

**Формирование потенциальных возможностей
субъекта профессионального развития**

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

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

В качестве объективно заданных оснований периодизации данного процесса мы рассматриваем социальную ситуацию развития личности и ведущий 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).

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).

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 | |
| Оптатия | 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 самостоятельность |

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 субъекта 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 способах выполнения деятельности, стремление человека выйти за пределы себя (профессиональная самоактуализация) характеризуют работника на стадии мастерства. Реализация профессиональных компетенций на межфункциона-

нальном 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 профессионально-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 системы¹.

В заключении необходимо отметить, что понимание общих принципов организации эволюционного целого имеет большое значение для выработки правильных подходов к управлению процессом профессионального развития.

¹ Более высокий уровень развития системы определяется через понятие диссипативной структуры.