



УЧЕТ СМЕНЫ ПРИОРИТЕТОВ ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ НА РУБЕЖЕ МИНИМУМА СОЦИАЛЬНОЙ ЗРЕЛОСТИ В ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЕ

Д.В. Ермолович

доцент, БНТУ, г. Минск, Беларусь

E-mail: ermolovichdv@gmail.com

Рубеж минимума социальной зрелости в развитии личности напрямую связан с профессиональным развитием, это связано с особенностями возраста на данном этапе становления личности, необходимостью поиска проективных профориентационных стратегий, путей разрешения и преодоления внутренних конфликтов, а также с кардинальной сменой приоритетов и целей индивидуального развития.

Ключевые слова: личностное и профессиональное развитие, минимум социальной зрелости, профориентационные стратегии, профессионализм, внутренний конфликт, приоритеты индивидуального развития, «командный игрок», креативность.

The threshold of minimum social maturity in personal development is directly related to professional development, this is due to the peculiarities of age at this stage of personality formation, the need to search for projective career guidance strategies, ways to resolve and overcome internal conflicts, as well as a radical change in priorities and goals of individual development.

Keywords: personal and professional development, minimum social maturity, career guidance strategies, professionalism, internal conflict, priorities of individual development, "team player", creativity.

Об этапах и рубежах развития личности размышляет К. К. Платонов в своей концепции динамической функциональной структуры личности. И хотя рубеж минимума социальной зрелости объективно социумом сводится к правовой норме гражданской зрелости – 18-летию, моменту юридической/социальной ответственности (частичная правовая ответственность может наступать и раньше) [1, с. 225-232], этот рубеж непосредственно связан с социальной и индивидуальной задачей профессионализации, устанавливающей смену приоритетов с индивидуально-личностного развития на профессиональное. Таким образом, неизбежность выполнения социальной/гражданской роли, несения правовой ответственности закрепляет со стороны социума приоритетность профессиональности над личностным.

Рассмотрим, как данное обстоятельство сказывается на характере проведения профориентационной работы на начальных этапах обучения первой ступени высшего образования (см. [2]). Согласовывая понятие междисциплинарности и профессионализма, когда не только деятельность профессионала приобретает междисциплинарный характер, требует квалификации определённого уровня, но и обязательной сертифицированности (правовой и/или корпоративной защищённости, признанности), возникает необходимость в систематической мобилизации ресурсов обучающихся для успешного усвоения учебных программ как первой ступени высшего образования, так и продолжения обучения на второй ступени – в магистратуре.

В сферах с высокими требованиями к профессиональной подготовке, например, высокотехнологической-инженерной, научно-исследовательской и конкурентно-привлекательной, профориентационная стратегия от междисциплинарных ориентировок (минимальных требований) должна двигаться в сторону отказа от междисциплинарности в



пользу интеграции (если междисциплинарность условие для ученого, научного работника и т. д. внешнее, требование самой профессиональной деятельности и науки, то интеграция – путь самоопределения ученого/профессионала, условие выбора его профессионального и личностного роста).

Намечая здесь проективную стратегию профориентационных целей, привлекательных для ищущих себя в будущей профессии и соответствующей современным требованиям профессиональной подготовки и запросам нанимателей, хочу обратить внимание на модель «профессионал – командный игрок»...

Можно предложить некоторые приемы/принципы ТРИЗ-технологии для пояснения и разрешения проблемы формирования профессиональности по модели «профессионал – командный игрок», возникающей в процессе профессионального становления:

- *идеальная модель* – профессионально автономное существование профессионала (умение самостоятельно ставить задачу и решать её) подразумевает, что команды ещё нет, а функции команды уже выполняются;

- *переход в надсистему* – в профессиональном выполнении командной роли закладывается решение задач команды (в том числе при освоении новых ролей появляется возможность взаимозаменяемости);

- *прием инверсии* – взаимное обращение к опыту другого профессионала при совместной (командной) работе делает обмен опытом принципиально открытым (исторический опыт Средневековья) – помешать друг другу профессионалы не могут (профессиональное общение не является межличностным – это как с конвейерной технологией, не работник движется к объекту труда, а объект труда определяет особенности и характер производства), а могут в процессе совместной деятельности индивидуально совершенствоваться;

- *промежуточное поле* – в командном взаимодействии образуется такое ментальное пространство (в ТРИЗ-технологии это «веполь»), которое усиливает полезное взаимодействие и ослабляет вредное, где разрешаются все обнаруживаемые противоречия (административные, физические, психологические...) в кругу специалистов (исследователей, разработчиков и экспертов-консультантов), инвесторов проектов и потребителей продукта.

Ещё К. А. Тимирязев по аналогии с биологической эволюцией (наследственность, мутация и отбор) говорит о необходимости трёх функционеров для эффективной работы экспертного органа: эрудита, генератора идей и критика. Без эрудита и критика генератор идей превращается в изобретателя вечного двигателя. Без генератора идей и критика эрудит вырождается в догматика. Без эрудита и генератора идей критик становится бесплодным пессимистом. И вся их работа может быть малопродуктивной, если в её организации не учтены закономерности коллективного творчества и не применены методические приемы активизации поиска оптимального решения [3, с. 41] (с техникой «шести шляп» Э. де Боно можно познакомиться по [4]). Тем самым обращается внимание на сущность командной работы, где не формально-количественные, а содержательно-качественные характеристики состава команды только и могут обеспечивать эффективность работы.

Использование команд позволяет получить синергетический эффект, то есть новое качество результата совместного труда, создает условия для реализации творческого потенциала сотрудников, является крайне полезным для любой предпринимательской и организационной деятельности. Сочетание индивидуальной и командной работы направляется на развитие творческого потенциала отдельной личности, создание условий для проявления синергетического эффекта как на индивидуальном уровне, командно-групповом уровне, так и на уровне взаимодействия между группами, то есть в его основе



лежит интеграция и эффективное использование кадрового потенциала организации, необходимость креативного менеджмента.

Возвращаясь к задачам профориентационным по модели «профессионал – командный игрок» следует определиться как со спецификой командной работы, заинтересованностью в такой работе профессионала, так и в функциональных ролях командного игрока, необходимости личностной мобилизации при освоении ролей.

Для наглядности можно предложить ментальную карту (см. ниже) формирования и реализации идеи профессионала, возникающей из осознания эффективности совместной работы в результате взаимодействия/сотрудничества отдельных специалистов владеющих мастерством и способных сохранять автономность в ходе профессионально выполняемой деятельности. В ходе эффективной совместной работы по выполнению конкретной производственной задачи формируется временная рабочая группа, в которой каждый работник приобретает эмпатические и комформистские характеристики группового опыта: совместимость, сплочённость, экспансивность и пр., определяется со своим социальным статусом и социальной значимостью своей индивидуальной работы. Полученный опыт способствует персональной заинтересованности в командной форме работы, где у работника появляется возможность обменяться профессиональным опытом, фиксировать профессиональное становление от специалиста к универсалу, расширить и углубить свои ментальные характеристики, пройти путь от конвергентного к дивергентному мышлению (Рис. 1).

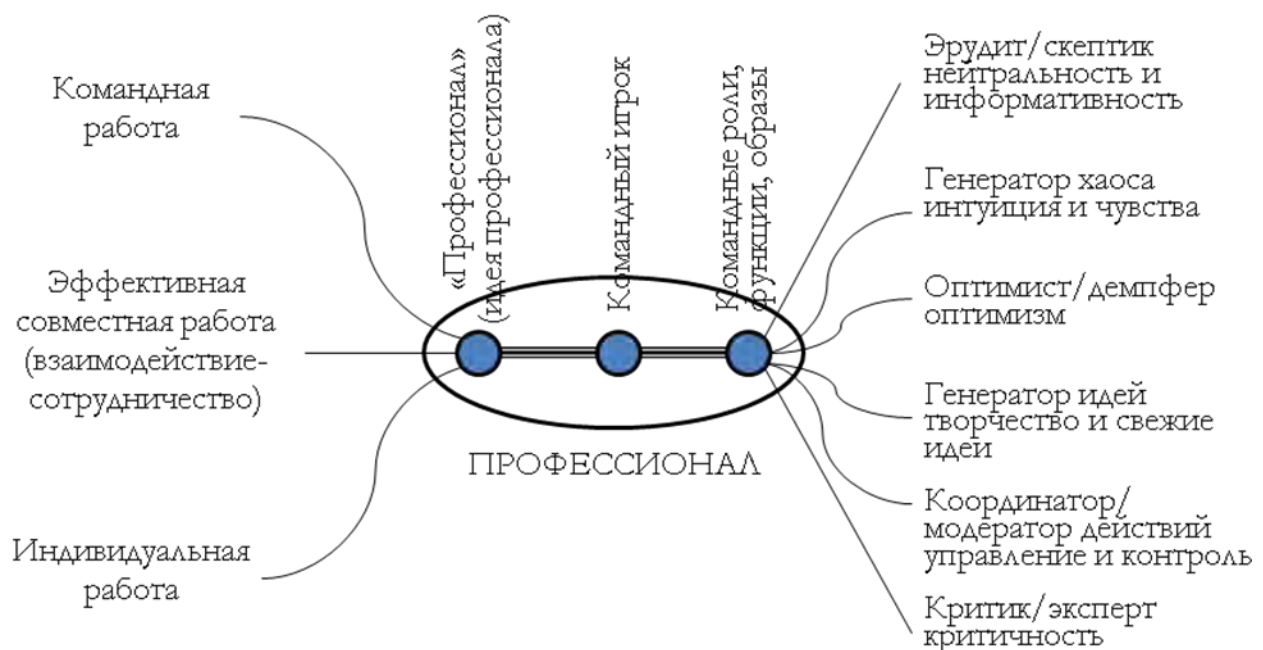


Рис. 1. Ментальная карта. «Профессионал – командный игрок»

Индивидуальное освоение командных ролей и креативных технологий неизбежно приведёт к обострению внутриличностного конфликта, необходимости преодоления ряда препятствий (инерции и стереотипности мышления, «обученной беспомощности» и т. п.), формирования комплекса рационально-продуктивных способов будущей профессиональной деятельности, потребует направленной мобилизации усилий, управления собственными временными ресурсами, определения «жизненной перспективы». Здесь же можно дать *рабочее определение команды* – социальная группа, в



которой неформальные отношения между её членами могут иметь большее значение, нежели формальные, а действительная роль и влияние конкретной личности могут не совпадать с её официальным статусом и весом. В широком смысле – трудовой коллектив с высоким уровнем сплочённости, приверженности всех работников общим целям и ценностям организации.

Осознание западноевропейской культурой уже Нового времени естественного характера конфликта, в социальном поле доводящемся до антагонизма и заставляющем человека делать осознанный выбор стороны конфликта, привело не только к необходимости создания науки конфликтологии, но и внутриличностной рефлексии по поводу выбора ролевого сценария поведения, как и борьбы мотивов при разрешении конкретной житейской ситуации. Такое понимание природы конфликта в психологическом поле анализа устанавливает объективность его причины, но видит субъективность (социальных и индивидуальных) следствий и последствий конфликтных ситуаций.

В связи с чем можно выделить как *позитивные последствия конфликта* на примере разрешения проблем организационного поведения: разрядка напряжённости между конфликтующими сторонами, усиление чувства причастности людей к решению проблемы, выявление проблем до начала реализации решения, расширение набора альтернатив для решения проблемы, получение новой информации об участниках и мотивах конфликтов, стимулирование к изменению и развитию, снижение синдрома покорности у подчиненных; так и *негативные последствия*: большие материальные и эмоциональные затраты на участие в конфликте; рост текучести кадров, снижение дисциплины, ухудшение морально-психологического климата в коллективе; придание большего значения победе в конфликте, чем решению проблемы; восприятие другой стороны как врага; сложное восстановление деловых контактов («шлейф конфликта»); усиление непродуктивной конкуренции с другими участниками конфликта...

В разворачивающейся на практике командной работе сталкиваются интересы участников такой работы, образуется «конфликтная» (здесь только в кавычках – нет и не может быть антагонизма) ситуация, при выявлении и осознании несогласия/противоречий сторон («раздвоение» опредмеченной ситуации и её симметрирование – при объективном равенстве сторон «конфликта», иначе «конфликт» утрачивает возможность быть разрешённым и переходит в те или иные формы взаимных манипуляций с возможными, принимаемыми за положительные, эффектами), выбираются стратегии и тактики поведения (на основании информационной модели «конфликтной» ситуации, мотивов оппонентов и позиции группы поддержки) и только тогда «конфликтная» ситуация разрешается (см. Таблицу 1, позиции согласовываются, а приемлемой формой разрешения становится стратегия «выигрыш – выигрыш», снимающая все негативные последствия всякого конфликта). Тем самым окончательно устанавливается настроенность на взаимодействие и сотрудничество.

Однако при смене приоритетов личностного развития на профессиональное особое место займет уже выше указанный *внутриличностный конфликт* и его разрешение. Психологическая наука предлагает и разрабатывает ряд психологических концепций внутриличностных конфликтов: *психоаналитическая концепция З. Фрейда* – основные внутренние противоречия складываются между Оно и Сверх-Я; *теория комплекса неполноценности А. Адлера* – конфликт определяется комплексом неполноценности, влияющего на поведение личности, активность, образ мыслей и пр.; *экстраверсия и интроверсия К. Юнга*; *мотивационные конфликты К. Левина*; «*экзистенциальная дихотомия*» Э. Фромма – причины конфликта заключены в дихотомичной природе человека, которая проявляется в экзистенциальных проблемах; *теория психосоциального развития Э. Эриксона* – на каждой стадии развития человек переживает кризис и др.



Таблица 1

Ролевые установки и парадигмы взаимодействия

Ролевая установка	Характеристика	Парадигма взаимодействия	Характеристика
я хороший – ты хороший	самая продуктивная установка, поскольку в большинстве случаев нам причиняют зло не по умыслу, а по недомыслию	выиграл – выиграл	настроенность на поиск взаимной выгоды людей
я хороший – ты плохой	установка характерна для тех, кто не способен к созидаемому самоутверждению, а стремится возложить ответственность на чужие плечи	выиграл – проиграл	(выигрыш одного – проигрыш другого) характерна для авторитарного стиля руководства
я плохой – ты хороший	установка типична для людей с комплексом неполноценности, а также паразитирующих на сильных личностях	проиграл – выиграл	не имеет собственных критериев, такие люди готовы угождать, они легко попадают под влияние
я плохой – ты плохой	установка людей, у которых теряется смысл жизни, наблюдается апатия к работе	проиграл – проиграл	возникает неизбежно тогда, когда сходятся двое людей с парадигмами «выиграл – проиграл»

Здесь же мы можем обратить внимание только на ролевые установки профессиональной деятельности и «Я-концепции», где каждая установка принимается и сутью ролевых позиций становится много-многозначность индивидуального выбора, полный спектр которого задаётся комплексом полноценности (в представленной ментальной карте отсылка идет к позиции Э. де Боно, где знание всех ролей обязательно – кто и как поддерживает и/или критикует, а освоение ролей происходит по мере профессионального совершенствования, и индивидуальной психологии А. Адлера, у которого «Креативное Я» – максима, активное начало, смыслообразующая первопричина человека).

В современных условиях образовательной практики видится эффективным путь на интеграцию предметного знания с четкими критериями освоенности (самооценки) полученного интегрального знания. Интеграция знания в процессе обучения не самоцель, а способ столкнуть обучающегося с многовариантностью и принципиальным недостатком исходных данных решаемой задачи. Высшая школа должна заменить типовую задачу исследовательской, когда индуктивный исследовательский конструкт (поиск данных и фактических зависимостей) необходимым образом сочетается с конструктом дедуктивным, объясняющим устанавливаемые закономерности из других закономерностей, и повсеместно внедрить в учебный процесс современной высшей школы проектное обучение, значительно расширить индивидуальную исследовательскую практику.

Формирование понимания и реализации *технологии* креативности означает, что мыслительные процессы, позволяющие человеку нестандартно решать свои задачи, изначально помещены в рассудочно-эмпирический и институционально-рациональный контекст, который позволяет ставить вопрос о моделировании и технологизации тех или иных мыслительных операций, необходимым образом присутствующих в любой деятельности [5].



Как в профориентационной работе, так и в системе подготовки специалистов любого профиля важно осуществлять выработку осознанного отношения к возможностям мышления, разделяя их при этом на технологические и творческие. Осознание этого различия и связанное с этим формирование соответствующих способов и уровней мышления у будущих специалистов, является условием возможности, с одной стороны, их эффективно-рациональной и продуктивной профессиональной деятельности, а с другой стороны, возможности деятельности собственно творческой.

Библиографические ссылки

1. Платонов, К.К. Структура и развитие личности / К.К. Платонов. – М. : Наука, 1986. – 256 с.
2. Ермолович, Д.В. Социогуманитарные технологии профориентации – инструмент стимулирования эффективного личностного самоопределения / Д.В. Ермолович // Профессиональная ориентация [Электронный ресурс]. – 2020. – №1. – С. 3 – Режим доступа : <https://doi.org/10.38182/2411-2550-2020-05-003>.
3. Шевырев, А. Креативный менеджмент. Синергетический подход / А. Шевырев. – Белгород : ЛитКараВан, 2007. – 272 с.
4. Боно, Э. Нестандартное мышление : самоучитель / Э. Боно. – Минск : Попурри, 2006. – 272 с.
5. Ермолович, Д.В. Креативность как (пре)образовательный проект / Д.В. Ермолович // Педагогическая наука и образование. – 2014. – № 1. – С. 12-22.

@ Ермолович Д. В., 2022