

Давыдова Э.Х. Интеграционный взрыв в профессиональном развитии человека и психологическая помощь



English version: [Davydova E.Kh. Integration explosion in professional development of person and psychological consulting](#)

Московский государственный университет им. М.В.Ломоносова, [Центр профориентации "Профгид"](#), Москва, Россия

[Сведения об авторе](#)
[Ссылка для цитирования](#)

В статье рассматриваются основные линии профессионального созревания: дифференциация и интеграция профессиональных качеств. Целостная линия профессионального развития в своем движении проходит через точки взрывов, которые выводят профессионала на новый уровень интеграции профессиональных умений, понимания профессии – ее скрытых механизмов и смысла. Профессиональное развитие – это движение от одного взрыва к другому. Отсутствие возможности у человека внутренне подготовиться и пережить интеграционный взрыв переживается субъектом труда как стагнация, скука, бессмысленность и принуждает человека искать новые пути – вплоть до перемены профессии. В статье даны ориентиры для психолога-консультанта по профессиональной переориентации взрослых, обеспечивающие работу с чувством неудовлетворенности характером труда.

Ключевые слова: профессиональное развитие, профессиональные качества, интеграция профессиональных качеств, дифференциация профессиональных качеств, взрыв, профориентация взрослых, психологическое консультирование, профессиональная переориентация взрослых

Общественные изменения в России в последние двадцать лет проявляются в заметном развитии рынка труда, появлении множества новых профессий, возможности для взрослых граждан получить новое образование, изменить род занятий, думать не только о долге, но и о самореализации, об удовольствии в процессе труда.

В связи с этим в обществе растет спрос на такую психологическую услугу, как консультация по [профориентации](#) для взрослых и консультация по карьере.

Опыт профессиональной переориентации взрослых дает богатый материал о жизни людей в профессиях, о динамике профессионального движения, о переживаниях, связанных с жизнью в профессии.

Есть довольно много примеров неудовлетворенности человека работой и даже профессией по причине неприемлемых условий труда (далеко ездить, начальник придирается по пустякам, зарплата маленькая, ненормированный рабочий день, частые командировки, конфликтный коллектив, дует из окна, нет компьютера и т.д.).

Существует значительное число примеров, когда условия труда полностью устраивают человека, но, несмотря на это, он неудовлетворен трудом так сильно, что желает поменять место работы или вовсе уйти в другую профессию. В этих случаях работник недоволен характером труда. Чаще всего люди жалуются на однообразие или рутинность или избыточную простоту решаемых задач. Они формулируют жалобу так: «эта работа не развивает меня» или «я хочу элементов творчества в работе», «моя голова остановилась».

Каков психологический смысл подобных жалоб? Каковы настоящие причины этой неудовлетворенности? Какую роль играет острая неудовлетворенность работой, профессией в процессе профессионального становления человека? Какие подходы стоит практиковать, чтобы помочь клиенту в рамках психологической консультации?

Рассмотрим две стержневые линии в картине развития профессиональных качеств субъекта труда: системная дифференциация профессиональных качеств работника и интеграция этих качеств.

Линии профессионального развития

Дифференциация профессиональных качеств

Дифференциация профессиональных качеств – это процессы отработки конкретных умений и навыков и накопление знаний, касающихся этих навыков и умений. Например, хирург учится: умению читать рентгеновские снимки, клинической беседе, навыкам стерилизации рук перед операцией, умению работать с хирургическим оборудованием и инструментами и т.д.

Качества, подлежащие отработке, могут быть профессионально важными и профессионально второстепенными. Профессионально важные качества – это системообразующие качества (как несущие конструкции в здании) – без них успешное выполнение работы невозможно вовсе. Например, устный переводчик китайского языка должен знать китайский язык и ту лексику, которая подлежит переводу (строительная, производственная, бизнес-лексика), он должен знать еще один язык (на который происходит перевод). Он должен обладать достаточным интеллектом и объемом внимания, чтобы быстро схватывать сказанное. И он, наконец, должен иметь в относительном порядке артикуляционный аппарат и слух. Все остальное: привлекательная внешность, пол, возраст, наличие умения писать, свойства личности – второстепенно, то есть и без них возможно качественное выполнение профессиональных обязанностей устного переводчика.

Сколько профессиональных качеств может быть отработываемо одновременно? Количество их зависит от системной сложности каждого отдельного качества и объема оперативной памяти субъекта труда, а также, безусловно, от степени его заинтересованности в данной работе. Например, менеджер по продажам пищевого сырья одновременно отработывает знания о рынке поставщиков, о рынке потребителей, о рынке конкурентов, умение вести переговоры с компаниями-покупателями и знание самого продаваемого продукта.

До какой степени подробными и полными должны быть знания, зависит от задач субъекта труда в текущий момент. Вполне достаточно для менеджера по продажам знать лишь цены поставщиков и их основную продукцию, а также всех основных участников рынка, имена, телефоны, уметь находить необходимую информацию.

Накопление этих знаний происходит постепенно, в ежедневной практике решения разнообразных профессиональных задач. Например, в дискуссии с коллегами о том, чем определяется цена у конкурентов, или в переговорах о цене с клиентами, в учебных классах, на тренингах, из СМИ.

На этапе отработки конкретных навыков и приобретения знаний, касающихся этих навыков, процесс интеграции профессиональных качеств происходит латентно (назовем этот период периодом латентности) и некоторое время не дает о себе знать.

Интеграция профессиональных качеств

Интеграция профессиональных качеств – это объединение низкоуровневых элементов системы в системе профессиональных качеств (напомним, что мы рассматриваем профессиональные качества именно как систему) – с появлением нового уровня и нового системного качества.

По линии каждого из профессиональных качеств происходит накопление знаний, умений и навыков. Линии профессиональных качеств, как мы уже отметили, могут разрабатываться субъектом труда

более или менее синхронно.

Если они разрабатываются и развиваются синхронно, то происходит следующее:

- взаимопроникновение знаний разных ветвей профессиональных качеств;
- взаимопересечение знаний разных ветвей профессиональных качеств;
- взаимозаменяемость навыков, получаемых на разных ветвях;
- формирование умений (умение – интегративное образование, оно включает и навык, и знание, и его перенос в другие условия).

Все эти процессы и есть интеграционные процессы, то есть процессы, объединяющие более низко расположенные в системе процессы и элементы.

Взрыв

В некоторой точке вызревания скрытых процессов обратный ход в развитии системы становится невозможным, изменения не подчиняются уже воле человека, а зреют независимо от решения субъекта деятельности и заканчиваются «взрывом». Вслед за Ю.М.Лотманом [Лотман, 1992] мы используем этот термин для обозначения резкого и непредсказуемого изменения в системе.

Взрыв – это резкий качественный переход к новому этапу существования профессиональных качеств. В момент взрыва и после него у субъекта профессиональной деятельности возникает новое понимание профессиональной деятельности (на доступном субъекту уровне): понимание целого, смысл деталей и возникшая очевидность для него ранее неочевидных связей между элементами. Также это более ясное осознание отсутствия необходимых связей и элементов структуры.

Понимание как результат взрыва подготавливается исподволь как результат работы человека с накапливаемыми знаниями и умениями. В.В.Розанов [Розанов, 1994] говорит о понимании как о качественно новом образовании: «Человеческое понимание – это отдельный мир, сложный и углубленный, создаваемый мыслью человека, медленно и неустанно ткущую нити, последний узор которых неизвестен, но в котором содержится последняя разгадка всего». Как субъект переживает и осознает произошедшую с ним перемену?

Единство профессионального развития

Взрыву предшествует скрытый период интенсивной внутренней работы (период латентности). Длительность скрытого периода может быть разной, ее терминировать невозможно, ее невозможно и прогнозировать.

К взрыву приводит вдумчивое самостоятельное погружение субъекта профессиональной деятельности в его профессиональную деятельность на протяжении длительного времени (до нескольких лет), то есть плотное взаимодействие с объектом работы, а также решение одновременно разнородных задач в одной области, возможность выйти в рефлексивную позицию по отношению к своей деятельности: диалог с коллегами, получение от них разумной обратной связи, уединенные самостоятельные размышления. Это предпосылки взрыва.

Субъективные признаки взрыва таковы: «Я теперь это понимаю», «Я теперь это могу». Объективные признаки состоявшегося взрыва: готовность к практическому принятию более сложных решений, решение более сложных профессиональных задач. Профессионал, переживший несколько взрывов и вышедший на уровень видения всех неочевидных связей в объекте работы, способный предвидеть возможное развитие событий в его профессиональном поле деятельности, – этот профессионал имеет высокий уровень интеграции профессиональных качеств.

Процессы взрыва и постепенное развитие соотносятся как два попеременно сменяющих друг друга. Взрыв наступает после периода латентного созревания профессиональных качеств и выводит субъекта на новый уровень интеграции профессиональных качеств и понимания субъектом его трудовой деятельности и объекта трудовой деятельности. Дальнейшее существование профессиональных качеств происходит на этом новом уровне и приводит через скрытый период развития к новому

взрыву.

Мы утверждаем, что в любой точке развития такой сложной и подвижной системы, как профессиональные качества, *одновременно* присутствуют как взрывные моменты, так и моменты медленного созревания. Медленное созревание и взрывы имеют место как на линии интеграции, так и на линии дифференциации профессиональных качеств.

Субъект профессиональной деятельности может и не знать о своей готовности к взрыву. Он может ее субъективно переживать как тоску и беспокойство, как чувство спутанности и «каши в голове» и жизненного тупика.

Диагностика готовности к взрыву

Существуют методы объективного исследования готовности субъекта к взрыву в целостной ситуации профессионального развития. К этим методам относятся: наблюдение за поведением человека в рабочей ситуации или в имитированной ситуации (ассесмент). Второй метод – анализ продуктов деятельности. Третий адекватный метод – это метод диалога с субъектом труда. Суть подобного диалога – в организации поиска ключевых точек, субъективно важных для данного человека. Эти ключевые точки относятся к предпочтениям субъекта, его нежеланиям выполнять определенные действия и к его инструментальной готовности выполнять определенные действия. Особенно важное значение имеют высказывания клиента, за которыми психолог может «услышать» экзистенциальное самочувствие клиента.

Существенное значение для поиска имеют нежелания, отказы субъекта выполнять те или иные профессиональные действия. Эти отказы создают невозможность двигаться в рассматриваемом направлении. Невозможность двигаться в некоторых направлениях создает границы коридора профессионального развития. Этот коридор в конечном счете становится «коридором судьбы». Например, человек утверждает, что работа бухгалтером невозможна более для него, поскольку она не позволяет перемещаться в пространстве и больше общаться с людьми, решая их проблемы, а принуждает к работе с документами, цифрами. Отказываясь от бухгалтерской работы и стремясь к работе с людьми, субъект открывает для себя новые профессии, в которых есть то, что он ищет. Продолжая поиск вместе с психологом, он находит другие точки отказа (или объективной невозможности), которые определяют новые границы и новые повороты коридора.

Поиск заканчивается тогда, когда находится единственно возможная *в данных жизненных обстоятельствах* профессия. Этот поиск возможен только как совместная психолога и клиента деятельность. В ней психолог выполняет парадоксальную функцию: он следует за клиентом и одновременно руководит поиском. Следование за клиентом возможно при условии внимательного слушания и смотрения за телесными реакциями клиента. Клиент дает ответы на вопросы психолога прежде всего телом (глазами, голосом, руками, ногами, дыханием, корпусом).

Подготовка взрыва

Накопление знаний, умений и навыков у молодого специалиста в оптимальном случае происходит под руководством наставника. Историческая роль наставника в жизни начинающего профессионала заключается в том, что наставник ставит перед работником все более сложные задачи, разбирает сложные случаи его практики, дает обратную связь, показывает пример и направляет идеологически. Благодаря наставнику специалист получает возможность бывать в рефлексивной позиции по отношению к тому, что он сделал и как он сделал. В роли наставника может выступить непосредственный руководитель начинающего специалиста, или старший товарищ по работе, или коллега из другой организации, с которым можно консультироваться по профессиональным вопросам.

В российских коммерческих компаниях практика наставничества сегодня не применяется почти нигде. Начинающий специалист осуществляет поиск необходимых знаний, умений и навыков часто в очень недружественной среде, в борьбе и преодолении. Это приводит к разочарованию ту часть добросовестных молодых профессионалов, которые не готовы к жестким условиям существования в

компании-работодателе. Активный субъект труда и субъект своей судьбы может организовать свое социальное пространство таким образом, чтобы получать информацию от коллег вне работы.

Весь успешный профессиональный путь человека – это движение от одного взрыва через период латентности к другому взрыву.

Неудовлетворенность профессией в большом количестве случаев происходит – из-за невозможности в данных обстоятельствах подготовить возможный взрыв; – из-за отсутствия взрыва, взлета, этого перехода на другую орбиту профессиональной жизни, где субъект решает более сложные задачи и где осуществляется *понимание*.

Уверенность в себе профессионала базируется на мужестве переходить от одной точки развития к другой, от одной ступени к следующей, переживать и вынашивать новые знания и умения по каждой линии и потом превращать их в *новое качество*.

Рассмотрим пример. В случае с менеджером по продажам, который развивается сразу по четырем линиям, – взрыв может перевести его в профессию «маркетолог», он может перевести его в начальники отдела продаж, в супервизоры. Тогда перед ним откроется еще одна линия развития: быть наставником и руководителем подчиненных. Развивая это в себе, поддерживая одновременно с этим уже достигнутое, он придет к следующей точке, к взрыву. Этот взрыв может дать ученого, бизнес-консультанта, коуча.

Взрыв может привести к уходу в другую профессию или к новому повороту в старой профессии. Другая профессия может состояться именно в силу того, что она сложена из тех профессиональных качеств, которые уже в основном развиты у данного субъекта, и ставит перед ним такие цели, которые ему интересно решать. Обычно если перед ним возникает образ новой профессии или нового поворота в старой профессии, то эта картина переживается человеком как открытие. Это открытие приносит ему радость, и человек находит в себе силы изучить недостающий фрагмент новой профессии.

Какой путь будет выбран субъектом – зависит от того, какие линии развивались в нем дополнительно, какие потребности зрели в нем в это время незаметно для него самого или отчасти им осознаваемо.

Роль психолога в профессиональной переориентации профессионала

Психолог, консультант по карьере или профориентации взрослых выступает в роли *диагноста* готовности к взрыву, *фасилитатора* процесса рождения нового качества, а также и в роли *проводника*, сопровождающего субъекта профессиональной деятельности за новый поворот. Эта работа может быть успешной, если психолог-консультант исходит из следующего.

1. Неудовлетворенность характером труда происходит из профессиональной стагнации и невозможности в имеющихся условиях двигаться в сторону все большей интеграции профессиональных качеств. Только люди, переживающие взрывы, продвигаются по профессиональному пути. Точки взрыва и есть точки роста.
2. Невозможность двигаться в сторону увеличения степени интеграции профессиональных качеств может быть обусловлена не только внешними причинами (уровень сложности задач, которые ставит перед профессионалом руководитель), но и внутренними (нежелание, страх, скука решать именно такие задачи).
3. Профессионал, обратившийся за помощью к психологу, имеет существенный ресурс для решения задачи переосмысления своего профессионального пути.
4. Люди сами не всегда заметным для себя образом принимают решение либо в пользу изменений, роста, развития, риска, либо в пользу безопасности, отсутствия изменений и риска.

5. Отсутствие стремления к росту и изменениям гораздо более рискованное поведение, потому что оно не адаптивное. Вывести клиента в более адаптивную позицию – задача психолога-консультанта по профессиональной ориентации взрослых.

Задача психолога-специалиста по профессиональной переориентации профессионалов (консультанта по карьере) в том, чтобы помочь осуществиться новому интегративному образованию, привести профессионала в точку взрыва и наметить новые пути профессионального развития.

Литература

Лотман Ю.М. Культура и взрыв. М.: Прогресс, 1992. 271 с.

Розанов В.В. О понимании. СПб.: Наука, 1994. 544 с.

Поступила в редакцию 15 февраля 2009 г. Дата публикации: 20 июня 2009 г.

[Сведения об авторе](#)

Давыдова Эльмира Халимовна. Кандидат психологических наук, генеральный директор Центра профориентации «ПРОФГИД», старший научный сотрудник лаборатории инженерной психологии, факультет психологии, Московский государственный университет им. М.В.Ломоносова, Моховая, д. 11, стр. 5, 125009 Москва, Россия.

E-mail: elmdavid@yandex.ru

[Ссылка для цитирования](#)

Давыдова Э.Х. Интеграционный взрыв в профессиональном развитии человека и психологическая помощь [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2009. N 3(5). URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: чч.мм.гггг).

[К началу страницы >>](#)