает способность деятеля соответствовать заданной форме. С другой стороны, развитие деятельности не может быть без ее изменчивости. А способностью изменять обладает сам деятель с его потенциальными возможностями. Изначально складывается противостояние этих двух полярностей «изменение – сохранение» и в рамках этого противостояния возникают проблемы становления профессионала.

Каждая профессия (деятельность) имеет специфическое содержание требований к способностям деятеля, и возникает закономерный вопрос о существовании инвариантов профессионализма. Мы присоединяемся к мнению, что такие инварианты есть. Выделим качественно определенные степени соответствия профессионала требованиям своей профессиональной деятельности и будем их называть уровнями профессионализма. В основу дифференциации уровней профессионализма мы кладем концепцию О.С. Анисимова [4, с.148]. Характеристики уровня должны быть инвариантны относительно любого объема деятельности данного типа. При этом характерные особенности способностей на более низких ступенях уровневой иерархии должны быть сохранены на более высоком уровне в специфической форме, не мешающей решению более сложных задач и проблем.

В любой профессиональной деятельности можно выделить два основных уровня ее профессиональности: уровень решения задач и уровень решения проблем [3]. Решение задачи в деятельности сводится к реализации нормы в конкретных условиях этой деятельности без необходимости менять содержание нормы. Проблемной ситуацией является отсутствие нормы при наличии требования получения необходимого продукта. Решение проблемы состоит в нахождении или коррекции способа решения в изменившихся условиях. Таким образом, решение проблемы в деятельности состоит в сведении ее к деятельностной задаче.

Рассмотрим более подробно уровни профессионализма на примере государственных служащих. Во-первых, в рамках «задачного» типа выделяется подуровень умения профессионала выполнять или реализовывать порученные ему решения. Профессионал знает когда, как и что ему нужно сделать. При самом простом варианте профессионал имеет одну схему реализации поручения. В более сложном случае он имеет несколько схем реализации поручения и в случае необходимости методом проб и ошибок подбирает такую схему действия, которая способствует достижению нужного результата. Примером непрофессионализма этого подуровня может служить применение единственной схемы без разбора во всех подходящих и неподходящих ситуациях.

На втором подуровне профессионал приобретает способность реализовывать поручение в пределах соответствующего типа поручений и в рамках допустимого объема времени. Он имеет набор типовых решений по данному типу поручения, представление об условиях в которых каждое из них применимо, а в случае возникновения необходимости выбирает наиболее подходящее для его реализации. Чем более полон набор таких решений, тем более тонко дифференцированы условия их применения и тем выше профессионализм этого подуровня. Примером непрофессионализма этого подуровня является отсутствие в новых условиях смены способа решения задачи, при котором сам ход решения задачи рефлексивно не осознается.

В рамках третьего подуровня предполагается способность профессионала выходить в рефлексии над своими действиями и в случае обнаружения несоответствия своих реальных действий специфике ситуации и типовым требованиям вводить самокоррекцию. Контроль действий касается не только результата, но и самого процесса реализации решения. Процессуальная характеристика его действий становится осознаваемой и фиксируемой. Пример непрофессионализма этого подуровня: неоправданная смена решения по ходу его осуществления.

На четвертом подуровне профессионал обладает способностью локально изменять поручение, не разрушая его, выявляя те звенья в поручении, которые необходимо оставить, и звенья, которые необходимо изменить, что позволяет адаптировать поручение к конкретной ситуации. Примером непрофессионализма этого подуровня может служить изменение звена поручения, противоречащее сущности всего поручения, или такое изменение поручения, которое делает вообще невозможным его реализацию.

При рассмотрении подуровней «проблемного» уровня профессионализма предполагается не игнорирование предшествующего уровня, а дальнейшее уточнение способов самореализации. Так на первом подуровне профессионал приобретает опыт участия в существенно изменяемой деятельности на основе опыта участия в прежней, соучаствуя в процессе изменения прежней деятельности. Пример непрофессионализма этого подуровня: работа в измененной деятельности по критериям прежней деятельности.

На втором подуровне профессионал приобретает способность к самостоятельной проблематизации и депроблематизации прежней деятельности. Пример непрофессионализма этого подуровня: изменения деятельности без достаточных оснований и постоянное экспериментирование.

На третьем подуровне профессионал приобретает способность легко переходить с одного подуровня на другой, с адекватным типом пребывания на каждом из подуровней. При необходимости он реализует заданный тип существования в деятельности или переходит к постановке и решению проблем. Таким образом, приобретается некоторая завершенность, целостность пребывания в деятельности [7, с.31-33].

Важным условием перехода с задачного уровня на проблемный уровень является приобретение способности рефлексивной самоорганизации. Под механизмом рефлексивной самоорганизации мы понимаем приобретение процессом такого качества организации, которое позволяет гибко реагировать на изменяющиеся условия, быстро и конкретно меняя содержание своего реагирования.

Итогом огромного числа исследований и усилий мыслителей прошлого (Г.П. Щедровицкий, О.С. Анисимов, В.С. Дудченко, В.В. Рубцов, Н.Г. Алексеев, А.В. Брушлинский, В.В. Давыдов, Д. Дернер, А.З. Зак, А.В. Захарова, А.Н. Леонтьев, И.Н. Семенов, С.Ю. Степанов, С.Л. Рубинштейн, А. Бузман, В.А. Башанов, Л.С. Выготский и др.), является утверждение, что механизмом, обеспечивающим субъективное развитие в деятельности и мышлении является рефлексия. Она не сводится к имеющимся у человека мышлению, сознанию, самосознанию, воли или личности, к другим психическим механизмам. Рефлексия в рамках концепции О.С. Анисимова это то, что интегрирует все психические функции и механизмы [1].

В рефлексии О.С. Анисимовым выделяется следующая последовательность процессов: фиксация затруднения в деятельности, выход из деятельности в пространство рефлексии, реконструкция ситуации, определение причины затруднения, перепроектирование действия, выход из пространства рефлексии в пространство деятельности, осуществление деятельности. Рефлексия считается осуществившейся тогда, когда налажен непрерывный замкнутый цикл этой последовательности процессов (рис.1) [10].

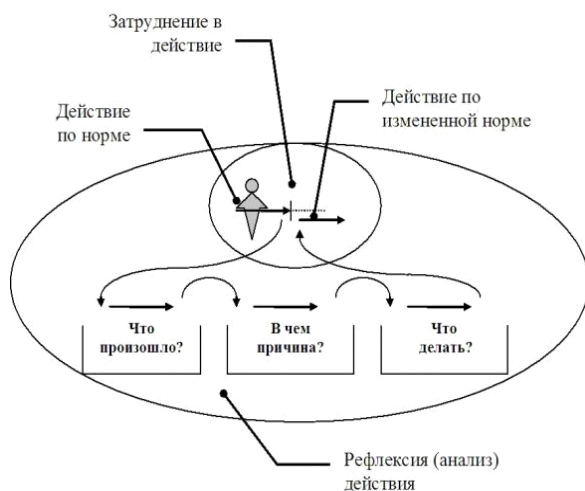


Рис.1. Человек, рефлектирующий свои действия

Необходимо отметить, что рефлектироваться может как деятельность в целом, так и ее отдельные стороны. Рефлексивные процессы в зависимости от типа организации деятельности, могут обеспечивать либо сохранение прежнего способа действия, либо же изменение прежнего способа действия.

Профессиональная деятельность и рефлексия находятся друг с другом в неразрывном единстве: изменения в деятельности рано или поздно приводят к изменению в рефлексии, а изменения в рефлексии обратно ведут к изменениям в деятельности.

В качестве критериев рефлексивной самоорганизации профессионала в реальных условиях используется группа концептуальных акцентов, учитывающих специфику мира средств деятельности и мыследеятельности. Эта группа иерархизированных по уровням сложности акцентов касается линии смены стратегии самоорганизации, где, минимальный уровень – изготовление продукта (рис.2) [10].

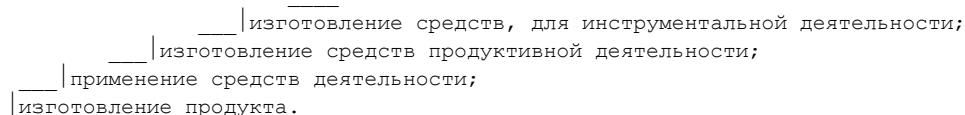


Рис.2. Смена стратегии самоорганизации

Попутным, но предельно важным моментом прохождения профессионалом вышеперечисленных самоорганизационных этапов является механизм саморазвития, позволяющий повышать свой профессиональный уровень «без отрыва от производства», который состоит в: анализе неудачи в деятельности; обнаружении недостающего личностно-профессионального качества; выборе в сторону развития необходимого качества; выработке готовности к жестким тренировочным формам, в целях обретения недостающей способности [5]. Наглядно процесс саморазвития продемонстрирован на рис.3 (рис. 3).

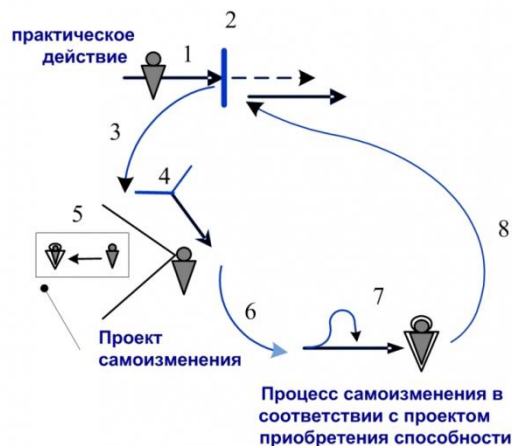


Рис.3. Процесс саморазвития

В данном процессе, 1 – практическое действие; 2 – обнаружение препятствия; 3 – анализ затруднения; 4 – акцент внимания на недостатке собственных способностей, как причине затруднения в действии; 5 – построение проекта самоизменения; 6 – готовность к тренировочной форме обучения, в целях обретения недостающей способности; 7 – самокоррекция в процессе самоизменения в соответствии с проектом приобретения способности; 8 – возврат в действие с приобретенной способностью и преодоление препятствия [9].

Рассмотренные выше уровни профессионализма можно использовать для диагностики процесса становления профессионала. Где в качестве механизма перехода от одного уровня профессионализма к другому, более совершенному, выступает рефлексия. Налаженная рефлексивная самоорганизация профессионала позволяет осуществлять как коррекцию несовершенной нормы работы, так и самокоррекцию собственных действий в сторону большего соответствия реализуемой нормы. При этом, если причиной затруднения является недостаток у деятеля какой-либо способности, то возможен им самоказ на самообучение или заказ на обучение. Очевидно, что такое осознанное и осмысленное становление профессионала возможно только с таким механизмом самоорганизации как рефлексия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Анисимов С.А., Виноградов В.И., Деркач А.А., Конюхов И.И. Акмеологические технологии профориентации и профотбора в системе техпрофобразования. Кострома, 1995.
2. Анисимов О.С. Методологический словарь для стратегов. М.: Изд-во «Энциклопедия управленческих знаний», 2004.
3. Анисимов О.С. Основы нового управленческого мышления. М., 1991.
4. Анисимов О.С., Деркач А.А. Основы общей и управленческой акмеологии: учебное пособие. М., 1995.
5. Верхоглазенко В.Н., Звезденков А.А., Хлюнева М.В. Проблемы развития рефлексивной культуры управленцев, <http://acmegroup.ru>.
6. Деркач А.А.. Акмеологические основы развития профессионала. Воронеж: Изд-во «МОДЭК», 2004.
7. Емельянов А.Л. Влияние рефлексивной культуры на повышение профессионализма государственного служащего / Дис.канд.псих.наук. М., 1997.
8. Ожегов С.И., Н. Ю.Шведова. Российский фонд культуры. 3-е изд., стереотипное. М.: Издательство «АЗЪ», 1995.
9. Метод обучения в рамках методологического подхода Центра АКМЭ, <http://acmegroup.ru>
10. Рефлексия в деятельности (определение). Центр АКМЭ, <http://acmegroup.ru/node/126>