24. Шалаев В.П. Социальный смысл системно-синергетической парадигмы. - Йошкар-Ола: Мар ГПУ, 1997. 17.

25. Эйген М. Самоорганизация материи и эволюция биологических макромолекул. - М., 1973. 13.

26. Jantsch E. The self-organizing Universe. Scientific and Human Implications of the Emerging Paradigm of Evolution. New York. 1980. 14.

Павлова А.М.

г. Екатеринбург,

Российский государственный

профессионально-педагогический

университет

Возможности синергетического подхода при анализе процесса профессионализации

Системный подход остается наиболее универсальной методологией современных научных исследований. Специфика системного знания состоит в возможности описания и объяснения интегральных образований действительности (целостностей). Целостный подход к изучению психических явлений позволяет рассматривать, с одной стороны, их включенность в систему жизненных связей и отношений человека с миром, с другой – самостоятельность психического целого относительно образующих его компонентов. В отечественной науке значительный вклад в раскрытие системной природы психики внесли Б.Г. Ананьев, Л.С. Выготский, С.Л. Рубинштейн, П.К. Анохин, Б.Ф. Ломов.

При рассмотрении сравнительно короткой, но весьма насыщенной истории системного подхода выделяется два периода развития системных исследований. Первый (60–70-е гг.) характеризуется центрацией на изучении равновесных, устойчивых систем. Типичными для него являются различные варианты системно-структурного и структурно-уровневого подходов, на основе которых развитие определяется жесткими причинно-следственными связями линейного, прогнозируемого характера [1, 9]. Второй период (с 80-х гг.) сопровождается переходом к анализу неравновесных систем и необратимых состояний [8, 10].

Одним из основных факторов развития системной методологии в данном направлении стал пересмотр концепции механического, строго детерминированного мира на основе новых открытий термодинамики, подкрепленных в дальнейшем достижениями химии и квантовой механики. На формирование новой парадигмы существенное влияние оказали работы Брюссельской школы (И. Пригожин, И. Стенгерс, Г. Николис, А. Баблоянц) [7, 8]. В нашей стране психологические исследования в рамках рассматриваемого направления осуществляются в лаборатории системных исследований психики Института психологии РАН (зав. лаб. доктор психол. наук, профессор В.А. Барабанщиков) [5, 6], специалистами в области математической психологии [3].

На современном этапе развития системного подхода представления о жестко детерминированных структурах с предсказуемым развитием уступают место понятиям неустойчивости, неравновесности, составляющим основу синергетического подхода.

Эволюция линейных динамических систем характеризуется тем, что состояние, в котором система находится в настоящий момент, полностью определяет ее будущее развитие. Линейной парадигме полностью соответствует известная формула бихевиоризма, согласно которой стимул полностью определяет реакцию системы. Нелинейные системы качественно отличны от линейных.

Нелинейность (а также тесно связанная с ней иерархичность строения) и многомерность были выделены Б.Ф. Ломовым в качестве системных свойств психических явлений [4]. И если многомерность психических явлений в настоящее время достаточно полно может быть изучена методами многомерной статистики, кластерного анализа, многомерного шкалирования и др., то нелинейность представляет собой менее изученное свойство психического и выступает предметом рассмотрения синергетики (дословно – теория совместного действия).

При исследованиях сложных нелинейных систем выделяется два подхода. Первый подход характеризуется рассмотрением возможных сценариев прохождения системой точки бифуркации. Основой данного подхода является модель структурно устойчивой системы с единственной кризисной точкой, практически всегда находя-

щейся в состоянии гомеостаза (теория катастроф) [11, 12]. Поведение системы в хаосе изучается в рамках второго подхода. Исследователь включен в систему, и его наблюдение за нестабильной системой, диалог с ней вносят неконтролируемые возмущения. Соответствующий аппарат развивается на базе теории динамического или детерминированного хаоса [8, 13, 14].

Анализ процесса профессионального развития специалиста в условиях динамичных социально-экономических преобразований позволяет нам рассматривать его как нелинейный, неравновесный процесс.

В отечественной психологической науке проблеме профессионализации посвящено достаточно много исследований [15, 16, 17, 18, 19 и др.], в которых профессионализация рассматривается как процесс овладения определенными знаниями, умениями и навыками, развития профессионально важных качеств [20, 21], становления субъекта деятельности [22], достижения вершин профессионального развития [16, 23]. Для данных подходов характерна тенденция рассмотрения профессионального развития неотделимо от личностного, при этом процесс включения человека в профессиональную сферу выступает формой деятельностного опосредования.

Осуществленный С.Е. Пиняевой и Н.В. Андреевым сравнительный анализ личностного и профессионального онтогенеза позволил установить, что, с одной стороны, зрелость личности является условием успешного профессионального развития, с другой – личностное развитие во многом зависит от особенностей процесса профессионализации [24].

Структура профессиональной деятельности и ее содержание изменяются в процессе личностного роста специалиста, который находит в ней новые грани, новый смысл. Развитие личности стимулирует преобразование профессиональной деятельности, ее переход на качественно новый уровень, что в свою очередь приводит к дальнейшему личностному росту. Поэтому профессиональное развитие на разных этапах жизнедеятельности человека является то результатом, то средством развития личности.

Одним из первых отечественных психологов, глубоко исследовавшим проблему профессионального развития личности является

Т.В. Кудрявцев. На основании осуществленных под его научным руководством исследований в лаборатории психологии профтехобразования НИИ общей и педагогической психологии АПН СССР установлено, что профессиональное развитие представляет собой длительный, динамичный, многоуровневый процесс, который целесообразно рассматривать в единстве его операционного и мотивационно-эмоционального компонентов. В качестве критериев выделения стадий он избрал отношение личности к профессии и уровень выполнения деятельности.

Первая стадия профессионального развития, согласно Т.В. Кудрявцеву, характеризуется возникновением и формированием профессиональных намерений. Результатом развития человека на данной стадии выступает социально и психологически обоснованный выбор профессии.

На второй стадии осуществляется профессиональное обучение, т. е. целенаправленная подготовка к избранной профессиональной деятельности. Сформированность отношения личности к себе как к субъекту профессиональной деятельности («я-включенность») является итогом развития человека на данной стадии.

Процесс вхождения в профессию (третья стадия) характеризуется самостоятельным выполнением трудовой деятельности. Критериями успешного развития молодого специалиста на данной стадии выступают удовлетворенность трудом и высокие производственные показатели деятельности.

И, наконец, на четвертой стадии происходит полная реализация личности в профессиональной деятельности. При этом наблюдается не только высокий уровень овладения операционной стороной деятельности, но, прежде всего, – творческий характер ее выполнения [25].

Е.А. Климов соотносит становление субъекта труда с возрастными этапами развития человека.

На стадии предыгры (до трех лет) в процессе общения ребенка со взрослыми помимо овладения сенсорно-перцептивными функциями и движениями, речью происходит усвоение важнейших правил поведения и моральных оценок.

Стадия игры (от 3 до 7 лет) сопровождается овладением ребенком основными смыслами человеческой деятельности в сюжетных, ролевых, коллективных играх, а также соответствующими действиями в процессе продуктивной деятельности (рисование, лепка, конструирование), при выполнении отдельных трудовых и учебных заданий.

Поступление ребенка в школу сопровождается переходом развивающегося субъекта труда на стадию овладения учебной деятельностью (от 7 до 11 лет). Наблюдается дальнейшее усвоение правил и моральных норм поведения, формируются навыки общественного взаимодействия.

Выбор профессии развивающимся субъектом труда соотносится со стадией оптации (от лат. *optatio* – желание, выбор) (от 12 до 18 лет), результирующим итогом которой выступает формирование реалистического представления о профессиональной общности, в которую человек включает себя в перспективе, построение профессионального плана.

Профессиональная подготовка (стадия адепта), как правило, приходится на возраст от 15 до 23 лет. В это время происходит освоение системы ценностных представлений, присущих определенной профессиональной общности, овладение специальными знаниями и умениями.

На стадии адаптанта происходит приспособление молодого специалиста к особенностям выполняемой профессиональной деятельности, продолжающееся от нескольких месяцев до 2–3 лет.

По мере приобретения профессионального опыта субъект труда переходит на стадию интернала (от англ. *internal* – внутренний). Согласно Е.А. Климову, на этой стадии профессионального развития коллеги воспринимают человека как «своего», т.е. работник постепенно входит в профессиональное сообщество в качестве его полноценного члена.

На стадии мастерства специалист характеризуется высоким уровнем развития профессиональных качеств, умений или универсализмом, широкой ориентировкой в профессиональной области, которые, как правило, подтверждаются формальными показателями его квалификации (разряд, категория, звание).

Известность специалиста в профессиональном кругу или даже за его пределами, наличие высокого профессионального статуса, а также уважительного отношения коллег и руководителя к мнению данного специалиста определяют его переход на следующую стадию профессионального развития – стадию авторитета. Большой опыт, умение организовать свою работу позволяют человеку на данной стадии успешно справляться с профессиональными задачами.

Самой почетной, наивысшей стадией развития человека как субъекта труда является стадия наставника. Профессионал выступает носителем профессиональной культуры, способным обеспечить ее преемственность, передать свой опыт и знания молодому поколению [26, 27].

А.К. Маркова обращается к анализу процессов социализации и профессионализации, определяя последний как один из составляющих элементов социализации. По критерию профессионализма личности она выделяет пять уровней профессионального развития:

1. Допрофессионализм включает этап первичного ознакомления с профессией.

2. Профессионализм состоит из трех этапов: адаптации к профессии, самоактуализации в ней и свободного владения профессией в форме мастерства.

3. Суперпрофессионализм также включает три этапа: свободное владение профессией в форме творчества, овладение рядом смежных профессий, творческое самопроектирование себя как личности.

4. Непрофессионализм характеризуется выполнением трудовой деятельности в соответствии с искаженными нормами на фоне деформации личности.

5. Послепрофессионализм завершает профессиональное развитие личности [16].

Л.М. Митина определяет взаимосвязь профессионального и личностного развития через принцип саморазвития, детерминирующий способность личности превращать собственную жизнедеятельность в предмет практического преобразования, приводящий к творческой самореализации [17]. В разрабатываемой ею концепции

профессионального развития детерминирующими факторами выступают личностная среда, активность личности, самосознание, потребность в самореализации. Психологическим фундаментом субъекта профессионального развития являются такие интегральные характеристики, как направленность, компетентность, эмоциональная и поведенческая гибкость, которые рассматриваются автором как «форма проявления творческого потенциала человека» [28, с. 18].

Л.М. Митиной разработано две модели профессиональной деятельности специалиста: модель адаптивного поведения и модель профессионального развития. Профессиональное функционирование специалиста в рамках первой модели характеризуется выполнением предписанных требований, правил, использованием разработанных алгоритмов решения профессиональных задач и проходит три стадии: адаптации, становления и стагнации. Профессиональное развитие (вторая модель) сопровождается осознанием человеком собственных потенциальных возможностей, перспектив личностного и профессионального роста. Рассматривая профессиональное развитие как непрерывный процесс самопроектирования личности, Л.М. Митина выделяет в рамках второй модели следующие основные стадии психологической перестройки личности: самоопределение, самовыражение, самоактуализацию [28].

Как отмечает автор, модель профессионального развития личности включает различные типы адаптивного поведения, но не как слепое подчинение внешним требованиям, а как выбор оптимального поведенческого решения [28].

Изучение процесса профессионализации в рамках концепции системогенеза деятельности позволило Ю.П. Поваренкову определить общую структуру модели профессионала применительно к условиям каждой из стадий профессионализации. Согласно автору, архитектура психологической системы деятельности может быть использована для описания активности личности на различных стадиях профессионального развития. По критерию целей автор выделяет пять основных стадий профессионализации: выбор профессии, освоение профессии, адаптация, самостоятельная деятельность, переучивание [29, 30].

Рассматривая профессионализацию в качестве одного из этапов жизнедеятельности человека, Ю.П. Поваренков характеризует данный процесс как специфическую форму активности, описание которой целесообразно проводить с помощью основных компонентов психологической системы деятельности.

В качестве основных показателей профессионализации Ю.П. Поваренков выделяет профессиональную продуктивность, профессиональную идентичность и профессиональную зрелость.

Профессиональная продуктивность характеризует эффективность профессионального развития личности и степень соответствия результатов ее деятельности социально-профессиональным требованиям. Профессиональная идентичность отражает степень значимости для человека профессии и профессионализации в целом как средства реализации собственного профессионально-личностного потенциала. Наиболее сложным является показатель профессиональной зрелости, характеризующий уровень сформированности личностного контура регулирования процесса профессионального развития и осознания собственных личностных возможностей. Как отмечает Ю.П. Поваренков, для профессионально зрелой личности характерно наличие способности соотносить свои возможности, потребности и профессиональные требования, выбирать оптимальную стратегию профессионального становления. Профессиональная зрелость является ведущим показателем становления субъекта профессионального развития [31].

А.Р. Фонарев также указывает на необходимость создания целостной концепции профессионализации, выявления форм, в которых она происходит в связи с потребностью совершенствования системы профессионального отбора и прогнозирования успешности профессиональной деятельности. На основании выделенных С.Л. Рубинштейном способов бытия человека, автор определяет модусы существования человека (обладание, социальные достижения, служение), характеризующие направленность реализации им собственных потенциальных возможностей. Идентификация того или иного модуса на основе данных психологической диагностики позволяет прогнозировать эффективность профессиональной деятельности специалиста [32].

В структуре процесса профессионализации А.Р. Фонаревым обосновывается наличие трех уровней. На первом уровне (исполнительском) происходит копирование образцов выполнения профессиональной деятельности, которое ограничено должностными инструкциями. По мере формирования у специалиста целостного представления о профессиональной деятельности осуществляется его переход на второй уровень (планирование). Деятельность представляется состоящей уже не из отдельных исполнительских актов, а из более крупных функциональных единиц. На третьем уровне профессионального развития (проектирование) у специалиста формируется системное представление о выполняемой деятельности, осуществляется превращение труда в культуру [115].

В разрабатываемом под научным руководством Э.Ф. Зеера подходе к анализу процесса профессионализации как разворачивания потенциальностей личности находят отражение основные принципы возникновения и развития сложных динамических систем.

В качестве объективно заданных оснований периодизации процесса профессионализации мы рассматриваем социальную ситуацию развития личности и ведущей вид деятельности. Успешность последовательного присвоения личностью социального опыта в результате преобразования ведущей деятельности характеризуется уровнем сформированности соответствующего профессионально-психологического потенциала (ресурсный компонент). Преобразование деятельности в процессе развития личности обеспечивает расширение ее потенциальных возможностей, которые могут быть актуализированы при изменении условий ее протекания, создавая предпосылки перехода субъекта деятельности на следующую стадию профессионального развития (табл. 1). Таким образом, в качестве оснований периодизации процесса профессионального развития нами выделяются как объективные (социальная ситуация развития, ведущей вид деятельности), так и субъективные (ресурсный компонент) критерии.

Таблица 1

Ресурсная модель субъекта профессионального развития

Стадии профессионального развития	Ресурсные компоненты субъекта профессионального развития			Результат актуализации ресурса субъекта профессионального развития
	Профессиональная направленность	Профессиональный опыт	Когнитивные способности	
Оптация	Профессиональные интересы	Общеобразовательная компетентность	Обучаемость	Профессиональный выбор
Профессиональная подготовка	Учебно-профессиональные ценности, установки	Учебно-профессиональная компетентность	Академический интеллект	Профессиональная квалификация
Адаптация	Социально-организационные ценности, эталоны	Социально-профессиональная компетентность	Социальный интеллект	Социально-профессиональная адаптированность
Первичная профессионализация	Функциональная направленность	Профессиональные компетентности	Профессиональные когнитивные способности	Профессиональная идентификация
Вторичная профессионализация	Профессиональная ментальность	Профессиональные компетенции	Практический интеллект	Профессиональный менталитет
Мастерство	Профессиональная самоактуализация	Полипрофессиональные компетенции	Интегральные когнитивные способности	Профессионально обусловленная творческая самодеятельность

Зарождение профессионально ориентированных интересов и склонностей (аморфная оптация) создает основу для формирования профессиональных намерений личности. Активный поиск оптантом своего места в профессиональном мире завершается выбором профессии. Успешность данного процесса зависит от уровня сформированности таких ресурсных компонентов субъекта профессионализации, как дифференцированность профессиональных интересов, наличие общеобразовательной компетентности и когнитивных способностей (обучаемость). Переход на следующую стадию профессионального развития (стадия профессиональной подготовки) соотносится с поступлением человека в профессиональное учебное заведение, тип которого определяет временные рамки становления личности на данной стадии. Интериоризация учебно-профессиональных ценностей, развитие компетентности и академического интеллекта способствуют формированию профессиональной квалификации как результата профессионализации на данной стадии.

На стадии профессиональной адаптации происходит приспособление молодого специалиста к новой социальной роли, а также к социальным и операциональным компонентам профессиональной среды. Успешность данного процесса зависит от характера присвоения социально-организационных ценностей, уровня сформированности социально-профессиональной компетентности и социального интеллекта.

Самостоятельное выполнение профессиональной деятельности осуществляется на стадии профессионализации, внутренняя структура которой, согласно Э.Ф. Зееру, представлена двумя уровнями. На уровне первичной профессионализации деятельность носит нормативно одобряемый характер, способствуя профессиональной идентификации специалиста. Данный процесс характеризуется освоением основных профессиональных функций, обогащением компетентности, профессионализацией когнитивных способностей.

Дальнейшее повышение квалификации, индивидуализация технологий выполнения деятельности при сохранении высокого качества и производительности труда способствуют переходу субъек-

та на уровень вторичной профессионализации. Отдельные профессиональные компетентности интегрируются в обобщенные действия, которые составляют основу профессиональных компетенций. Процессы интеграции психических свойств и качеств на когнитивном уровне приводят к развитию практического интеллекта. Когнитивные процессы, выступая средством и условием выполнения профессиональной деятельности, являются непосредственно включенными в конкретную практическую деятельность, определяя своеобразие конкретных способов решения практических ситуаций. Профессиональная ментальность характеризуется определенным сочетанием профессионально обусловленных проявлений динамических процессов субъекта деятельности. Данная ресурсная характеристика позволяет описать человека как зрелого профессионала.

Высокая творческая и социально-профессиональная активность личности, проявляющаяся в поиске новых, более эффективных способов выполнения деятельности, стремление человека выйти за пределы себя (профессиональная самоактуализация) характеризуют работника на стадии мастерства. Реализация профессиональных компетенций на межфункциональном уровне, их дальнейшая интеграция с когнитивными способностями приводит к формированию и реализации в деятельности полипрофессиональных компетенций.

С позиций синергетического подхода развитие субъекта профессионализации как сложной динамической системы характеризуется нелинейностью и неравновесностью. Непрерывное функционирование профессионально-психологических компонентов субъекта сопровождается колебаниями (флуктуациями), обеспечивающими его поступательное развитие в определенном направлении (аттрактор). Изменение социальной ситуации развития и ведущей деятельности приводит к изменению интенсивности колебаний системы. Сильные флуктуации способствуют образованию моментов неустойчивости системы (точки бифуркации). Последующие изменения в структуре ведущей деятельности и социальной ситуации сопровождаются поиском дальнейших путей развития системы (аттракторов), что приводит к разрушению ее прежней организации. Выбранное направление развития оказывает влияние на структуру профессио-

нально-психологических новообразований, обеспечивающих переход субъекта профессионализации на новый уровень развития.

Стадии устойчивости и неустойчивости, оформления структур и их разрушения, фазовые и самопроизвольные переходы сменяют друг друга. При этом, чем сложнее организация системы, тем больше вероятность ее распада при достижении критического максимума развития. Процесса распада в данном случае можно избежать, если вовремя происходит переход на иной режим функционирования системы в результате самопроизвольным возникновением новых структур (психологических новообразований), обладающих более высоким уровнем организации (диссипативная структура) за счет заимствования энергии и информации из окружающей среды [35].

Важнейшей характеристикой развития нелинейных систем выступает их способность к самоорганизации. Взаимодействующие структурные элементы в системе имеют разные темпы развития и моменты обострения (разновозрастные структуры). Построение более сложных самоорганизующихся структур из простых (принцип суперпозиции) происходит не в результате их простого сложения, а на основе перекрытия структур с недостатком энергии. В процессе самоорганизации системы формируется определенная иерархия взаимодействующих компонентов, зависимых, проникающих друг в друга, устанавливается общий темп развития входящих в целое частей. При изменении аттрактора (траектории развития системы) может наблюдаться их дифференциация, автономное сосуществование.

Понимание общих принципов организации эволюционного целого имеет большое значение для выработки правильных подходов к управлению процессом профессионализации, к включению субъектов, находящихся на разных уровнях развития, в социально-профессиональное сообщество.

В частности, учет принципа самоорганизации позволяет грамотно управлять процессом самообучения учащихся. Как отмечают Е.Н. Князева и С.П. Курдюмов, «главная проблема заключается в том, ... как обеспечить самоуправляемое и самоподдерживаемое развитие» [33]. Роль преподавателя в организации процесса само-

обучения состоит в создании условий для выбора учащимися собственной траектории развития (аттрактора) при овладении новыми знаниями, опытом творческой деятельности. «Только тот является мастером воспитания, кто умеет привести воспитанника к самостоятельности», – пишет А. Дистервег [34].

Для управления процессом самообучения педагогу необходимо уметь создавать состояния ее неустойчивости (например, типичным состоянием неустойчивости психологической системы является переживание субъектом психологического кризиса), а затем малыми, правильно организованными, топологически точными воздействиями перевести систему с одного возможного для нее пути развития на другой. Данная особенность воздействия на сложную систему была описана тысячелетия назад и выражена Лао-цзы в озадачивающей нас форме: слабое побеждает сильное, мягкое побеждает твердое, тихое побеждает громкое и т. д.

Новые взгляды на эволюцию, развитие, привносимые синергетикой, позволяют не только по-новому осмыслить традиционные проблемы психологии, но и наметить перспективы развития исследований в данной области.

Литература

1. *Блауберг И.В., Юдин Э.Г.* Становление и сущность системного подхода. М., 1973.
2. *Князева Е.Н., Курдюмов С.П.* Синергетика как новое мировоззрение: диалог с И. Пригожиным // *Вопр. философии.* 1992. № 12. С. 3–20.
3. *Крылов В.Ю.* Психосинергетика как возможная новая парадигма психологической науки // *Психол. журн.* 1998. № 3. С. 56–62.
4. *Ломов Б.Ф.* Системность в психологии. М.–Воронеж, 1996.
5. *Митькин А.А.* На пути к системной психологии развития // *Психол. журн.* 1997. № 3. С. 3–12.
6. *Митькин А.А.* Принцип самоорганизации систем: критический анализ // *Психол. журн.* 1998. № 4. С. 117–131.
7. *Николис Г., Пригожин И.* Самоорганизация в неравновесных системах М., 1979.
8. *Пригожин И., Стенгерс И.* Порядок из хаоса. Новый диалог человека с природой. М., 1986.

9. Садовский В.Н. Основы общей теории систем: логико-методологический анализ. М., 1974.
10. Хакен Г. Синергетика. М., 1980.
11. Пейсхаков Н.М. Закономерности динамики психических явлений. Автореферат доктор. дисс. М., 1988.
12. Арнольд В.И. Теория катастроф. М., 1990.
13. Аршинов В.И., Буданов В.Г. Синергетика: эволюционный аспект / Самоорганизация и наука: опыт философского осмысления М., 1994.
14. Шустер Г. Детерминированный хаос. М., 1988.
15. Бодров В.А. Психологические исследования проблемы профессионализации личности // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / Под ред. В.А. Бодрова. М., 1991.
16. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.
17. Митина Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях // Вопр. психол., 1997. № 4. С. 28–38.
18. Поваренков Ю.П. Диалектика становления профессионала: психологические основы периодизации профессионализации // Ярославский психологический вестник. Вып. 1. / Под ред. Ю.К. Корнилова. М.; Ярославль, 1999.
19. Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики. М., 1998.
20. Шрейдер Р.В. Уровень профессионализации как фактор, определяющий структуру профессионально важных качеств // Проблемы системогенеза деятельности / Под ред. В. Д. Шадрикова. Ярославль, 1980.
21. Шадриков В.Д., Дружинин В.Н. Формирование подсистемы профессионально важных качеств в процессе профессионализации // Проблемы индустриальной психологии. Ярославль, 1979.
22. Головей Л.А. Психология становления субъекта деятельности в периоды юности и взрослости. Дисс. ... докт. психол. наук. СПбГУ, 1996.

23. *Деркач А.А., Орбан Л.Е.* Акмеологические основы становления психологической и профессиональной зрелости личности. М., 1995.
24. *Пиняева С.Е., Андреев Н.В.* Личностное и профессиональное развитие в период зрелости // *Вопр. психологии.* 1995. № 2. С. 3–10.
25. *Кудрявцев Т.В.* Исследование психологических особенностей профессионального становления личности // *Методологические проблемы повышения эффективности психолого-педагогических исследований.* М.: Изд-во АПН СССР, 1985. С. 132–143.
26. *Климов Е.А.* Психология профессионала. М.; Воронеж, 1996.
27. *Климов Е.А.* Введение в психологию труда. М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998. – 350 с.
28. *Митина Л.М.* Психология развития конкурентоспособной личности. М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2002. – 400 с.
29. *Поваренков Ю.П.* Психологический анализ процесса профессионализации // *Проблемы профконсультирования молодежи.* Таллин, 1989. С. 47–50.
30. *Поваренков Ю.П.* Психологический анализ процесса профессионализации: понятие «цель профессионализации» // *Способности и деятельность.* Ярославль, 1989. С. 56–65.
31. *Поваренков Ю.П.* Диалектика становления профессионала: психологические основы периодизации профессионализации // *Ярославский психологический вестник.* Вып. 1. / Под ред. Ю.К. Корнилова. М.; Ярославль, 1999.
32. *Фонарев А.Р.* Формы становления личности в процессе ее профессионализации // *Вопр. психологии.* 1997. № 2. С. 88–93.
33. *Князева Е.Н., Курдюмов С.П.* Законы эволюции и самоорганизации сложных систем. М., 1994.
34. *Дистервег А.* Руководство к образованию немецких учителей // *Избранные педагогические сочинения.* М., 1956.
35. *Пригожин И.* От существующего к возникающему: время и сложность. М., 1985.

Работа выполнена при поддержке Министерства образования и науки РФ, грант ур. 10.01.058(571) программы «Университеты России».

Э.Э.Сыманюк

г. Екатеринбург, Уральский государственный педагогический университет

Синергетический подход к изучению профессионально обусловленных деструкций

Проблема целостного подхода к исследованию профессионально обусловленных деструкций может быть реализована в рамках синергетической парадигмы. Однако применение такой парадигмы сопряжено с определенными логическими сложностями. Человек в психосинергетической парадигме может быть представлен как неравновесная, трансцендентальная, саморегулирующаяся система, обладающая свойствами внутреннего побуждения к активности (желающая система), автономная или суверенная по отношению к внесистемному пространству, т.е. способная к выбору произвольного способа взаимодействия с окружающей средой и путей своего развития.

Рассматривая синергетику как методологическую стратегию для изучения сложных систем, в нелинейной динамике профессионального развития можно выделить следующие основные положения:

1) Сложноорганизованным системам нельзя навязать путь развития. Необходимо понять, как способствовать тенденции развития.

2) Синергетика указывает путь, как из множества вероятных возможностей собственными силами человека может развиваться новая ориентация.

3) В особых состояниях неустойчивости профессиональной и социальной среды действия каждого отдельного человека могут влиять на макросоциальные процессы, т.е. человек не только приспособляется к среде, но и приспособливает эту среду к своим потребностям.