

**С.А.Минюрова
Екатеринбург**

**Модель стратегий личностно-профессионального
саморазвития**

Высокий темп изменений в мире профессий ставит вопрос об изучении стратегий, которые позволяют человеку гибко и эффективно трансформировать представления о самом себе как профессионале, способном меняться адекватно меняющейся профессии и развивающемуся обществу и воплощать эти представления в реальность.

Стратегии личностно-профессионального саморазвития следует рассматривать в контексте более широкой проблемы жизненных стратегий как способа конструирования человеком собственной жизни, выбор ее направления на основе определенных ценностных ориентаций (К.А. Абульханова-Славская, 1991; О.С. Васильева, Е.А. Демченко, 2001; А.Е. Созонов, 2004; Э. Дэси, Р. Райан, 2000; J.R. Roysce, A.D. Rowell, 2003). При изучении человека в профессии в зарубежной психологии акцент делается на стратегиях построения человеком карьеры через выделение определенных типов, стилей поведения в профессиональной сфере, карьерных ориентаций (М. Вебер, 1990; Э. Шейн, 1998). В отечественной психологии представлены отдельные работы, направленные на изучение стратегий поведения человека в ходе профессионализации, которые в целом можно классифицировать на две группы. В первую входят работы, в которых исследуются стратегии, отражающие направленность человека на собственный успех в профессии: стратегии конкурентоспособности (Ф.С. Исмаилова, 2000), стратегии самоутверждения человека в профессии (С.А. Лебедев, 2002), стратегии карьеры (В.Л. Романов, 1997), стратегии профессионального развития человека (Н.Г. Солнышкина, 2006). Во вторую группу входят исследования стратегий, которые отражают направленность человека на адаптацию в условиях профессии: стратегий самосохранения (О.Н. Ежова, 2003; Э.Э. Сыманюк, 2005), стратегий совладания с кризисными ситуациями в ходе

профессиональной деятельности (А.Н. Демин, 2005; З.Г. Ханова, 2005).

Для продвижения в изучении вариативности стратегий проявления человеком себя в профессии нами вводится понятие «стратегии личностно-профессионального саморазвития». Личностно-профессиональное саморазвитие рассматривается при этом как особый вид внутренней деятельности, который направлен на порождение и осуществление ценностно-осмысленного опыта профессионализации. В соответствии с традициями отечественной теории деятельности в структуре личностно-профессионального саморазвития мы выделяем три основы (В.А. Иванников, 1999; А.Н. Леонтьев, 1975; А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский, 2001). Мотивационная основа обнаруживается через стремление человека обогащать свои универсально-действенные способности в ходе профессионализации при опоре на определенные ценности (Д.А. Леонтьев, 1989). Направленность на личностно-профессиональное саморазвитие связана с акцентированием значимости мотивирующих тенденций изменений на основе ценности профессиональной самореализации. Эти тенденции ориентированы на содержание выполняемой работы и повышают удовлетворение от профессиональной деятельности, по сравнению с материальными или гигиеническими тенденциями, которые связаны с организацией рабочей среды, но не определяют содержание деятельности и удовлетворенность профессией (Г. Херцберг, 2003). Целевая основа отражает результат, который будет достигнут благодаря деятельности личностно-профессионального саморазвития – становление во внутреннем мире развивающегося профессионала субъектных качеств и ключевых квалификаций, обеспечивающих его направленность на постоянные позитивные самоизменения в системе «человек – профессия – общество». Инструментальная основа включает в себя психологические механизмы саморегуляции, которые обеспечивают преобразование внутреннего мира человека и определяют специфику осуществления его ценности профессиональной самореализации в реальность.

Психологические характеристики, которые входят в состав выделенных основ, образуют личностно-профессиональную диспозицию как предрасположенность человека к устойчивому

типу поведения в различных ситуациях профессионализации. Центральным образованием содержательного аспекта диспозиции является ценность профессиональной самореализации, которая становится своеобразным стержнем, организующим структуру ценностных ориентаций, мотивов, субъектных качеств, ключевых квалификаций специалиста. Динамический аспект отражает способы реализации данного опыта в реальность и представлен характеристиками инструментальной основы. В качестве таких основных характеристик мы рассматриваем два типа устойчивых механизмов личностной саморегуляции: «ориентация на действие» и «ориентация на состояние» (Ю. Куль, 1985; С.А. Шапкин, 2001). Первый тип предполагает, что регуляция действия основана на полноценном намерении, оно управляется как бы само по себе, не требует постоянного контроля со стороны сознания и непроизвольно воплощается в реальность. Второй тип проявляется в случае, если действие основано на неполноценном намерении (отсутствует или недостаточно представлен какой-либо элемент в связи между мотивом, целью, способами достижения цели).

Уровневое строение личностно-профессионального саморазвития как внутренней деятельности может быть рассмотрено с опорой на категорию самоорганизации (И. Пригожин, 1986; Г. Хакен, 1997). При оценке уровня процессов самоорганизации личностно-профессионального саморазвития мы опираемся на принцип заимствования (В.А. Лефевр, 1973, 2000). Согласно данному принципу возможно извлечение из системы структуры элемента, который используется ею в качестве «образца», а затем сквозь его призму рассматривать другие элементы, построив специальную меру диссонанса (уклонения) системы от собственного проекта. При определении «образца» и меры диссонанса процессов самоорганизации личностно-профессионального саморазвития мы опираемся на показатель степени сформированности ценности профессиональной самореализации, который рассматривается через соотношение ее уровня значимости и удовлетворенности. Мы выделяем несколько вариантов указанного соотношения.

Первый вариант – высокий уровень значимости и высокий уровень удовлетворенности ценности профессиональной самореализа-

ции – рассматривается нами в качестве «образца» и определяется как уровень самоорганизации личностно-профессионального саморазвития. В данном случае представлены процессы, которые связаны с совершенствованием способности человека к постоянному самообучению и ценностному осмыслению приобретаемого в ходе профессионализации опыта, который становится значимым ресурсом его личностно-профессионального саморазвития. Второй и третий варианты, когда наблюдается противоречивое соотношение между уровнем значимости и удовлетворенности ценности профессиональной самореализации, отражают меру диссонанса процессов самоорганизации, характеризуют переходное состояние развивающегося профессионала, и обозначаются как уровень преобразования личностно-профессионального саморазвития. Благодаря этим процессам человек поддерживает направленность на саморазвитие при изменении внешних или внутренних условий за счет перестройки личностно-профессиональной диспозиции. Четвертый вариант, когда представлен как низкий уровень значимости, так и низкий уровень удовлетворенности ценности профессиональной самореализации, рассматривается как уровень неопределенности личностно-профессионального саморазвития.

Личностно-профессиональное саморазвитие осуществляется посредством определенных стратегий, которые рассматриваются нами как способ преобразования человеком собственного внутреннего мира, направленный на порождение и осуществление опыта профессионализации, основанного на ценности самореализации в профессии. Мы предлагаем следующую модель проявления стратегий личностно-профессионального саморазвития.

Порождение опыта профессионализации проявляется через образование во внутреннем мире человека системы взаимосвязей между его ценностными ориентациями, мотивами, личностными, субъектными свойствами, которая обретает статус интегральной характеристики личностно-профессиональной диспозиции. Данная характеристика является психологическим образованием, в котором заложен ряд ключевых альтернатив возможных вариантов профессионализации. Выбор того или иного варианта обуславливается, на наш взгляд, спецификой позиционирования в структуре интегральной характеристики ценности

профессиональной самореализации. Мы выделяем два основания для анализа этого позиционирования. Первое – характер взаимосвязи ценности профессиональной самореализации с показателями мотивационной основы, который рассматривается нами через проявление тенденций изменений в континууме «мотивирующие – гигиенические» (Г. Херцберг, 2003). Второе основание – характер взаимосвязи ценности профессиональной самореализации с показателями целевой основы личностно-профессионального саморазвития, который рассматривается нами в континууме «амплификация – симплификация». Под амплификацией (Т.М. Буякас, 1997; А.В. Запорожец, 2000; В.П. Зинченко, 1993) мы понимаем способность человека к обогащению собственного опыта профессионализации. Это обеспечивается через установление тесных многообразных взаимосвязей между ценностью профессиональной самореализации и карьерными ориентациями на разнообразие, новизну деятельности, на управление собственным взаимодействием с другими людьми, на профессиональную компетентность и т.п. Симплификация (А.Н. Леонтьев, 1985) предполагает обеднение этого опыта, что обнаруживается через противоречивые взаимосвязи, которые указывают на взаимное отталкивание ценности профессиональной самореализации и других характеристик целевой основы личностно-профессиональной диспозиции. Смещение взаимосвязей ценности профессиональной самореализации к одному из полюсов выделенных континуумов определяет специфику побуждений и целей человека, которые лежат в основе личностно-профессионального саморазвития. Осуществление в реальности выбранного варианта проявления человеком себя в профессии из числа возможных ключевых альтернатив имеет особенности в зависимости от личностной саморегуляции при «ориентации на действие» по типу «самовоплощение» или при «ориентации на состояние» по типу «самопостижение».

Таким образом, разработанная нами модель проявления стратегий личностно-профессионального саморазвития человека создает основу для изучения их вариативности через анализ содержания ключевых альтернатив и специфики позиционирования ценности профессиональной самореализации в континуумах тенденций изменений «мотивирующие – гигиенические», «ампли-

фикация – симплификация» в зависимости от личностной саморегуляции по типу «самовоплощение» или «самопостижение».

Для апробации предложенной модели нами выполнен первый этап эмпирического исследования, который направлен на обнаружение интегральных характеристик личностно-профессиональной диспозиции на разных уровнях личностно-профессионального саморазвития и проверку гипотезы о представленности в их структуре ключевых альтернатив проявления человеком себя в профессии. Исследование проведено на трех выборках. Одну из них составили рабочие-сборщики оборонного предприятия (N=427), для которых характерен репродуктивный тип деятельности, основанный на общем и ясном стандарте. В другую выборку вошли педагоги средних школ (N=470), деятельность которых относится к продуктивному типу, что акцентирует значимость индивидуализированной основы труда и нормативное требование высокого уровня личного мастерства. Третью составили студенты педагогического вуза – будущие педагоги (N=470). Такой подход к формированию выборки позволяет обнаружить общее и особенное в стратегиях личностно-профессионального саморазвития у людей, которые различаются либо по типу профессиональной деятельности, либо по стадии профессионализации. Для выявления характеристик личностно-профессиональной диспозиции на всех этапах исследования использовалась единая методическая процедура, в которую вошли: методика «Ценностные ориентации персонала» (Е.Б. Фанталова), опросник «Якоря карьеры» (Э.Шейн в адаптации В.Э. Винокурова, В.А. Чикер), «Опросник межличностных отношений» (В. Шутц в адаптации А.А. Рукавишниковой), методика «Шкала контроля за действием» (Ю. Куля в адаптации С.А. Шапкиной). Решение о выборе методов математической обработки принималось на основе данных описательной статистики.

Для обнаружения уровней личностно-профессионального саморазвития каждая выборка была разбита на четыре группы на основании представленности показателей значимости и удовлетворенности ценности профессиональной самореализации, полученных с помощью методики «Ценностные ориентации персонала». Различия между образованными группами подтверждены с помощью U-критерия Манна-Уитни ($p < .001$). Наиболее представленной стала группа, которая находится на уров-

не преобразования (42% от всей выборки), за ней следует группа, находящаяся на уровне неопределенности личностно-профессионального саморазвития (40% от всей выборки), самой немногочисленной является группа, которая находится на уровне самоорганизации (18% от всей выборки). Такое распределение участников соотносится с представлениями исследователей о том, что количество людей, жизнедеятельность которых проходит в режиме активного профессионального развития и саморазвития, относительно невелико (Л.М. Митина, 1995, 2005).

Для выявления структуры личностно-профессиональной диспозиции в каждой группе был применен факторный анализ (модель главных компонент, варимакс-вращение). Полученные факторы рассмотрены как причины совместной изменчивости входящих в них переменных, которые позволяют через анализ представленности характеристик содержательного и динамического аспектов личностно-профессиональной диспозиции обнаружить ее интегральные характеристики. После факторизации 26 показателей в структуре личностно-профессиональной диспозиции в каждой группе всех выборок выделено по два фактора на основании критериев Р. Кетелла и Кайзера, при уровне значимости факторного веса 0,70. Полученные результаты обнаружили подобие факторных структур личностно-профессиональной диспозиции, выявленной на выборках рабочих и педагогов, и их качественное отличие от факторной структуры, полученной на выборке студентов.

В факторной структуре выборок рабочих и педагогов в группе 1 (уровень самоорганизации личностно-профессионального саморазвития) представлены переменные, которые характеризуют как содержательный, так и динамический аспекты личностно-профессиональной диспозиции. Содержание первого фактора отражает общую для представителей разных типов профессий направленность на преобразование себя как деятеля, которое связано с решением противоречия между ориентированностью либо на организацию собственной деятельности, либо на установление отношений с другими людьми. Содержание второго фактора отражает специфику внутренних переживаний, сопровождающих этот процесс. Если рабочих волнует снижение комфортности ус-

ловий, то педагогов беспокоит неудовлетворенность авторитетом, статусом своей профессии в социуме. Динамический аспект в выборке рабочих представлен направленностью на регуляцию действий в связи с оценкой эмоциональных предпочтений. В выборке педагогов акцентируются когнитивный и поведенческий аспекты саморегуляции, которые указывают на противоречие между наличием во внутреннем плане достаточного количества возможных альтернатив собственного поведения и способностью выбрать ту, которая будет воплощена в реальность.

В группах 2 и 3 (уровень преобразования личностно-профессионального саморазвития) представлен лишь содержательный аспект личностно-профессиональной диспозиции, в котором нашло отражение противоречивое отношение к направленности на обретение статуса. На выборке рабочих в первом факторе значимость мотивов статуса, потребности в признании противопоставляется ориентации на личное благополучие. При этом в случае высокой значимости, но низкой удовлетворенности ценности профессиональной самореализации (группа 2) мотивирующую силу имеет направленность на обретение личного благополучия. Напротив при высокой удовлетворенности и низкой значимости этой ценности (группа 3) акцентируется потребность в признании со стороны других людей, направленность на управление взаимодействием с ними. Показатели, вошедшие во второй фактор, отражают направленность на служение своей профессии, стремление к интеграции личной и профессиональной жизни. На выборке педагогов в первом факторе в группе 2 обнаруживается противоречие между направленностью на обретение статуса и удовлетворенностью мотивов стабильности, защищенности. В группе 3 это противоречие снимается в пользу того, что на фоне удовлетворенности статусом и возможностями для самосовершенствования вне работы выявлена направленность на предпринимательство. Во второй фактор вошли показатели, которые отражают направленность на создание нового, развитие взаимодействия с другими людьми на основе авторитета и признания. Отсутствие в факторной структуре высоких значений переменных динамического аспекта личностно-профессиональной диспозиции, свидетельствует, на наш взгляд, о недостаточной сформированности способов реа-

лизации опыта профессионализации в реальную действительность.

В группе 4 (уровень неопределенности личностно-профессионального саморазвития) также представлен только содержательный аспект личностно-профессиональной диспозиции, в котором отражается характер направленности человека на служение своей профессии. В выборке рабочих эта характеристика значима и имеет прямую связь с ориентацией на новизну и разнообразие деятельности, но обратную с установкой на обретение профессиональной компетентности и самосовершенствование вне работы. В выборке педагогов направленность на служение делу противопоставляется карьерной ориентации на свободное предпринимательство и самосовершенствование вне работы при значимости последних.

На выборке студентов получена качественно иная структура личностно-профессиональной диспозиции. В первый фактор во всех группах этой выборки вошли переменные, которые отражают особенности мотивационной основы личностно-профессионального саморазвития, во второй – его целевой основы. В факторной структуре представлен только содержательный аспект личностно-профессиональной диспозиции, что указывает на недостаточную сформированность способов реализации опыта, характерную для стадии профессиональной подготовки. Важным является отсутствие в студенческой выборке альтернативности в основании интегральных характеристик на уровнях самоорганизации и преобразования, что свидетельствует о слабой дифференцированности возможностей выбора направлений саморазвития. Выявленные интегральные характеристики обнаруживают непротиворечивые идеализированные представления будущих педагогов о возможностях проявления себя в профессии. В группе 1 представлена направленность на целостное проявление себя как развивающегося профессионала, в группе 2 – на проявление себя как организатора деятельности и взаимодействия, в группе 3 – на проявление себя как организатора собственного дела. Лишь в группе 4 (уровень неопределенности личностно-профессионального саморазвития) обнаруживается альтернативность в содержании интегральной характеристики: направленность на комфорт и личное благополучие противопоставляются ориента-

ции на новизну и разнообразие деятельности.

Таким образом, выполненное исследование позволило выявить интегральные характеристики личностно-профессиональной диспозиции у людей, различающихся по типу деятельности и стадии профессионализации. Выдвинутое нами предположение о представленности в их структуре ключевых альтернатив проявления человеком себя в профессии подтверждено на выборках представителей репродуктивного и продуктивного типов деятельности, находящихся на стадии реализации профессиональной деятельности (табл. 1). Вариативность проявления интегральных характеристик на разных выборках связана со спецификой социально-экономического позиционирования профессии в обществе. Для рабочих при выборе направления саморазвития в профессии акцентируется обретение статуса, авторитета, личного благополучия, комфортных условий жизнедеятельности. Для педагогов актуальным является осознание противоречивого статуса своей профессии в социуме, направленность на обретение финансовой стабильности и защищенности. На выборке студентов представленность ключевых альтернатив обнаружена только на уровне неопределенности (направленность на личный комфорт или деловую активность), на других уровнях выявлена идеализация представлений будущих педагогов о возможностях преобразования себя в профессии.

Таблица 1.

Ключевые альтернативы выбора направления преобразования человеком себя как профессионала на разных стадиях профессионализации

Уровни личностно-профессионального саморазвития	Ключевые альтернативы	
	Стадия реализации профессиональной деятельности	Стадия подготовки к профессиональной деятельности
Самоорганизации	Направленность на проявление себя как организатора деятельности или взаимодействия	Направленность на проявление себя как организатора деятельности и взаимодействия
Преобразования	Направленность на обретение статуса или стабильности, защищенности	Направленность на проявление себя как организатора собственного дела

Неопределенности	Направленность на служение своей профессии или отчуждение от нее	Направленность на личный комфорт или деловую активность
------------------	--	---

Выполненное исследование создает основу для реализации следующего этапа проверки предложенной модели: выявление позиционирования ценности профессиональной самореализации в структуре личностно-профессиональной диспозиции.

© Минюрова С.А., 2007