

УДК 159.922.62; 159.9:35

АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ ИНВАРИАНТЫ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА: К ПОСТАНОВКЕ ПРОБЛЕМЫ*А. А. Бучек^{1, @1}, А. В. Ермоленко^{1, @2}*¹ *Белгородский государственный национальный исследовательский университет*^{@1} *buchek@mail.ru*^{@2} *andrey.ermolenko.2014@mail.ru*

В статье приведены результаты теоретического анализа проблемы личностно-профессионального развития руководителей образовательных организаций. В данной работе приводится описание и анализ особенностей акмеологических инвариантов профессионализма как регуляторов успешного достижения профессионального развития. Авторами предлагается подход к изучению акмеологических инвариантов через анализ подсистем профессионализма, обусловленных спецификой деятельности руководителей образовательных организаций.

Ключевые слова: акмеология, профессионализм, акмеологические инварианты профессионализма, подсистемы профессионализма, управленческая деятельность.

Для цитирования: Бучек А. А., Ермоленко А. В. Акмеологические инварианты профессионализма: к постановке проблемы // Вестник Кемеровского государственного университета. 2016. № 2. С. 73 – 76.

Проблема становления профессионала на протяжении истории развития психологического знания занимала отдельное место среди многообразия изучаемых феноменов. В начале XX в., когда процесс исторического развития напрямую подошел к изменению понимания профессионализма в обществе, изучение развития профессионализма личности как психологического феномена приобрело новое звучание. Примером нового взгляда на профессионализм стало образование «Центрального Института Труда (ЦИТ)» в 20-х гг. прошлого столетия, одним из ведущих направлений которого стала концепция научной организации труда, разрабатываемая под руководством А. К. Гастева, И. Н. Шпильрейна и др. Проблема развития профессионализма, обозначив себя, заняла прочное место в изучении психологических дисциплин. Предтечей изучения профессионализма стало осмысление проблемы в рамках психологии труда, где непосредственно обозначились границы самого понимания феномена становления профессионала. В рамках психологии труда были выявлены и описаны основные особенности становления профессионализма, в частности, Е. А. Климов выделил стадии становления профессионала, начиная от этапа выбора профессии и заканчивая этапом наставничества, в ходе которого профессионал становится «ретранслятором» знаний, умений и норм своей профессии [5]. Особую роль в результатах осмысления психологии труда стоит отвести пониманию профессионализма как особой формы сознания субъекта труда, выступающей, по мнению Н. С. Пряжникова, критерием зрелости личности. Однако наиболее полное понимание феномена профессионализма было предложено в рамках акмеологического подхода, разрабатываемого с 20-х гг. прошлого века в работах Н. А. Рыбникова, Н. В. Кузьминой, А. А. Деркача и др.

Акмеология как наука о развитии и достижении оптимума развития в зрелом возрасте предложила свое понимание феномена профессионализма. В рамках акмеологии профессионализм приобретает более осмысленный и конкретизированный характер. Становление профессионала в акмеологии подразумевает образование особого сознания профессионала, преломленного через призму личности, в которой отра-

жаются особенности деятельности. Исходя из этого, акмеология выдвигает свое понимание профессионализма через личностно-профессиональное развитие, в котором раскрываются особенности изменений, происходящих в человеке во время достижения профессионализма в деятельности. Иллюстрирует акмеологическую точку зрения позиция известного русского характеролога А. Ф. Лазурского, который подчеркивал, что главное в человеке – это «богатство личности», то есть разнообразие и сложность психических явлений и способностей. Лазурский под развитием личности понимал «максимум развития способностей и дарований, обогащения их», то есть акцентировал равноправие приобретенного и потенциального [цит. по: 2, с. 18]. Такое понимание легло в основу акмеологического развития личности, обозначенного в статье А. А. Деркачом и содержательно раскрытого в работах Е. В. Селезневой, которая определила его в двух возможных формах как процесс или как состояние [9].

Особую роль в акмеологическом подходе занимает концепция личностно-профессионального развития, которая в частности реализуется в законах акмеологии: личностно-профессионального развития и умножения личностного потенциала и самовыражения личности в профессии. Авторами концепции выделены две плоскости личностно-профессионального развития, а именно: содержательная, структурно-процессуальная.

Содержательно личностно-профессиональное развитие до уровня профессионала представлено качественным скачком в развитии субъекта труда. Этот факт подтверждается в работах А. А. Деркача, который, определяя развитие содержательной стороны, характеризует ее как общее расширение субъектного пространства личности, ее профессиональное и нравственное «обогащение», включающее повышение ответственности, чувства долга, совести и чести, отхода от неадекватных личностных установок и стандартов [1]. Данное определение стороны личностно-профессионального развития напрямую реализует принцип субъектности, что непосредственно позволяет наиболее полно проанализировать специфику личностно-профессионального развития.

Процессуальное развитие субъекта труда до уровня профессионала, согласно акмеологической концепции, следует рассматривать с системных позиций, а именно в связи с изменениями и развитием подсистем профессионализма личности и деятельности, нормативной регуляции, мотивации на саморазвитие и профессиональные достижения, рефлексивной самоорганизации и раскрытия творческого потенциала личности.

Таким образом, понимание феномена профессионализма прошло долгий путь, начиная с формализации и стандартизации деятельности профессионала в концепции научной организации труда, заканчивая современным акмеологическим подходом к профессионализму, в котором делается акцент на личность профессионала, а также достижение вершин профессионального развития.

Своеобразным индикатором профессионализма в акмеологии выступают инварианты профессионализма, которые непосредственно обуславливают достижение профессионализма в деятельности, предопределяя успешность прохождения этого тернистого пути. Акмеологические инварианты профессионализма – это основные качества и умения профессионала, обеспечивающие высокую стабильную эффективность и надежность выполняемой деятельности, практически независимо от ее содержания и специфики [8]. Раскрытие проблемы акмеологических инвариантов в акмеологии определяет значительную степень понимания феномена личностно-профессионального развития. Изучение инвариантов профессионализма обусловлено логикой развития самой акмеологии как самостоятельной дисциплины, так как именно детальное изучение феномена универсальных профессиональных качеств, обеспечивающих достижение АКМЕ человека как субъекта труда, позволяет расширить представление о сложных закономерностях взаимодействия различных ипостасей человека в процессе достижения оптимума развития. В акмеологии принято выделять следующие акмеологические инварианты: общие – независящие от какой-либо деятельности; специфические – характерные для определенной деятельности.

В зарубежной психологии и менеджменте существуют сходные исследовательские подходы к проблеме инвариантов профессионализма. Так, к примеру, акмеологические инварианты профессионализма находят свое «подобие» в понятиях «Soft skills» и «Hard Skills»: Hard skills определяются как специализированные и технические навыки, различные для представителей разных профессий. Например, навык работы с кассовым оборудованием, программирование на «Perl», владение немецким языком и др. В свою очередь Soft skills – социальные и коммуникативные навыки – умение слушать и убеждать, умение мотивировать и обучать других [11]. Данные понятия используются в подборе и управлении персоналом, характеризуются выраженным прикладным характером. Выражая операциональную составляющую профессионализма, «Hard skills» и «Soft skills» в отечественной психологии могут соотноситься с выделенными В. Д. Шадриковым профессионально важными качествами [10].

Более того, в работе П. Д. Дерябина мы обнаруживаем, что выделенные в результате анализа профессионально важные качества руководителей представляют собой зарубежные Hard и Soft skills [3].

Поэтому можно сделать вывод, что понятия «soft» и «hard skills» могут быть составной частью инвариантов профессионализма и рассматриваться как профессионально важные качества, другой важной характеристикой данного понятия является его конкретно-прикладной характер. В то же время «мягкие» навыки могут соотноситься с общими акмеологическими инвариантами профессионализма, но только в узком смысле на уровне профессионализма деятельности, так как даже в плане коммуникативной компетентности они имеют узкий и конкретный характер и описываются в форме частных, точечных проявлений, а не как системное качество субъекта труда, что непосредственно подтверждается их разработанностью в рамках тренинговой работы и консалтинга [11]. Поэтому применительно к акмеологическому подходу данные навыки можно рассматривать как одну из форм акмеологических технологий, направленных на развитие общих и частных акмеологических инвариантов профессионализма.

Отсюда следует, что акмеологические инварианты профессионализма как основные качества и умения профессионала обеспечивают возможность достижения профессионального АКМЕ, непосредственно влияют на профессиональное развитие, они «вплетены» в структуру основных подсистем профессионализма и представляют собой одновременно фактор и критерий развития профессионализма, изучая который возможно проанализировать профессиональное развитие личности.

Особую остроту вопрос инвариантов обретает в рамках образовательной системы государства, не стоит доказывать, какое значение имеет образование для государства и для его будущего развития, и то, что изучение управления и организации функционирования образовательной системы носит для психологической науки исключительный характер. Именно в управлении образовательной организацией происходит смешение двух уникальных форм деятельности личности, а именно: управленческой и педагогической, что обуславливает особые требования к профессионализму руководителя. Стоит также заметить, что сама по себе управленческая деятельность совмещает субъект-субъектную и субъект-объектную формы, в ней реализуется управление социотехнической системой [4]. В то же время в рамках образовательной организации руководитель включен и в педагогическую деятельность, данная включенность обеспечивает формирование особого пути личностно-профессионального развития руководителя образовательной организации, что в свою очередь предопределяет специфическую структуру подсистем профессионализма руководителей образовательных организаций.

Таким образом, проблема акмеологических инвариантов профессионализма руководителей образовательных организаций обнаруживает высокую практическую и теоретическую значимость. Изучение особенностей акмеологических инвариантов профессионализма руководителей образовательных организаций позволит осуществлять качественный отбор персона-

ла при замещении вакантных должностей в образовании, внедрить периодическую оценку личностно-профессиональной компетентности сотрудников, а также комплексно развивать профессиональный уровень руководителей. В то же время изучение инвариантов профессионализма ведет к повышению потенциала личности руководителя, использованию скрытых ресурсов, которые, как пишет В. Н. Марков, остаются невостребованными в большинстве случаев [7].

В заключение можно сказать, что проблема профессионализма в психологии, несмотря на длительную историю развития, остается одной из наиболее значимых и актуальных сфер изучения. Это объясняется тем, что с момента перехода в постиндустриальную эпоху вектор социального развития сместился в сферу развития личности как субъекта труда, которое, на наш взгляд, наиболее полно и обоснованно раскрывается в русле акмеологического подхода к личностно-профессиональному развитию.

Литература

1. Деркач А. А. Психология развития профессионала. М.: РАГС, 2000. 124 с.
2. Деркач А. А., Зыкин В. Г. Акмеология: учебное пособие. СПб.: Питер, 2003. 256 с.
3. Дерябин П. Д. Влияние профессионально важных качеств руководителя на социально-психологический климат в трудовом коллективе // Акмеология. 2011. № 4. С. 115 – 120.
4. Карпов А. В. Психология менеджмента. М.: Гардарики, 2005. 584 с.
5. Климов Е. А. Введение в психологию труда. М.: Academia, 2004. 350 с.
6. Кузьмина Н. В. Предмет акмеологии. 2-е изд., испр. и доп. СПб.: Политехника, 2002. 189 с.
7. Марков В. Н. Ресурсный подход к организации и оценке кадров управления // Акмеология. 2011. № 1. С. 25 – 31.
8. Основы общей и прикладной акмеологии / под ред. А. А. Бодалева, А. А. Деркача, П. В. Кузьминой и др. М.: РАГС; ВАД, 1994. 388 с.
9. Селезнева Е. В. Сущностная характеристика акмеологического // Акмеология. 2010. № 1. С. 20 – 27.
10. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека. М.: Логос, 1996. 320 с.
11. Sonmez J. Z. Soft Skills. The software developer's life manual. NY. Manning. 2015. 506 p.

Информация об авторах:

Бучек Альбина Александровна – доктор психологических наук, профессор кафедры возрастной и социальной психологии Белгородского государственного национального исследовательского университета (НИУ «БелГУ»), buчек@mail.ru.

Ермоленко Андрей Владимирович – аспирант кафедры возрастной и социальной психологии факультета психологии Белгородского государственного национального исследовательского университета (НИУ «БелГУ»), andrey.ermolenko.2014@mail.ru.

(Научный руководитель – А. А. Бучек).

Статья поступила в редколлегию 29.01.2016 г., принята к печати 08.04.2016 г.

ACMEOLOGICAL INVARIANTS OF PROFESSIONALISM: STATEMENT OF THE PROBLEM

Albina A. Buchek^{1, @1}, Andrey V. Ermolenko^{1, @2}

¹ Belgorod State National Research University

@¹ buчек@mail.ru

@² andrey.ermolenko.2014@mail.ru

The paper contains the results of the theoretical analysis of the problem of personal and professional development of the heads of educational institutions. The authors of the work describe and analyze the features of acmeological invariants of professionalism as regulators of the successful achievement of professional development. The authors intend to do the study of acmeological invariants through the analysis of subsystems of professionalism conditioned by the specifics of activity of the heads of educational institutions.

Keywords: acmeology, professionalism, acmeological invariants of professionalism, management activity, subsystems of professionalism.

For citation: Buchek A. A., Ermolenko A. V. Akmeologicheskie invarianty professionalizma: k postanovke problemy [Acmeological invariants of professionalism: statement of the problem]. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta – Bulletin of Kemerovo State University*, no. 2 (2016): 73 – 76.

References

1. Derkach A. A. *Psikhologiya razvitiia professionala* [Psychology of professional development]. Moscow: RAGS, 2000, 124.
2. Derkach A. A., Zazykin V. G. *Akmeologiya* [Acmeology]. Saint-Petersburg: Piter, 2003, 256.
3. Deriabin P. D. Vliianie professional'no vazhnykh kachestv rukovoditelia na sotsial'no-psikhologicheskii klimat v trudovom kollektive [The influence of professional and important qualities of director on the social and psychological climate of staff]. *Akmeologiya – Acmeology*, no. 4 (2011): 115 – 120.
4. Karpov A. V. *Psikhologiya menedzhmenta* [Management psychology]. Moscow: Gardariki, 2005, 584.
5. Klimov E. A. *Vvedenie v psikhologiiu truda* [Introduction to psychology of labor]. Moscow: Academia, 2004, 350.

6. Kuz'mina N. V. *Predmet akmeologii* [The object of acmeology]. 2nd ed. Saint-Petersburg: Politekhnik, 2002, 189.
7. Markov V. N. Resursnyi podkhod k organizatsii i otsenke kadrov upravleniia [The resource approach to valuation of management staff]. *Akmeologiya – Acmeology*, no. 1 (2011): 25 – 31.
8. *Osnovy obshchei i prikladnoi akmeologii* [The basic of general and practical acmeology]. Ed. Bodalev A. A., Derkach A. A., Kuz'mina P. V. Moscow: RAGS; VAD, 1994, 388.
9. Selezneva E. V. Sushchnostnaia kharakteristika akmeologicheskogo [Essential characteristic of acmeological development]. *Akmeologiya – Acmeology*, no. 1 (2010): 20 – 27.
10. Shadrikov V. D. *Psikhologiya deiatel'nosti i sposobnosti cheloveka* [Psychology of activity and capability of human being]. Moscow: Logos, 1996, 320.
11. Sonmez J. Z. *Soft Skills. The software developer's life manual*. New York: Manning, 2015, 506.

Received 29.01.2016, accepted 08.04.2016.