Ресурсы зоны ближайшего профессионального развития

Марков Василий Николаевич
Доктор психологических наук, кандидат социологических наук, доцент, независимый исследователь, Москва, Российская Федерация
e-mail: **v_n_markov@mail.ru**

Аннотация

Статья предназначена для обсуждения нового теоретического понятия – зона ближайшего профессионального развития. Анализ проводится на основании авторской типологии внутренних и внешних ресурсов, которые определяют индивидуальный потенциал профессиональной деятельности. На этой основе, определяется зона ближайшего профессионального развития, внутренние факторы, внешние условия реализации профессионального потенциала в этой зоне. В качестве основного механизма развития рассматривается взаимодействие субъекта деятельности с его окружением.

Ключевые слова

• способности • интерес • долженствования • профессиональный потенциал • зона ближайшего профессионального развития • ресурсы • факторы • условия и механизмы развития •

Введение

В последнее время проблема профессионального развития все больше оказывается в центре внимания как специалистов в области психологии, так и растущих профессионалов. В определенной степени это связано с переживаемым современным обществом кризисом (экономическим, политическим, экологическим, перечисление можно продолжить), требующим от работников максимальной мобильности и быстрой перестройки. Любое развитие, в том числе и профессиональное, опирается на определенные ресурсы.

Методологически исследование строится на основе теоретического анализа ранее введенного и операционализированного понятия профессиональный потенциал. В настоящей работе этот потенциал рассматривается с точки зрения ресурсов, стоящих за ним и с привлечением идей культурно-исторической психологии.

Классификация ресурсов

Ресурсы – это все то, что принадлежит человеку и может быть использовано для развития и самореализации. Естественно разделить ресурсы на внутренние и внешние.

Для описания внутренних ресурсов можно, с некоторыми дополнениями, использовать классическую психоаналитическую схему.

В соответствии с этой схемой во внутренних ресурсах можно выделить три основных элемента. Первым из этих элементов являются желания (их можно обозначить как фактор «хочу»), что соответствует инстанции «Ид» у З.Фрейда. При этом следует учесть, что помимо неосознаваемых желаний в жизни цивилизованного человека важную роль играют желания осознанные, например, интересы или, шире, – вся система мотивов и целей деятельности. Вторым элементом внутренних ресурсов являются возможности (фактор «могу»), которые включают опыт, знания, умения и навыки, приобретенные в ходе жизни и опирающиеся на присущие человеку способности. В психоанализе этому типу ресурсов соответствует «Эго», отвечающее за рациональное соотнесение внутренних импульсов и реальных обстоятельств. Третьим внутренним ресурсом выступает понимание своих долженствований (фактор «должен»), вытекающих из социокультурных требований к человеку. Причем это не только «Супер эго» у З.Фрейда, но и, например, знание собственных должностных инструкций в профессиональной деятельности, которое вряд ли можно отнести к категории совести. Тем не менее, ядром таких долженствований оказываются инструментальные ценности, по линии которых происходит соотнесение личного и социального в конкретный исторический период. Так, при переходе от феодализма к капитализму ценность чести во многом заместилась новой ценностью выгоды. При этом понятно, что далеко не все и сразу разделили эти ценности, однако, чем дальше развивался капитализм, тем большие преимущества получали те, кто ориентирован на выгоду, что несомненно способствовало формированию ценностной структуры у новых поколений.

Таким образом, внутренние ресурсы человека оказываются исключительно разноплановыми и на индивидуальном уровне включают в себя желания, возможности и долженствования. С этой точки зрения проблема самореализации оказывается тесно связанной с внутренними противоречиями между ними. Противоречие между хочу и могу хорошо иллюстрирует известный тост «хочу купить машину, но не имею возможности; могу купить осла, но не имею желания....» (из кинофильма «Кавказская пленница»). Еще сложнее внутреннее состояние тех, кто занимается нелюбимой работой исключительно для получе-

ния финансовых средств к существованию (тут уже возникают противоречия с необходимостью содержать семью, т.е. хочу и могу вступают в определенное противоречие с долженствованием). Устранение всех этих противоречий внутренних ресурсов личности в ходе самореализации будет заодно приводить к более оптимальной реализации её потенциала.

Главная сложность в практическом использовании идеи минимизации противоречий внутренних ресурсов состоит в том, что желания, возможности и долженствования обычно оцениваются в несоотносимом друг с другом виде. Разрешить эту проблему можно в рамках структурно-аддитивной модели потенциала [3, с. 109-132], выстраивающей могу, хочу и должен вокруг структуры профессиональных требований. В рамках этой модели движение от социальных ожиданий от личности (ну или хотя бы должностной инструкции) позволяет описать профессиональный потенциал. Если же идти от реализации желаний личности, совместимых с её социальностью, то можно описать личностный потенциал. В любом случае важно помнить, что изолированная от общества реализация личностного потенциала является редчайшим случаем, а самым распространенным вариантом оказывается использование внешних ресурсов для изменения самого себя в практической деятельности и взаимодействии с другими людьми. Именно об этом идет речь в культурно-исторической психологии (Л.С.Выготский), когда обсуждается формирование высших психических функций на основе произвольной совместной деятельности, причем ареной подобной деятельности выступает вся Земля.

Рассмотрим теперь ориентировочную типологию внешних ресурсов.

Важнейшим внешним ресурсом для человека как существа социального оказываются другие люди, с которыми выстраивается взаимодействие. Кроме того, такое взаимодействие использует различные материалы и предметы, среди которых особым статусом наделены инструменты, с помощью которых выполняются полезные действия. Все это позволяет выделить в качестве основы практической деятельности категорию материальных внешних ресурсов (люди, предметы и вещества, инструменты). Однако просто совокупности материальных внешних ресурсов недостаточно для организации деятельности. Как известно, помимо внешнего плана деятельности, обязательно должен наличествовать её внутренний план (А.Н. Леонтьев). Этот внутренний план нужен для управления процессом деятельности и естественным образом включает в себя как конкретную информацию (о доступных материальных ресурсах и обстоятельствах), так и знания (на основе которых собственно и строится сам план). Таким образом, возникает особый управляющий уровень внешних ресурсов, которые можно обозначить как метаресурсы. К категории метаресурсов можно отнести и такой важный элемент регуляции современного общества как деньги. Итак, информация, знания, опыт и деньги образуют особый тип внешних ресурсов, метаресурсы. Но и это ещё не все. Современная цивилизация опирается не просто на материальные ресурсы, а использует специально вырабатываемый универсальный ресурс, с помощью которого можно проводить изменения других материальных ресурсов. Это – энергия, прежде всего наиболее универсальная и мобильная – электрическая. Именно электричество оживляет современное производство, движет станки вплоть до самых сложных, с числовым программным управлением, питает технологические процессы (те же лазеры), т.е. выступает в качестве «крови» в теле деятельности.

Особым статусом среди внешних ресурсов обладают другие люди, с которым у субъекта профессионального развития установились отношения. Это проявляется в том, что человек имеет все атрибуты остальных ресурсов, физическое тело (как признак материального ресурса), обладает энергией, которую можно использовать (например, в качестве гребца на судне или грузчика) и ценной информацией и знаниями. Именно поэтому общение с другими людьми открывает возможность доступа к важным ресурсам для развития, что и определяет

само направление этого процесса.

Таким образом, внешние ресурсы включают:

- людей, способных использовать все остальные ресурсы;
- материальные ресурсы - материалы и инструменты;
- универсальные ресурсы для трансформации других ресурсов - энергия, тепловая и электроэнергия;
- метаресурсы для управления ресурсами - информация, знания, деньги.
- асимметрии и противоречия ресурсов.

Важной особенностью ресурсов является их неоднородность. Она может носить естественный характер (как состав воздуха из почти 21% кислорода, 78 % азота и совсем небольшой примеси углекислого газа, аргона, водорода, гелия и пр.) или быть искусственной (если выделить чистый водород или гелий, то станет возможным воздухоплавание на воздушном шаре или дирижабле). Естественные неоднородности всегда отличаются от искусственно полученных, и такое различие можно обозначить как асимметрию ресурсов, связанную с диспропорциями их соотношения. Асимметрия довольно часто дело рук человеческих, однако иногда редкие природные процессы (которые выступают аналогами человеческих технологий) могут также временно создавать асимметрии. Асимметрии ресурсов чрезвычайно полезны в технологиях, предназначенных для достижения людских целей, поэтому они целенаправленно изучаются и используются. Для психологии одной из важнейших выступает асимметрия между возможностями и желаниями субъекта. Именно диспропорция между ними во многом способствует развитию отдельных людей и всего человечества.

Традиционно в психологии желание рассматривают в тесной связи со склонностью к определенному виду деятельности. Под склонностью Б.М. Теплов понимал тенденцию заниматься какой-нибудь определенной деятельностью, исходя из внутренней потребности[1]. Считается, что общей основой склонностей выступают типологические особенности проявления свойств нервной системы [2, с. 161]. Другая сторона рассматриваемой асимметрии ресурсов, возможность, лучше всего раскрывается с помощью психологического понятия способности. Причем склонность рассматривается как понятие более широкое и подвижное, как и вся мотивация, испытывающая на себе значительное социальное влияние (в виде интереса), а вот способность, увязанная с биологическими задатками, выглядит более конкретной и больше определяется на индивидуальном уровне. Есть, правда, проблема в разведении склонностей и интересов, последние из которых могут быть результатом социального воздействия, моды. Такое различие приводит к определенному несовпадению способностей и склонностей, особенно остро переживаемому для узких и конкретных способностей. В результате, поиск оптимального сочетания способностей и склонностей, которое позволяет достигать требуемого результата в профессиональной деятельности, превращается в непростую процедуру и необязательно счастливо завершается. Поэтому возникает стремление к совместному рассмотрению категорий возможностей и желаний (способностей и склонностей) в рамках одного, обобщающего их понятия «профессиональный потенциал».

Методика оценки такого потенциала базируется на структурно-аддитивной модели потенциала, которая была разработана для оценки управленческого потенциала [3] и использована для оценки семейного потенциала [4]. Методологической основой изучения человеческого потенциала выступает его авторское ресурсное определение, согласно которому потенциал рассматривается как самоуправляемая система внутренних возобновляемых ресурсов личности, которые проявляются в ее деятельности, направленной на получение социально значимых результатов.[2]

[1] Теплов Б.М. Психология. М.:Учпедгиз, 1954. С. 220.

[2] См.: Марков В.Н. Личностно-профессиональный потенциал кадров управления: психолого-акмеологическая оценка и оптимизация. Автореф. дис. ... докт. психол. наук. М., 2004. С . 11.

Структурно-аддитивная модель профессионального потенциала

Методика структурно-аддитивной оценки профессионального потенциала концептуально опирается на следующие ключевые идеи.

Во-первых, любой потенциал (даже в физике) является результатом взаимодействия человека и его окружения. Имеется в виду, что человек как существо социальное выжить может только в обществе, которое, естественно, взамен предъявляет к нему определенные требования. Эти требования существенно зависят от места, которое человек занимает в социуме, и могут быть описаны в виде социальных функций, ожидаемых к исполнению от каждого члена общества. Именно набор этих функций определяет структуру потенциала (поэтому в названии модели присутствует определение «структурно-»). Применительно к склонности имеет смысл говорить об иерархической системе направленностей личности различного масштаба, поощряемой в обществе. В качестве самого крупного масштаба вполне можно принять пять типов направленностей, предложенных Е.А. Климовым: «человек-человек», «человек-техника», «человек-природа», «человек-знаковая система» и «человек-художественный образ» [1]. Диагностика таких направленностей достаточно хорошо освоена в рамках профориентации и может быть взята за основу определения желаний с последующим уточнением и конкретизацией. Однако на более низких уровнях функциональной иерархии, для целей работы в рамках определенной профессии или даже должности, выявление её функциональной структуры представляет собой отдельную нетривиальную задачу. На первый взгляд, такая задача легко решается путем обращения к должностным инструкциям специалиста или менеджера, однако практика показывает, что подобные документы часто составляются формально и не отражают реального должностного функционала, особенно с учетом включения в него неформальных моментов. Так, в деятельности руководителя могут быть выделены роли наставника, мыслителя, координатора, кадровика, дипломата, штабника, контролера, хозяйственника, трудяги и инноватора (В.Г. Асеев, Ю.В. Синягин [6, с. 44-45]). В то же время при оценке потенциала руководителя можно использовать не неформальные управленческие роли, а следующий, более частный, набор функций: приобретение знаний, организация, планирование, координация, взаимодействие с окружающими, прогноз, контроль, анализ, мотивация персонала и работа с документами. Итак, современный специалист всегда находится в поле функциональных требований к его профессиональной деятельности.

Во-вторых, наличие желания далеко не всегда и не сразу приводит к развитию способностей до требуемого на практике уровня. В частности, расхождение склонности со способностями ограничивает приобретение определенного социального опыта. Поэтому, оценивая этот опыт, можно практически попытаться решить обратную задачу – оценить способность к реализации определенной функции. А соответствующую часть потенциала имеет смысл обозначить как реализованный потенциал, уже развитых способностей личности. Иными словами, реализованный потенциал – это то, что человек уже умеет делать на приемлемом уровне, что подтверждается его опытом.

Для привнесения в рассматриваемую модель потенциала определенной динамики требуется учесть силу желаний. Если она высокая, то даже небольшой исходный уровень способности, знаний и опыта может быстро пополниться, что позволяет связать с этим аспектом ту часть потенциала, которая пока еще не реализована. Следовательно, результаты исполнения социальной (профессиональной) функции распадаются на две составляющие, в основе которых лежат способности и желания (склонности). Это реализованный и нереализованный потенциал (далее РП и НРП). Тогда общий потенциал по функции (ПОТ) можно оценить через сумму РП и НРП, т.е. в модели потенциала появляется аддитив-

ность (что отражается в её названии «аддитивная»), а соответствующая формула оценки какой-то функциональной части потенциала приобретает вид:

ПОТ = РП + НРП

Эта формула касается отдельной конкретной профессиональной функции личности, например, финансиста. Философский смысл разделения потенциала на реализованную и нереализованную составляющие состоит в использовании двух разных и взаимодополняющих моделей развития. Одна из них рассматривает развитие как повторение и постулирует, что «то, что было, то и будет».[3] Эта модель соотносится с инерционным сценарием реализации потенциала, заложенным в его реализованной части. Другая модель описывает развитие через возможное качественное изменение, что в потенциале отражается в виде его нереализованной части. Совокупность реализованного и не реализованного профессиональных потенциалов определяет интегральный профессиональный потенциал субъекта деятельности.

Возможность оценивать интегральный потенциал и его составные части позволяет от метафорического применения термина «потенциал» перейти к его операциональному определению и последующему научному изучению. Эта перспектива превратится в реальность только тогда, когда получится оценить сопоставимым образом все составные элементы профессионального потенциала. Представляется, что оценить реализованный потенциал способности можно, задавая вопросы о том, легко или нет дается конкретному человеку исполнение соответствующей функции. Эти вопросы позволяют оценить фактор «могу», играющий важную роль в структуре потенциала и выступающий в качестве внешнего проявления соответствующих способностей. Помимо оценки фактора «могу» было бы логично оценить, насколько удачно получается исполнение функции. Это фактор уровня исполнения функции. Ну и наконец, чтобы отделить фантазии от реального опыта, предлагается использовать вопросы о частоте реализации функции. В результате фиксируется фактор частоты. Таким образом, для практической оценки реализованного потенциала предлагается применять операциональную модель из трех параметров: уровня исполнения (У), частоты реализации (Ч) и фактора «могу» (М). Для последующего использования ответов на соответствующие три вопроса, определяющих реализованный потенциал, желательно психометрически их уравнять (стандартизовав на репрезентативной выборке), однако пока это задача перспективы. Поэтому в качестве упрощенного варианта такого уравнивания можно использовать применение однотипных порядковых шкал для фиксации ответов (например, из пяти градаций). Если вопросов о реализации функции будет несколько, то в итоге основой оценки реализованного потенциала станут несколько шкал Лайкерта (отдельно для фактора «могу», частоты реализации и уровня исполнения), что облегчит последующую стандартизацию вопросника. Пока же сходство устройства шкал можно использовать для мультипликативной числовой оценки реализованного потенциала (РП) по формуле:

РП = М * У * Ч

Аналогично, при оценке нереализованного потенциала (который тесно связан с желаниями), ключевым становится вопрос о том, нравится или нет исполнение соответствующей функции. В операциональной модели оценки потенциала такой вопрос получил название фактора «хочу» (Х). Вопросы о частоте (Ч) и уровне (У) исполнения остаются аналогичными тому, как они были определены для реализованного потенциала. В результате нереализованный потенциал (НРП) вычисляется следующим образом:

НРП = Х * У * Ч

[3] Екклесиаст 1:9.

Зона ближайшего профессионального развития

Интересно сопоставить индивидуальные величины реализованного и нереализованного потенциалов. Если общий реализованный потенциал превышает нереализованный, то можно ожидать определенной самоуспокоенности на достигнутом и отсутствия стремления к дальнейшему развитию. В противоположном случае, когда нереализованный потенциал больше реализованного, вполне вероятна тяга к дальнейшей профессиональной учебе и самореализации. Причем профили оценок профессионального потенциала дают наглядную картину, привязанную к функционалу профессии, и позволяют определить (развивая идею Л.С. Выготского) зону ближайшего профессионального развития. Под зоной ближайшего профессионального развития понимаются те профессиональные функции, по которым достигнут определенный уровень реализованного потенциала и, одновременно, нереализованный потенциал превышает величину реализованного. Это значит, что при небольшой поддержке других людей (коллег и начальства) именно в этой области работник сможет в перспективе существенно нарастить свои профессиональные возможности.

Помимо зоны ближайшего профессионального развития имеет смысл задуматься и о более отдаленных перспективах этого процесса. Можно говорить о двух основных фазах развития профессионального потенциала. На первой фазе происходит достаточно быстрое профессиональное развитие, основанное на достигнутой степени взаимосвязи между склонностями и способностями личности в профессиональной деятельности. Как правило, эта фаза ограничена во времени и опирается на максимальную концентрацию сил в профессии (фаза концентрации). Любая концентрация по какому-то конкретному направлению в условиях естественных ресурсных ограничений рано или поздно приводит к «провалам» по другим направлениям. Например, интенсивное развитие математика в направлении «человек-знаковая система» вряд ли будет благоприятно сказываться на реализации его направленности «человек-человек». Поскольку человек представляет собой целостную систему, такие диспропорции будут проявляться, например, в повышенной тревожности. Все это приводит к началу второй фазы, которая посвящена балансированию реализации профессионального потенциал на разных направлениях (фаза балансирования) с устранением асимметрий используемых ресурсов. При этом фокус внимания смещается с доминирующего до сих пор направления реализации одаренности и переносится на смежные с ним в поисках целостной самореализации. Такая целостность может быть достигнута двумя путями. Например, может произойти относительно полное переключение на новое направление развития (и наш математик заинтересуется коллегами). Другой путь состоит в том, чтобы творчески использовать возможности других направлений саморазвития для «подпитки» основного. На этом пути открываются интересные возможности для развития творчества (как широты ассоциаций по С. Меднику). Кроме того, как показывает опыт изучения развития профессионализма (А.К. Маркова [5]), на высшем своем уровне, как суперпрофессионалы, субъекты деятельности стремятся творчески трансформировать профессиональную деятельность «под себя» (и свои уникальные способности). Об этом же свидетельствует стремление кадров управления на определенном этапе развития реализовать свою «кровную идею» (Ю.В. Синягин [7]). При этом естественно возникает связка уровня интеллектуального развития (характеризующего такого профессионала) и творческого поиска, направленного на максимальное использование своих способностей в работе. Получается это, к сожалению, не у всех. Такая концепция хорошо соотносится с известным фактом, согласно которому нет творческих людей с низким интеллектом, но есть интеллектуалы с низкой креативностью [2, с. 198]. Следовательно, творческие действия оказываются в определенной мере вынужденным результатом несоответствия желаний и способностей, а само творчество становится естествен-

ным этапом развертывания этого процесса в ходе успешного профессионального развития.

Важным условием успешного профессионального развития оказывается доступ к необходимым для исполнения обязанностей внешним ресурсам. Для руководителя важнейшими внешними ресурсами оказываются подчиненные, сидящие в теплых и светлых помещениях, оснащенных современной техникой, а также финансы и «кровная идея», вокруг которой выстаивается стратегия развития. Таким образом, и материальные ресурсы, и метаресурсы, и универсальные ресурсы трансформации оказываются задействованными в ходе профессиональной деятельности и развития. При этом зачастую наблюдается асимметрия распределения этих ресурсов. Например, нехватка медиков и финансирования в системе современного российского здравоохранения. Т.е. функция и социальный запрос имеются, а ресурсов для их удовлетворения не хватает. В такой ситуации профессиональное развитие руководителя будет во многом направлено на устранение асимметрии, например, путем получения большего финансирования из бюджетных и внебюджетных источников, и эта работа волей-неволей будет определять стратегические особенности зоны ближайшего профессионального развития – в ней будет преобладать роль финансиста. Другой вариант профессионального развития может быть связан с творческим изменением всей системы организации работ так, чтобы уложиться в имеющиеся объективные ограничения. Именно он приводит к возникновению новых и нестандартных «кровных идей», однако подобное развитее происходит далеко не всегда. На него можно надеяться, но не стоит рассчитывать в планах более высокого уровня.

Выводы

Таким образом, ключевыми факторами, определяющими зону ближайшего профессионального развития, оказываются способности, интересы и долженствования в их индивидуальном согласовании, а к важнейшим условиям, обеспечивающим процесс, можно отнести материальные ресурсы, метаресурсы и ресурсы трансформации, которые сами по себе могут пребывать в несбалансированном (асимметричном) состоянии и требовать усилий для своего согласования. В качестве базового механизма трансформации профессионального потенциала в зоне его ближайшего развития рассматривается взаимодействие (прямое или опосредованное) с другими людьми, прежде всего коллегами по работе.

Список литературы:

1. Иванова Е.М. Субъектно-деятельностная концепция профессионального труда Е.А. Климова и её научно-практическая ценность // Вестник МГУ. Серия 14. Психология. 2010. № 2. С. 15-23.
2. Ильин Е.П. Психология творчества, креативности, одаренности. СПб.: Питер, 2009. 176 с.
3. Марков В.Н. Акмеологическая диагностика профессионального потенциала кадров управления // Акмеологическая диагностика. Под ред. А.А. Деркача и Ю.В. Синягина. М.: РАГС, 2007. С. 109-132.
4. Марков В.Н. Семейный потенциал студентов // Мир психологии. 2018. № 4. С. 224- 239.
5. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Знание, 1996. 308 с.

6. Методики диагностики управленческого персонала и латентной структуры организации: методическое пособие / Под общ. ред. Ю.В. Синягина. М.: Изд-во РАГС, 2009. 142 с.
7. Синягин Ю.В. Концепция формирования руководителем управленческой команды // Практическая психология и логопедия. 2008. № 3(32). С. 4-17.

Zone of proximal development resources

Markov Vasily Nikolaevich
Doctor of Psychological Sciences, Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, independent researcher, Moscow, Russian Federation
e-mail: **v_n_markov@mail.ru**

Abstract

The article is intended to discuss a new theoretical concept - the zone of proximal professional development. The analysis is carried out on the basis of the author's typology of internal and external resources, which determine the individual potential of professional activity. On this basis, the zone of proximal professional development, internal factors, external conditions for the realization of professional potential in this zone are determined. The interaction of the subject of activity with his environment is considered as the main mechanism of development.

Key words

• abilities • interests • obligations • professional potential • zone of proximal professional development • resources • factors • conditions and mechanisms of development •

References

1. Ivanova E.M. The subject-activity concept of professional work by E.A. Klimova and its scientific and practical value // Bulletin of Moscow State University. Series 14. Psychology. 2010. N 2. P.15-23
2. Ilyin E.P. Psychology of creativity, creativity, giftedness. St. Petersburg: Piter, 2009. 176 p.
3. Markov V.N. Acmeological diagnostics of the professional potential of management personnel // Akmeological diagnostics. Edited by A.A. Derkach and Yu.V. Sinyagin. M.: RAGS, 2007. P. 109-132.

4. Markov V.N. Family potential of students // World of Psychology. 2018. N 4. P. 224-239.
5. Markova A.K. Psychology of professionalism. M.: Knowledge, 1996. 308 p.
6. Methods of diagnostics of managerial personnel and latent structure of the organization: methodological guide / Under total ed. of Yu.V. Sinyagin. M.: Publishing House of RAGS, 2009. 142 p.
7. Sinyagin Yu.V. The concept of forming a managerial team // Practical psychology and speech therapy. 2008. N 3(32). P. 4-17.