

Ю.П. Поваренков

**Психологическая концепция
непрерывного педагогического
образования**

Поваренков Юрий Павлович, доцент кафедры психологии ЯГПУ, кандидат психологических наук

Необходимость обращения к теоретическим основам непрерывного педагогического образования (НПО) вызвана по крайней мере тремя группами причин. Во-первых, большой практической значимостью данной проблемы; дело в том, что вне системы НПО невозможно подготовить высококвалифицированного педагога - профессионала и поддержать его уровень профессионализма на высоком уровне в течение нескольких десятилетий трудовой жизни.

Во-вторых, несмотря на практическую значимость, в науке отсутствует общепринятая концепция НПО, хотя активные поиски в данном направлении ведутся и психологами, и педагогами, и представителями других научных дисциплин.

В-третьих, из-за отсутствия глубоких теоретических исследований проблемы НПО в последнее время в науке и на практике наметилась тенденция к вульгаризации самой идеи непрерывного образования, сведение его либо к номинальному определению, либо к организационно-техническим мероприятиям.

Мы исходим из того, что любая система НПО, в том числе и регионального уровня, будет эффективней, если в ней определены и четко зафиксированы следующие ведущие компоненты.

Прежде всего необходимо определить конечные и промежуточные цели НПО, в качестве которых, чаще всего, выступают общие и парциальные модели педагога. Содержание модели зависит от теоретической позиции автора системы НПО. Тем не менее конечная и промежуточные цели педобразования должны быть четко согла-

сованы между собой, причем промежуточные цели следует рассматривать как последовательные этапы на пути движения к цели конечной. Говоря другими словами, наиболее эффективной для системы НПО является динамическая модель педагога.



В полном соответствии с целями НПО выделяются качественно своеобразные стадии, периоды и фазы профессионального становления педагога. Эти стадии могут пересекаться с этапами профессиональной социализации личности, вместе

с тем они обладают и своими индивидуально-своеобразными основаниями для выделения. Периодизация профессионального развития и реализации педагога определяется, таким образом, целями НПО и индивидуальными возможностями педагога по их принятию и реализации.

Следующий компонент системы НПО - средства достижения соответствующих образовательных целей: методы, методики, приемы, технологии, программы формирования квалифицированного педагога и его последующего сопровождения. Средства, названные выше, будут эффективны, если они соответствуют образовательным задачам, адекватны возможностям педагогов, находящихся на разных этапах профессионального пути, если между ними существует преемственность и по содержанию, и по форме.

Система НПО не может существовать без четкого определения критериев оценки уровня профессионального развития педагога и разработки специальных средств их диагностики. Критерии могут быть объективными и субъективными, общими и специальными, качественными и количественными, процессуальными и результативными. Одним из ведущих требований к критериям профессионализации является соответствие содержанию конечной цели и задачам профессионального развития педагога на различных этапах профессионального пути.

Наконец, последний компонент системы НПО - модуль обратной связи. Его функция состоит прежде всего в обеспечении контроля за процессом профессионального развития педагога.

га и эффективностью его профессиональной деятельности. Другая важная задача модуля обратной связи заключается в коррекции целевой функции системы НПО, если она вступает в противоречие с социальными требованиями, которые общество предъявляет к образованию и, соответственно, к личности учителя. Говоря другими словами, модуль обратной связи обеспечивает регуляцию направленности системы НПО и ее содержание. Данный компонент в соответствии с современной терминологией связывают с процессом мониторинга педагогического образования.

Итак, только наличие всех описанных выше компонентов создает необходимые условия для эффективной деятельности системы НПО. С другой стороны, определение самих компонентов и, фактически, разработка адекватной системы НПО возможна только на основе целостной междисциплинарной теории профессионального развития, которая позволяет систематизировать и учесть весь комплекс факторов, определяющих процессуальные и результативные показатели профессионализации.

Ведущим компонентом данной теории является психолого-педагогическая концепция профессионализации, которая призвана решить две основные задачи. Первая заключается в том, чтобы выявить механизмы превращения индивида в профессионала как в целом, так и применительно к отдельным стадиям его профессионального становления; решение данной задачи позволит создать единый концептуальный аппарат для объяснения и описания процесса профессионализации в целом, начиная с момента ее принятия в качестве формы социализации и заканчивая отказом от активной профессиональной деятельности.

Вторая задача данной концепции состоит в разработке эффективных методов взаимодействия, управления, сотрудничества и сопровождения человека в процессе профессионализации, которые были бы адекватны меняющейся ситуации профессионального развития человека; решение данной задачи призвано обеспечить единство и преемственность методов формирования профессионала и его сопровождения на различных этапах профессионального пути.

Таким образом, теоретической основой любой системы НПО является целостная психологическая концепция профессионализации, которая выступает в качестве ведущего ориентира

при разработке основных ее компонентов. Остановимся более подробно на содержании основных подходах к созданию данной концепции.

В отечественной и зарубежной психологии сформировалось несколько подходов к разработке целостной концепции профессионализации. Можно выделить и ряд законченных концепций, посвященных данной проблеме.

К числу наиболее распространенных относится подход с позиций понятия профессиональной пригодности, который берет свое начало с известных работ Ф.Паркинсона. В рамках данного подхода процесс профессионализации рассматривается как формирование или достижение профессиональной пригодности, ведущими критериями которой является профуспешность и удовлетворенность трудом. Наиболее последовательно в отечественной психологии данный подход реализован в трудах Левитова Н.Д., Гуревича К.М., Платонова К.К.

Другой подход, в наибольшей степени характерный для отечественной психологии, связан с понятием "готовность к труду". В рамках данного подхода профессионализация рассматривается как формирование определенной иерархии допрофессиональной и профессиональной готовности к трудовой деятельности. Наиболее последовательно данный подход реализован в трудах А.А.Смирнова и его учеников.

В зарубежной психологии весьма распространенным является психодинамический подход к проблемам профессионализации, в рамках которого профессионализация рассматривается как одна из форм сублимации различных либидозных проявлений человека, фиксируемых на стадии детства. Наиболее известными последователями данного подхода являются Moser U, Bordin E.S, Roe A.

Можно выделить так называемый типологический подход к профессионализации, который становится все более популярным в отечественной психологии. Суть данного подхода, возникновение которого связывают с именем Шпрангера, состоит в том, что профессионализация рассматривается как поиск и обретение человеком форм профессиональной деятельности, которые адекватны некоторому устойчивому типу индивида. Наиболее известным представителем данного подхода является Hoolland J.L.

Существенный вклад в развитие общей теории профессионализации сделан в трудах Климова Е.А., Шадрикова В.Д., Марковой А.К.,

каждый из которых развивает свой подход к профессионализации. Не менее важную роль при решении данной проблемы играют исследования, проводимые в рамках акмеологии (Кузьмина Н.В., Деркач М.Н.).

Наконец, необходимо отметить и относительно законченные концепции профессионализации. Это прежде всего концепция профессиональной зрелости Д.Сьюпера и концепция профессионального становления Т.В.Кудрявцева.

Не имея возможности дать глубокий анализ каждого из обозначенных выше подходов, отметим наиболее общие для них моменты, которые, на наш взгляд, требуют дальнейшей разработки и развития.

Во-первых, в рассмотренных подходах неполностью преодолена аналитичность в понимании процесса профессионализации. Это проявляется двояко: а) декларируется необходимость целостного подхода к профессионализации, признается его адекватность, но его положения реализуются лишь для одной из стадий профессионализации - профориентации, профобучения, стадии наивысших достижений и т.д. б) процесс профессионализации рассматривается на всех стадиях, но анализируются отдельные его аспекты, а не их система, например, формирование профсамосознания, влияние социализации и т.д.

Во-вторых, в большинстве подходов реализуется так называемая адаптивная модель профессионального развития, при которой профессионализация рассматривается лишь как приспособление человека к социально-профессиональным требованиям. А это противоречит реальности, так как отсюда становится неясным, за счет чего происходит обогащение нормативного способа деятельности, развитие профессиональной общности.

В-третьих, в исследованиях выделяется категория профессионального развития как особой формы становления профессионала, однако профессиональное развитие жестко привязывается к возрастным периодам жизнедеятельности человека (Сьюпер Д., Эриксон Э., Маркова А.К.). Но это соответствует реальности лишь частично, поскольку стадия "оптации" профессионального обучения и профессиональной адаптации может наблюдаться не только у молодежи,

вступающей в жизнь, но и в более зрелом возрасте, при смене или потере работы.

В-четвертых, в предлагаемых подходах достаточно резко противопоставляются социальные и индивидуальные факторы профессионализации, значительно меньше уделяется места анализу принципиального совпадения интересов индивида и общества в ходе профессионализации. В частности, это совпадение проявляется в том, что только через развитие индивидуальности возможно развитие профессиональной деятельности и профессиональной общности в целом.

В-пятых, характерным для ряда подходов является слабый учет активности индивида и личности в ходе профессионализации. Активность в основном исследуется лишь на уровне деятельности самосознания личности. Практически остаются не изученными вопросы самодетерминации профессионального развития, механизмы формирования профессиональной мотивации, профессиональной одаренности, профессионального опыта личности. В целом прослеживается тенденция рассматривать профессионализацию как пассивный процесс, как накопление некоторых свойств и качеств, для которого не требуется участия личности и субъекта профессионализации.

Исходя из вышесказанного, мы считаем, что наиболее адекватным при разработке концепции профессионального развития является подход, в рамках которого профессионализация рассматривается как процесс формирования личности и деятельности профессионала. При этом требуют уточнения понятия "личность профессионала" и "деятельность профессионала", содержание которых в отечественной психологии раскрывается недостаточно полно. Остановимся более подробно на разработке концепции профессионализации.

1. Личность профессионала - это интегральное системное качество, которое закономерно проявляется на определенном этапе профессионального развития индивида. Данное качество формируется, проявляется и реализуется в рамках суперсистемы, которая включает следующие компоненты: социально-профессиональные требования к человеку, ценности и нормы профессиональной общности, требования человека к содержанию и условиям профессионализации,

потребности и возможности индивида по реализации своих требований, а также социально-профессиональных требований и норм.

В ходе профессионализации данная система предстает перед индивидом в форме социальной ситуации профессионального развития.

2. Предназначение личности профессионала заключается в том, чтобы обеспечивать функционирование и реализацию, развитие и обогащение компонентов суперсистемы, породившей ее. Орудиями или средствами решения этих задач являются профессионально важные и профессионально значимые качества личности. Первые влияют на решение задач профессиональной деятельности (создание потребительных стоимостей) и задач профессионального развития (выбор профессии, профессиональное обучение, построение профессиональной карьеры). Профессионально значимыми следует считать качества, которые удовлетворяются и реализуются в процессе профессионализации.

Личность профессионала - это система, элементами которой являются профессионально важные и профессионально значимые качества, формирующиеся в процессе профессионального развития на основе качеств индивида.

3. В полном соответствии с механизмами детерминации профессионального развития ведущими компонентами личности профессионала являются подструктуры профессионально важных и профессионально значимых качеств, которые обеспечивают необходимый уровень профессиональной продуктивности, профессиональной идентичности и профессиональной зрелости личности. Профессиональная продуктивность свидетельствует об уровне соответствия личности профессионала социальным профессиональным требованиям; профессиональная идентичность - о степени принятия личностью данных требований и уровне ее реализованности. Профессиональная зрелость свидетельствует о способности человека находить оптимальное соотношение между социальными и индивидуальными требованиями, о способности к самодетерминации профессионального развития.

4. Критериями развития личности профессионала выступают качественные и количественные, объективные и субъективные показатели функционирования ее ведущих подструктур. Профессиональная продуктивность оценивается на основе объективных критериев (производительность, качество и надежность), ее высшим

проявлением является профессиональное мастерство, а определяющими компонентами - профессиональный опыт и способности.

Профессиональная идентичность оценивается на основе субъективных критериев (удовлетворенность трудом, профсамооценка, реализованность), высшим проявлением которого является профессиональное счастье, а определяющим элементом - профессиональная мотивация.

Профессиональная зрелость оценивается на основе объективных (успешность профессиональной карьеры) и субъективных (построение адекватного стиля профессионализации) показателей, ее определяющим элементом является развитое профессиональное самосознание.

Адекватная оценка уровня развития личности профессионала возможна только на основе комплексного критерия, в рамках которого интегрируются критерии ее ведущих подструктур.

5. Профессиональное становление личности - это процесс, который по форме и содержанию является полисистемным образованием. Сущность данного процесса раскрывается в ходе его анализа, во-первых, как формы профессиональной социализации и индивидуализации, во-вторых, как части жизненного пути индивида, в-третьих, как специфической формы профессионального развития и научения, в-четвертых, как специфической формы проявления активности индивида.

В ходе полисистемного анализа определяются социальные и индивидуальные детерминанты профессионального развития, личностный смысл профессионализации для индивида, выявляются механизмы преобразования свойств индивида в профессионально важные и профессионально значимые качества, раскрывается система форм профессиональной активности, в рамках которых осуществляется решение задач профессионального развития.

6. Процесс профессионального становления личности - системный процесс. В качестве единиц его анализа выступают этапы различной степени длительности и интегрированности: стадии, периоды (часть стадии), фазы (часть периода). Степень дискретности обобщенности единицы анализа тесно коррелирует с влиянием профессиональной социализации и индивидуализации. Независимо от уровня обобщенности единиц анализа каждая из них характеризуется конкретной ситуацией профессионального развития;

конкретным новообразованием личности, которое является результатом профессиональной активности, адекватной содержанию ситуации развития; конкретной системой профессионально важных и значимых качеств, которые необходимы для реализации данной активности.

7. Профессиональное становление личности - системный процесс. Системообразующим фактором данного процесса является конвергенция индивидуальных (субъективных) и социальных (объективных) факторов, соотношение которых изменяется по мере профессионализации личности. На первых этапах профессионализации ведущая роль отводится профессиональной социализации, а на более поздних - профессиональной индивидуализации. Динамика детерминации профразвития тесно связана и с динамикой форм активности личности: на начальных этапах преобладает адаптивная форма активности, а на более поздних - надситуативная форма, которая собственно и обеспечивает развитие индивидуальности и социально-профессиональной общности.

8. Профессиональное становление личности как системный процесс представляет собой последовательную интеграцию личностных новообразований, соответствующих форм профессиональной активности, профессионально важных и значимых качеств, которые характерны для каждого периода, стадии и фазы профессионализации. С этой точки зрения формирование субъекта профессионализации можно представить как накопление, взаимодействие, объединение различных функциональных систем, обеспечивающих решение конкретных задач профдеятельности и профразвития. Субъект профессионализации - это иерархия данных функциональных систем, координация которых осуществляется на основе функциональной системы профессионализации в целом. Она состоит из профессионально важных и профессионально значимых качеств личности, которые обеспечивают планирование, исполнение и регуляцию процесса профессионального становления в целом. Формирование данной системы свидетельствует о высоком уровне профессиональной зрелости личности, которая доступна не каждому индивиду, вступающему в процесс профессионализации.

Резюме

Подводя общие итоги обсуждения проблемы теоретических основ НПО, отметим следующие основные моменты.

1. Проведенный анализ показывает, что система НПО будет эффективно функционировать только в том случае, если четко определены ее основные компоненты: конечная и промежуточные цели; средства (методики, технологии, программы) реализации образовательных целей; критерии профессионального развития и методы их оценки; стадии, периоды и фазы профессионально-педагогического развития; модуль обратной связи, ориентированный на регуляцию целевой функции НПО.

2. Определение и характеристика ведущих компонентов НПО возможны только на основе целостной психолого-педагогической концепции профессионального развития, которая и составляет теоретическую основу для разработки любой системы НПО. Данная концепция призвана выявить реальные механизмы превращения индивидов в профессионала, способного не только создавать потребительные стоимости, но и оказывать активное влияние на развитие содержания профессионально-педагогической деятельности, обогащать систему ценностей профессиональной общности.

3. Существует несколько подходов к разработке психолого-педагогической концепции профессионализации как теоретической основы НПО: с позиции категории профессиональной пригодности и готовности к труду, с позиций психодинамического и типологического подхода и ряд других. Выделяются и относительно законченные концепции профессионального развития (Сьюпер Д., Кудрявцев Т.В.). Вместе с тем наиболее адекватным рассматривается подход, в рамках которого процесс профессионализации описывается как становление личности и деятельности профессионала.

4. В статье дается общая характеристика личности профессионала, которая рассматривается как интегральное системное качество, появляющееся на определенном этапе профессионального развития индивида. Ведущими компонентами личности профессионала определяются профессионально важные и профессионально

значимые качества индивида, которые обеспечивают необходимый уровень профессиональной продуктивности, профессиональной идентичности и профессиональной зрелости личности.