

данное явление может наблюдаться как у мужчин, так и женщин. Оно сдерживает достиженческие устремления, когда очевидны отрицательные последствия успеха, и, наоборот, страх успеха отсутствует, когда велика вероятность получения социального одобрения в случае успеха [1].

Литература:

1. Артамошина Ю.В. Социальные представления как компоненты «обыденного мышления» // Вестник Московского Психолого-социального института. - Брянск, 2007. Вып. 1. С. 4-8.
2. Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии. - М.: Фонд «за экономическую грамотность», 1995. 375 с.
3. Ассаджиоли Р. Типология психосинтеза: семь основных типов личности. - М.: «Урпния», 1995. 348 с.
4. Кубышкина М.Л. Психологические особенности мотивации социального успеха. Дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.05. - СПб., 1997. 222с.
5. Магомед-Эминов М.Ш. Анализ когнитивного подхода в зарубежных теориях мотивации // Вопросы психологии. - М., 1986. №5. С.19-168.
6. Нефедова Н.И. Социальные представления об успехе. Дисс. ... канд.психол. наук: 19.00.05. - Ярославль, 2004. 186с.
7. Олпорт Г. Становление личности: избранные труды. - М.: Смысл, 2002. 410 с.
8. Фромм Э. Психоанализ и религия. Искусство любить. Иметь или быть? - Киев: Ника-Центр, 1998. 400 с.
9. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения. - СПб.: Речь, 2001. 240с.
10. Хорни К. Невратическая личность нашего времени. Самоанализ. - М.: Издательская группа «Прогресс» - «Универс», 1993. 61 с.

Л.С. ПОПОВА

УПРАВЛЕНИЕ КРЕАТИВНОСТЬЮ КАК ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ОСНОВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ: КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Одним из основополагающих теоретико-методологических подходов современных исследований профессионального развития является субъектный

подход, согласно которому основным механизмом, обуславливающим динамику и направленность профессионального развития, является система саморегуляции деятельности, собственная творческая активность личности (Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк, Е.А. Климов, Л.М. Митина, Е.В. Ермолаева и др.). В частности, Э.Э. Сыманюк, отмечает, что субъект профессионального развития рассматривается как человек, «творящий свою профессиональную биографию» [4, С.18].

Исследования профессионального развития как творческого процесса с позиций субъектного подхода делают актуальными для современной психологии ряд вопросов, касающихся способности человека быть субъектом или творцом своей жизни, в том числе, и в мире своей профессии. А также, особую значимость приобретает и вопрос, о том каким образом, исходя из рассмотренных позиций, осуществляется управление процессом профессионального развития (Н.С. Глуханюк).

Так как процесс профессионального развития, всегда связан с достижением не только качественных изменений внешних характеристик деятельности субъекта, одним из проявлений которого может быть и создание определенного творческого продукта (изобретение, новые или усовершенствованные формы и методы работы), но обязательно предполагает и внутриличностные его изменения, а именно формирование новых профессиональных качеств, умений, смыслов, нового уровня профессиональной идентичности, изменений в системе Я-концепции (Э.Э. Сыманюк, Л.Б. Шнейдер, М.Л. Ругуш), то процесс профессионального развития с позиций субъектного подхода мы можем рассматривать как творческий процесс, направленный на самого себя как субъекта профессиональной деятельности, т.е. как *творческое самосозидание личности в профессии*. Такой подход к исследованию профессионального развития открывает новые возможности для понимания сущностных закономерностей и характеристик данного процесса и создает условия для уточнения направлений системного поиска механизмов и способов управления и самоуправления профессиональным развитием личности через управление творческой активностью субъекта.

Необходимо отметить, что творческая составляющая профессионального развития всегда неразрывно связана с репродуктивной его составляющей (усвоение и воспроизведение усвоенного опыта, действие по четким инструкциям). Психологической основой творческой компоненты профессионального развития является креативность, как общая способность к творчеству (В.Н. Дружинин), как состояние человеческой психики, характеризующее готовность и способность личности к усмотрению и

производству нового (С.А. Новосёлов), что предполагает взаимодействие массивов информации, находящихся как в сфере сознания, так и в сфере бессознательного субъекта творческой деятельности. При этом основным содержанием творческой компоненты профессиональной деятельности является поиск новых идей, профессиональных смыслов, новых целей профессиональной самореализации, т.е. прогнозирование и проектирование траектории дальнейшего профессионального развития, определение путей творческого саморазвития.

В компонентах же репродуктивных, преобладают процессы усвоения и воспроизведения опыта (восприятие, воспроизведение алгоритмов мышления и деятельности), предполагающие работу с массивами информации, находящимися в основном в сфере сознания. Важно отметить, что взаимодействие творческой и репродуктивной компонент обеспечивается аналитическими и рефлексивными процессами. Так как процесс профессионального развития представляет собой ряд последовательных этапов (Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов и др.), на каждом из которых может быть востребована в большей степени либо творческая, либо репродуктивная компонента, то управление профессиональным развитием может рассматриваться как процесс регулирования степени активности (преобладания) в целостной профессиональной деятельности либо творческой, либо репродуктивной компоненты, т.е. *управление их взаимодействием*.

В психологии труда и профессиональной психологии уже достаточно разработаны подходы к управлению репродуктивной компонентой профессионального развития, затрагивающие такие проблемы, как профессиональное обучение, и профессиональная адаптация работников, оптимизация профессиональной деятельности и увеличение производительности труда (В.А. Толочек Е.А. Климов, Э.Ф. Зеер, Е.И. Зритнева и др.) В психологической практике также существуют многочисленные формы и методы сопровождения профессионального развития на различных его этапах (Э.Э. Сыманюк, Н.С. Пряжников и др.), но в них не используются возможности оптимизации этого процесса, раскрывающиеся при его рассмотрении как процесса творческого самосозидания личности в профессии. И, как следствие, до сегодняшнего дня не получила теоретического обоснования проблема управления творческой компонентой профессионального развития (саморазвития) личности.

Кроме того, проведенный анализ литературы по проблеме организации творческой деятельности показал, что можно констатировать существование различных теоретических подходов к организации и управлению творческим процессом (Г.С. Альтшуллер, Э. де Боно, Г.Я. Буш, М.М. Зиновкина и др.), но

при этом не удалось выявить работ, в которых бы рассматривалась возможность и методы управления самой креативностью, как психологической основой творческой деятельности.

Однако, на наш взгляд, управление креативностью в процессе профессионального развития становится необходимым для повышения результативности известных (и, возможно, для нахождения новых) способов и форм организации его психологического сопровождения, а также способов саморазвития в профессиональной деятельности. Это особенно важно в ситуациях профессионального кризиса, когда работнику необходимо отказаться от прежних стереотипов мышления, от ставших неактуальными и неадекватными новой ситуации профессиональных установок, и перейти на новый уровень выполнения деятельности.

В связи с этим, мы пришли к необходимости введения и обоснования термина «управление креативностью» в контексте содействия профессиональному развитию личности. Подытоживая все вышесказанное, в самом общем виде и с учётом кибернетических идей данный термин может быть определен следующим образом. *Управление креативностью субъекта профессионального развития – это процесс организации этим субъектом такого целенаправленного воздействия на механизмы актуализации собственной креативности, в результате которого она переходит в требуемое (целевое) состояние, предполагающее регулируемое, контролируемое выполнение двух основных функций:*

1) поиска (усмотрения) и формулирования творческой задачи саморазвития в конкретной профессиональной ситуации, включая поиск новых идей, профессиональных смыслов, новых целей профессиональной самореализации и творческого саморазвития (при этом сама профессиональная ситуация начинает осознаваться как ситуация нового вида);

2) обеспечения оптимального взаимодействия творческой компоненты профессионального развития с его репродуктивной компонентой, включая своевременное овладение необходимым в конкретной ситуации новым опытом (новыми знаниями и умениями), его репродукцию и адекватное его применение.

Чтобы раскрыть возможности и механизмы управления процессом профессионального развития через управление креативностью нам необходимо определить место и роль креативности во всей системе профессионального развития как процесса творческого самосозидания личности на протяжении всего профессионального пути. При этом, признание личности субъектом своей жизнедеятельности, позволяет трактовать профессиональное развитие субъекта

как саморазвитие и, соответственно, переводит исследование механизмов профессионального развития в плоскость изучения самосознания личности, а именно ее профессиональной Я-концепции.

По мнению А.А. Деркача, профессиональная Я-концепция – сложное личностное образование, формирующееся под воздействием профессиональной среды и активного участия субъекта в профессиональной деятельности [1]. Исходя из этого, профессиональная Я-концепция понимается как специфически организованная система, осмысленная и актуализированная в связи с профессией под влиянием субъективных или объективных факторов, включающая в себя совокупность представлений о себе и о своих профессиональных качествах, сопряженную с их эмоциональной оценкой (М.Н. Григорьева). Структурное строение Я-концепции и профессиональной Я-концепции сходное, различаются их субъекты-носители. Если Я-концепция относится к личности в целом, то профессиональная Я-концепция относится к личности как субъекту профессиональной деятельности [1]. Важную роль профессиональной Я-концепции и профессионального самосознания в профессиональном развитии субъекта отмечают многие исследователи профессионального развития: А.А. Деркач, Е.А. Климов, Л.М. Митина, Ю.Н. Кулюткин, К.М. Левитан, Н.С. Глуханюк и др.

Таким образом, анализ психологических исследований, посвященных проблеме самосознания личности как субъекта профессиональной деятельности, показывает, что самосознание личности выступает в качестве одного из центральных показателей профессионализации, что дает нам основание предположить, что регуляция профессионального развития за счет механизмов управления креативностью может осуществляться опосредованно через участие креативности в процессах самосознания.

Исходя из этого, мы выдвигаем гипотезу, согласно которой именно в сложных динамических процессах самосознания, обнаруживающих себя в Я-концепции личности играет свою роль креативность как фактор способствующий (при условии регулируемости самим субъектом) включению рефлексивных механизмов и направлению творческого мышления на самого себя как на «объект» творческих усилий, нацеленных на преобразование профессиональной «Я-концепции» во взаимосвязи с условиями актуальной профессиональной ситуации и потенциалом личности, и обеспечивающих, тем самым, оптимальное соотношение творческой и репродуктивной компоненты профессиональной деятельности, оптимальный уровень самореализации на каждом этапе профессионального становления.

Таким образом, мы видим, что для раскрытия и описания сущности механизма профессионального развития нам необходимо провести наложение,

моделей двух феноменов Я-концепции и творчества как деятельности по созданию нового. Теоретическими основами, позволившими нам провести данное наложение являются системные теории творчества С.А. Новоселова и С.В. Максимовой. Теория первого из авторов позволяет нам опираться на разработанную им схему творческого процесса (процесса создания нового) [3]. Теория второго автора дает нам основания для рассмотрения креативности (как «творческой устремленности») в качестве источника развития личности [2]. Результатом данного наложения стала гипотетическая модель профессионального развития личности как процесса творческого преобразования ее профессиональной Я-концепции.

Дальнейшая разработка нашего подхода, реализация экспериментальной проверки данной модели представляется нам значимым, так дает возможность переосмыслить на новом уровне уже существующие теории и методы профессионального развития и преодоления его барьеров, а также, возможно, и найти новые направления в изучении данного класса проблем. Практическая значимость данного исследования определяется возможностью разработки на основе представленной модели соответствующих методов и техник сопровождения профессионального развития личности, базирующихся на управлении творческой активностью субъекта как важнейшей движущей силой развития личности, обеспечивающей ее творческую продуктивную адаптацию к динамично развивающейся современной действительности.

Литература:

1) Григорьева М.Н. Профессиональная Я-концепция как условие развития личности профессионала [Электронный ресурс] / М.Н. Григорьева. – Режим доступа:

http://sociosphera.ucoz.ru/publ/konferencii_2011/psikhologija_xxi_veka_teorija_praktika_perspektiva_professionalnaja_ja_koncepcija_kak_uslovie_razvitiya_lichnosti_professional/23-1-0-456

2) Максимова С.В. Творчество: созидание или деструкция? – М.: Академический Проект, 2006. – 224с.

3) Новоселов С.А. Сущность гипотезы о взаимосвязи механизмов развития научно-технического творчества и познавательного интереса [Текст] / С.А. Новоселов // Образование и наука. – 1999.– №2. – С. 178–189.

4) Сыманюк, Э.Э. Психологические основания профессиональных деструкций педагога [Текст] /Э.Э. Сыманюк// Автореф. дисс. докт. психол. наук. Самара: СамГПУ, 2005. – 41с.