

Психологические науки

УДК 159.9

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ГОТОВНОСТЬ: КРАТКАЯ ИСТОРИЯ, ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ ¹

Н. С. Завоеванная. Российский государственный профессионально-педагогический университет. / Экспертное сообщество профессиональных психологов ([ЭСПП](#)), (Екатеринбург, Россия), e-mail: natasha_z_ya@mail.ru

Резюме: в материале рассматриваются основные периоды изучения профготовности, а также основные подходы к ее пониманию в отечественной психологии труда.

Ключевые слова: профессиональная готовности, история вопроса, основные понятия.

Professional readiness: a brief history, basic concepts and approaches to the study

Abstract: this paper discusses the basic periods of study propgo-davnosti, as well as the main approaches to understand the national psychology of labor.

Keywords: professional readiness, background, basic concepts.

Интерес к проблеме профессиональной готовности молодых людей возник у ученых еще в период конца XIX в. – начала XX в. Его появление в России стимулировало развитие капитализма, крупного машинного производства и связанное с ним появление многих новых профессий, появление в 70-80-е г. XIX в. широкой сети профессиональных школ, осознание важности приобретения профессиональной квалификации, как необходимого условия обеспеченного будущего. При этом помощь в выборе профессии осуществлялась в двух направлениях: помощь в трудоустройстве и помощь в выборе профессионального учебного заведения.

Как отмечают Е.А. Климов и О.Г. Носкова [7] первые «Городские посреднические бюро», в которых можно было получить бесплатное указание работы, возникли в России в конце XIX в. (в Москве в 1897 г.). Что же касается проблемы выбора профессии, то в практической жизни сложилось несколько направлений, отмеченных исследователями, решения этой проблемы молодежью:

- 1) выбор профессии соответственно семейной традиции;
- 2) выбор профессии по случаю, наугад;
- 3) выбор профессии по призванию;
- 4) выбор профессии по расчету [7].

¹ Статью рекомендовал А.С. Шукин, выпускающий соредактор номера. Рецензент к.псх.н. Л.Ф. Чупров (Черногорск, Россия).

При этом, как пишут Е.А. Климов и О.Г. Носкова, отмечалась необходимость при выборе вида профессиональной деятельности учитывать следующий ряд объективных и субъективных факторов:

- а) потребностей рынка труда;
- б) условий избираемой деятельности, сознательного учета ее трудностей;
- в) требований профессии и своих возможностей по их удовлетворению, а также оценки предполагаемых форм вознаграждения усилий в труде;
- г) оценки своих материальных и физических ресурсов при выборе профессиональной школы [7]

Если же говорить о первых эмпирических исследованиях готовности к профессиональной деятельности, проводимых в России, то одним из первых исследований был анкетный опрос, проведенный А.В. Матрюковым в 1905 г., отмечают Е.А. Климов и О.Г. Носкова [7]. Это исследование проводилось с целью выяснить, насколько осознанно московские студенты выбрали для себя профессию, насколько активной является их жизненная позиция. Результаты опроса выявили, что большая часть всех ответивших учащихся (500 ответов из 10 тысяч разосланных анкет) или вообще не задумывались над вопросом выбора профессии, либо относятся к нему равнодушно, так как убеждены, что от их личной активности мало, что зависит в профессиональной деятельности. Все, по их мнению, определяется внешними обстоятельствами. Особенно пассивными оказались девушки, жизненные планы которых целиком связывались с замужеством.

В западной психологии первым разработчиком проблемы профессионального выбора и профессиональной готовности, указывает А.П. Чернявская [13], можно считать Ф. Парсонса, который рассматривал проблему профессионального выбора с позиции теории черт и факторов. Он в 1909 г. сформулировал следующие положения психологической теории профессионального выбора:

- каждый человек по своим индивидуальным качествам, прежде всего по профессионально значимым способностям, наиболее оптимально подходит к единственной профессии;

- профессиональная успешность и удовлетворенность профессией обусловлены степенью соответствия индивидуальных качеств и требований профессии;

профессиональный выбор является, в сущности, сознательным и рациональным процессом, в котором или сам индивид, или профконсультант определяет индивидуальную диспозицию психологических или физиологических качеств и соотносит ее с уже имеющимися диспозициями требований различных профессий [13].

Таким образом, основные идеи профориентационной работы были сформулированы еще в начале XX в. Позднее, в 50-е гг. XX в., начал разрабатываться подход с позиции теории развития. Одним из самых ярких представителей данного подхода является Д. Сьюпер, как отмечает А.П. Чернявская [13]. В 1952 г. в рамках своей теории развития он объединил точки зрения целого ряда теорий, как психологических, так и непсихологических, выдвинув следующие положения:

- люди характеризуются своими способностями, интересами, свойствами личности;
- на этой основе каждый человек подходит нескольким профессиям, а одна профессия – ряду индивидов;

- в зависимости от времени и опыта человека меняются как объективные, так и субъективные условия профессионального развития, что обуславливает профессиональный множественный выбор;
- профессиональное развитие имеет ряд последовательных стадий;
- особенности этого развития определяются социально-экономическим уровнем родителей, свойствами индивида, его профессиональными возможностями и т. д.;
- на разных стадиях развитием можно управлять, способствуя формированию у индивида интересов и способностей и поддерживая его в стремлении «попробовать» реальной жизни и в развитии его Я-концепции;
- профессиональное развитие, в сущности, состоит в развитии и реализации Я-концепции;
- взаимодействие Я-концепции и реальности происходит при проигрывании и исполнении профессиональных ролей, например, в фантазии, в беседе с профконсультантом или в реальной жизни;
- удовлетворенность работой зависит от того, в какой мере индивид находит возможности для реализации своих способностей, интересов, свойств личности в профессиональных ситуациях, что в значительной степени определяется возможностью играть ту роль, которая казалась подходящей на стадиях профессионального развития, названных Д. Сьюпером стадиями пробуждения и исследования [13].

С тех пор исследовательский интерес к профессиональной готовности не угас и проведено целый ряд исследований. Примером может служить исследование Л.Ю. Субботиной. В своей статье, опубликованной в 2011 году, она пишет: «...целостная структура профессиональной готовности специфична для каждого курса ... Конец третьего – начало четвертого курса – критическая точка изменения профессиональной готовности студентов к деятельности. У многих испытуемых (особенно на первых курсах) обнаружена низкая профессиональная готовность к будущей деятельности» [11, с. 298].

Однако, не смотря на долгую историю изучения готовности к профессиональной деятельности, четкое определение понятия «*профессиональная готовность*» в психолого-педагогической литературе встречается редко. Чаще можно встретить понятие «*профессиональная пригодность*» или «*профессиональное соответствие*». Хотя профессиональная пригодность и профессиональная готовность – это понятия близкие и иногда отождествляемые, но все-таки разные. Рассмотрим точки зрения различных авторов на эти понятия.

Чаще всего профессиональная пригодность определяется как «совокупность психологических и психофизиологических особенностей человека, необходимых и достаточных для достижения им при наличии специальных знаний умений и навыков эффективности в трудовой деятельности» [10, с. 88]. Существует и другое мнение, согласно которому профессиональная пригодность есть «уровень соответствия физических качеств и психофизиологических особенностей человека профессиональным требованиям» [3, с. 175]. Эту же точку зрения на содержание профессиональной пригодности поддерживают Е.А. Климов [6], О.Г. Носкова [9], В.А. Толочек [12] и др.

В более широком смысле понимает профессиональную пригодность В.А. Бодров. По его мнению, это понятие «отражает как различные индивидуальные осо-

бенности человека, необходимые для успешного выполнения трудовой (учебной) деятельности, его пригодности для конкретной деятельности, так и характеристики объекта труда (содержания, средств, условий, организации деятельности) с точки зрения их соответствия возможностям человека, то есть пригодности объекта труда для человека» [2, с. 11].

Отметим, что профессиональная пригодность всегда определяется соотношением требований профессии и индивидуальных особенностей человека; При этом соотношение должно ориентироваться на конкретного человека, вид деятельности, этап профессионализации.

Анализируя приведенные выше понятия профессиональной пригодности можно сделать вывод о том, что эта характеристика личности как субъекта деятельности отражает:

- вид профессиональной деятельности наиболее соответствующий профессиональной направленности личности (ее профессиональным мотивам, склонностям, интересам, способностям и т.д.);
- наличный уровень взаимного соответствия требований профессии и индивидуальных особенностей человека;
- оценку степени удовлетворенности личности своей профессиональной деятельностью и ее результатами;
- оценку эффективности, результативности и безопасности профессиональной деятельности личности;
- возможность удовлетворения личностью потребности самоактуализации в профессиональной сфере.

На содержание понятия «*профессиональная готовность*» в психолого-педагогической литературе есть несколько точек зрения. Рассмотрим их более подробно.

Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова и О.Н. Садовникова понимают готовность как «активно-действенное состояние личности, отражающее содержание стоящей перед ней задачи и условия предстоящего ее решения и выступающее условием успешного выполнения любой деятельности» [3, с. 122]. Согласно этой точке зрения готовность к любой деятельности, в том числе и к профессиональной, в процессе формирования проходит ряд этапов.

Первый этап. На этом этапе происходит постановка цели на основе потребностей и мотивов (или осознания человеком поставленной перед ним задачи). *Второй этап.* Здесь происходит формирование плана ориентировочных действий в соответствии с целью деятельности. *Третий этап.* На этом этапе происходит собственно реализация сформировавшейся готовности в предметных действиях, личность применяет определенные средства и способы деятельности, контролирует процесс выполнения работы, сравнивая промежуточные результаты с намеченной целью, корректирует свою деятельность, если это необходимо.

Схожий взгляд на сущность профессиональной готовности имеет Е.П. Ильин [4], В.А. Алаторцев, Н.Д. Левитов [1] и др. Они рассматривают профготовность с функциональной точки зрения и понимают ее как активизацию всех психических функций и уровень работоспособности перед началом деятельности

Иную точку зрения на содержание понятия «профессиональная готовность» имеет В.Д. Шадриков [14]. Он понимает под профессиональной готовностью степень развития общих и специальных способностей в процессе обучения.

А.П. Чернявская [13] придерживается точки зрения, согласно которой профессиональная готовность приравнивается к профессиональной зрелости личности. Одним из первых, кто исследовал профессиональную зрелость, был Д. Сьюпер. Первоначально он раскрывал профессиональную зрелость «через соответствие профессионального развития индивида и круга, решаемых им проблем тому уровню и кругу, которых обычно достигают люди его возраста» [13, с. 11]. Позже он определил следующие характеристики профессиональной деятельности:

- заинтересованность в том, чтобы совершить выбор профессии, используя при этом все ресурсы и имеющуюся информацию;
- стремление к получению новой информации и планированию предпочитаемого места работы. При этом информация и планирование «примериваются» человеком к самому себе;
- однородность профессиональных предпочтений в течение длительного времени в одной профессиональной области;
- «кристаллизация черт»: зрелость интересов, независимость от других людей и обстоятельств при выборе профессии и продвижении по ней, реализм профессиональных позиций, соответствие ценностей выбираемой работы интересам человека;
- соответствие предпочтений и способностей, интересов и активности субъекта [13].

Из вышесказанного видно, что в современной психолого-педагогической литературе приведено множество разнообразных мнений о сущности профессиональной готовности. Как указывает С.С. Ильин, Ю.П. Поваренков, обобщая различные контексты использования понятия «*готовность к профессиональной деятельности*» в психолого-педагогической литературе, определяет ее как «сложное, целостное личностное образование, в состав которого включаются: морально-волевые качества личности, социально-значимые мотивы, практические умения и навыки, знания о профессии, общетрудовые навыки и умения, <...> психологические функции и способности, необходимые для трудовой деятельности» [5, с. 11].

Проводя анализ предложенных выше определений понятия профессиональная готовность, можно сделать вывод о том, что профессиональная готовность как интегративная характеристика личности и субъекта деятельности отражает:

1. активно-действенную позицию личности по отношению к будущей деятельности;
2. динамическую систему когнитивных характеристик и особенностей личности, психофизиологических, психологических характеристик и индивидуально-психологических особенностей личности, выступающей как фактор успешности профессиональной деятельности;
3. зрелость потребностно-мотивационной, эмоционально-волевой и когнитивной сфер личности.

Итак, мы рассмотрели несколько точек зрения на сущность профессиональной готовности личности к деятельности. Обобщая взгляды различных авторов на профготовность, можем сказать следующее. Профессиональная готовность в отечественной психологии рассматривается в рамках двух основных подходов *субъектно-деятельностном и личностно-ориентированном* (смотри рисунок 1).



Рисунок 1. Основные подходы к изучению профессиональной готовности

В основе субъектно-деятельностного подхода лежат идеи А.Н. Леонтьева о неразрывной связи личности и деятельности: «в основании личности лежат отношения соподчиненности человеческих деятельностей, порождаемые ходом их развития <...> мы называем деятельностью процесс, побуждаемый и направляемый мотивом – тем, в чем определена та или иная потребность. Иначе говоря, за соотношением деятельностей открывается соотношение мотивов» [8, с. 126]. Другими словами, нет деятельности – нет личности, и наоборот, а значит, нет и профессиональной готовности. Поэтому с точки зрения данного подхода профессиональную готовность следует рассматривать только в связи с другими личностными характеристиками. При этом сама профессиональная готовность должна отражать специфику конкретной деятельности, для которой она предназначена.

В основе личностно-ориентированного подхода лежит идея о центральном значении личности, всех ее сторон. Формирование профессиональной готовности с этой точки зрения должно происходить с целью наиболее быстрой адаптации и овладения всеми сторонами деятельности. Поэтому профессиональная готовность определяется как многоуровневый комплекс индивидуально-психологических особенностей, характеристик и качеств личности, необходимых для успешного овладения деятельностью.

Все вышесказанное подталкивает к следующему выводу. Общая профессиональная готовность личности отличается от профессиональной пригодности на субъективном уровне и представляет собой сложное, целостное личностное образование, в состав которого включаются: морально-волевые качества личности, социально-значимые мотивы, практические умения и навыки, знания о профессии, общетрудовые навыки и умения, психологические функции и способности, необходимые для трудовой деятельности.

При этом установлено, что существует множество взглядов на сущность профготовности, которые разделяются на два подхода к ее рассмотрению: субъектно-деятельностный и личностно-ориентированный.

Однако, не смотря на то, в каком подходе раскрывается сущность профессиональной готовности, ясно, что это сложное явление имеет свою многоуровневую структуру, затраги-

вающую различные стороны личности. Что в свою очередь определяет существование разновидностей профессиональной готовности.

Литература

1. Банщикова Т.Н., Путеева С.В. Профессиональная готовность педагога к управлению педагогическим процессом. // Сборник научных трудов Северо-Кавказского государственного технического университета. Серия «Гуманитарные науки», 2005. №2 (14).
2. Бодров В.А. Методологические и теоретические вопросы изучения проблемы профессиональной пригодности субъекта труда. // Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход / Под ред. В.А. Бодрова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. 390 с.
3. Зеер Э.Ф., Павлова А.М, Садовникова Н.О. Профориентология: теория и практика: Учеб. Пособие для высшей школы. – М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2006. 192 с.
4. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2002 512 с: ил. – (Серия «Мастера психологии»).
5. Ильин С.С. Психологическая готовность к управленческим профессиям и ее диагностика. // Прикладная психология. 1999. №4. С. 1 – 11.
6. Климов Е.А. Психология профессионала - М.; Издательство «Институт практической психологии», Воронеж; НПО «МО-ДЭК», 1996. 400 с
7. Климов Е.А., Носкова О.Г. История психологии труда в России. Учеб. пособие. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1992. 221 с.
8. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М, 1975. 157 с.
9. Носкова О.Г. Психология труда: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Под ред. Е.А. Климова. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. 384 с.
10. Субботина Л.Ю. Личность в системе профессиональной подготовки. Учебное пособие / Институт «Открытое общество». Российское психологическое общество. Ярославль, 2003. 101 с.
11. Субботина Л.Ю. Формирование профессиональной готовности студентов к самостоятельной деятельности// Ярославский педагогический вестник – 2011 – № 4 – Том II (Психолого-педагогические науки) С. 295-298
12. Толочек В.А. Современная психология труда: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2005. 479 с.
13. Чернявская А.П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации. – М. : Изд-во ВЛАДОС – ПРЕСС, 2001. 96 с.
14. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека: Учебное пособие, 2-е изд., перераб. и доп. М.; Издательская корпорация «Логос», 1996. 320 с.

Сведения об авторе

*Наталья Сергеевна **Завоеванная***, педагог-психолог, менеджер открытого онлайн-проекта Указатель «Методика-автор» («Экспертное сообщество профессиональных психологов» - [ЭСПП](#)), Екатеринбург, Россия.

© Н. С. Завоеванная, 2014.

© Наука. Мысль, 2014.

Подписано в печать 30.12.2014.

