

УДК 159.9

К.В. Карпинский¹, Т.В. Гижук²¹канд. психол. наук, доц., зав. каф. экспериментальной и прикладной психологии
Гродненского государственного университета имени Я. Купалы²магистр психол. наук, преподаватель каф. экспериментальной и прикладной психологии
Гродненского государственного университета имени Я. Купалы**ПСИХИЧЕСКАЯ РЕГУЛЯЦИЯ КАРЬЕРЫ УЧИТЕЛЯ**

В статье обсуждается роль психической регуляции карьеры в достижении учителем профессиональной успешности, выступающей индикатором реализации им профессиональных ценностей и целей. Обосновывается возможность выделения в целостной системе карьерной регуляции двух подсистем: смысловой и осознанной регуляции карьеры учителя. Осознанная саморегуляция карьеры представляет собой системно организованный психический процесс, направленный на построение и управление профессиональной жизнью в соответствии с субъективно принятыми карьерными целями личности. Основным психобиографическим образованием, обеспечивающим процессы построения учителем карьерой и управления ею, выступает субъективная картина карьеры. Смысловая регуляция карьеры осуществляется на основе личностного смысла профессиональной деятельности – пристрастного, избирательного отношения учителя к осуществляемой профессиональной деятельности.

Введение

В современной психологической науке карьеру понимают как: профессиональное продвижение или профессиональный рост; переход с одной ступени профессионализма на другую; динамику социально-экономического и профессионально-должностного статуса; форму социальной активности личности; особую форму профессиональной активности личности, направленную на организацию и реализацию профессиональной жизни; способ самореализации личности и т.д. [1–3]. При раскрытии содержания понятия «карьера» используются такие дефиниции, как «движение», «продвижение», «рост», «переход», «достижение», «активность», что указывает на процессуальную сущность данного феномена.

Перспективной для изучения профессиональной карьеры личности является процессуально-динамическая трактовка, с точки зрения которой карьера выступает в виде развернутого во времени процесса. Реальная диахроника карьеры охватывает линии изменения внешних и внутренних условий профессиональной жизни, где линия внешних изменений представлена должностными перемещениями, а линия внутренних изменений – событиями профессионально-личностного саморазвития человека. При таком рассмотрении карьера учителя охватывает профессиональное развитие и движение по служебной «лестнице», что соответствует её современному пониманию [4–6].

Говоря о карьере как о процессе активного преобразования и оптимизации внутренних и внешних условий профессиональной жизни, необходимо остановиться на характеристиках её субъекта, атрибутивным свойством которого является способность к психической регуляции карьеры.

Карьерная регуляция представляет собой сложносоставную систему психических структур, процессов и механизмов, которые обеспечивают возможность организации профессиональной жизни в форме долговременного, внутренне последовательного и преемственного процесса реализации профессиональных ценностей, мотивов и целей личности. В целостной системе психической регуляции карьеры могут быть выделены две подсистемы: побудительная, или смысловая, и осознанная, или исполнительная регуляция карьеры.

Смысловая регуляция карьеры учителя

Смысловая регуляция карьеры представляет собой поликомпонентную и многоуровневую систему смысловых структур и процессов разной степени устойчивости и обобщенности. С учетом того, что профессиональная деятельность является полиосмысленной и полимотивированной, представляется необходимым ввести различие типов и видов личностного смысла профессиональной деятельности. *Тип личностного смысла* – это уровневая характеристика, описывающая на каком уровне, в каком контексте и из каких источников происходит смыслообразование профессиональной деятельности. Основными типами являются локальный смысл и жизненный смысл профессиональной деятельности, складывающиеся соответственно на «внутридеятельностном» и «жизнедеятельностном» уровнях. *Вид личностного смысла* – это модальностная характеристика, отражающая объективное отношение деятельности к процессу практической реализации внутрипрофессиональных мотивов личности и (или) смысла всей ее жизни. В каждый момент времени профессиональная деятельность может способствовать либо препятствовать продуктивной реализации конкретной смысловой необходимости, ввиду чего следует разводить две базовых модальности (вида) ее личностного смысла: позитивную и негативную. В итоге систематика смыслов профессиональной деятельности строится на пересечении уровневых и модальностных характеристик. Она охватывает четыре основных варианта личностно-смыслового отношения к профессии: позитивный и негативный жизненный смысл, позитивный и негативный локальный смысл профессиональной деятельности.

С психологической точки зрения полимотивация и полиосмысленность означают, что профессиональная деятельность побуждается, направляется и смыслообразуется сразу из нескольких (двух и более) источников, вследствие чего она одновременно наделяется некоторым множеством личностных смыслов. В зависимости от модальности отдельных смыслов этот динамический комплекс может быть внутри себя гармоничным (моновалентным) или конфликтным (амбивалентным). Гармоничность достигается в ситуации, когда профессиональная деятельность только способствует или только препятствует практическому осуществлению всех актуальных смысловых потребностей личности. Однако с учетом множественности и переплетенности жизненных отношений личности, реализацию которых обслуживает профессиональная деятельность, это весьма редкое и труднодостижимое состояние. Действительной же нормой является конфликтность, двойственность, противоречивость личностного смысла, при котором профессиональный труд, содействуя реализации одних, в то же самое время противодействует реализации других смысловых потребностей личности. С поправкой на наличие нескольких уровней смыслообразования профессиональной деятельности, присутствие положительных и отрицательных смыслов может принимать форму внутриуровневых и межуровневых смысловых конфликтов.

До настоящего момента мы по умолчанию допускали, что профессиональная деятельность личности «воткана» в различные системы жизненных отношений, из которых она черпает осмысленность, напитывается конкретным смысловым содержанием. Между тем это далеко не всегда оправдано, поскольку при определенных обстоятельствах происходит отчуждение профессиональной деятельности от смыслопорождающих аспектов индивидуальной и общественной жизни. Смысловая природа отчуждения означает, что личность переживает свою профессиональную деятельность как чуждую, потерянную часть жизни и бессмысленное занятие, которое выполняется только лишь в силу внешней обязанности, а не по личному побуждению и убеждению.

Таким образом, личностный смысл профессиональной деятельности понимается как пристрастное, избирательное отношение учителя к осуществляемой профессиональной деятельности, определяемое её истинным местом и ролью в его жизнедеятель-

ности. Диапазон личностно-смыслового отношения к профессиональной деятельности задан полюсами бессмысленности и осмысленности. Последовательный анализ далее приводит к разграничению позитивного и негативного личностного смысла профессии, порождаемого на разных уровнях (внутридеятельностном или жизнедеятельностном) из разных смыслообразующих источников (собственные мотивы профессиональной деятельности и рядоположенных ей частных деятельностей или смысл жизни как «супермотив» жизнедеятельности в целом). Но ситуация единственности и одноmodalности личностного смысла профессиональной и любой иной деятельности является теоретической абстракцией или, по меньшей мере, эмпирической редкостью, тогда как в большинстве случаев профессиональный труд осуществляется в условиях полиосмысленности и разноmodalности личностного смысла. Иными словами, ей практически всегда сопутствует более или менее выраженный конфликт разнонаправленных личностных смыслов.

Осознанная саморегуляция карьеры учителя

Осознанная саморегуляция карьеры представляет собой системно организованный психический процесс, направленный на построение и управление профессиональной жизнью в соответствии с субъективно принятыми карьерными целями личности. Все психические структуры, процессы и механизмы, интегрированные в систему осознанной саморегуляции карьеры, призваны обеспечивать максимально полную самореализацию личности и вести ее к профессиональному успеху. Состав и строение системы саморегуляции карьеры в принципиальных чертах повторяют универсальную структурно-функциональную «архитектонику» осознанного саморегулирования произвольной активности человека [7–11]. Развернутое описание модели осознанной саморегуляции карьеры публиковалось нами ранее [12], поэтому здесь целесообразно ограничиться перечислением основных психических процессов, обеспечивающих осознанную саморегуляцию. Это полагание карьерных целей, моделирование значимых условий карьеры, программирование карьеры, контроль и оценивание результатов и корректирование психических регуляторов (целей, программ и т.д.). Названные процессы замкнуты в «регуляторное кольцо» и образуют единую циклическую систему, направленную на достижение поставленных целей. Любой структурно-функциональный дефект осознанной саморегуляции приводит к невозможности успешного выполнения регулируемой деятельности [9].

Одним из важнейших компонентов, определяющих сформированность и функциональность системы осознанной саморегуляции произвольной активности человека, является модель значимых условий. Отсутствие у субъекта достаточно четкой и полной модели значимых условий выступает признаком структурной неразвитости и причиной функциональной неполноценности саморегуляции. О.А. Конопкин указывает: «Субъективная модель условий выполняет в саморегуляции функцию источника информации, на основании которой («доверяясь» которой) субъект реализует собственно программирование параметров и способов поведенческих актов, исполнительских действий и т.д. Несоответствие субъективной модели реальным условиям деятельности, поступка (недостаточная ее полнота или прямая ошибочность, в том числе относительно собственных качеств и возможностей) неизбежно сказывается на результативности программы. Понятно, что до тех пор, пока в субъективной модели не найдут правильного и достаточно конкретного отражения необходимые значимые условия, деятельность не может быть продуктивной, иметь оптимальный режим и т.п.» [13, с. 162–163]. И.Л. Прыгина также подчеркивает, что «от адекватности модели значимых условий, от того, насколько верно данная модель условий отражает происходящее, будет в конечном счете зависеть успешность достижения цели субъектом» [14, с. 14–15].

В процессе моделирования значимых условий карьеры формируется «*субъективная картина карьеры*» (СКК), отражающая события карьерного прошлого, настоящего и будущего. Данная модель содержит в себе образ желаемой профессиональной карьеры, а также значимые для ее построения предпосылки. СКК является неотъемлемой частью более широкого психического образа – субъективной картины жизненного пути (СКЖП). Рассматривая СКЖП с позиций *причинно-целевой концепции* психологического времени, А.А. Кроник и Е.И. Головаха определяют ее как *психический образ*, в котором отражены пространственно-временные характеристики жизненного пути – значимые события прошлого, настоящего и будущего в их причинно-следственных и целесообразных связях [15, с. 46]. Включенность СКК в структуру СКЖП позволяет экстраполировать категориальный аппарат и методический инструментарий, разработанный для целей ее изучения, на СКК. С этих позиций СКК можно определить как психический образ личностно значимых и профессионально важных событий карьерного развития личности в их детерминационных (причинных и целевых) взаимосвязях. Являясь продуктом процесса моделирования в системе осознанной саморегуляции карьеры, этот психический образ ориентирует учителя в условиях, необходимых для достижения им профессионального успеха.

В контексте психической регуляции важен не столько объективный профессиональный успех, сколько его субъективное восприятие и оценивание со стороны личности как субъекта карьеры: «субъективный», «воспринимаемый», «интринсивный успех», или «профессиональная успешность личности». Это психический феномен, отражающий меру соответствия реальных достижений профессиональным притязаниям и стремлениям самой личности как субъекта трудовой деятельности, делового общения и профессиональной карьеры. Профессиональная успешность формируется и функционирует в звене оценки и контроля осознанной саморегуляции профессиональной карьеры, в котором осуществляется сличение объективно достигнутых трудовых и карьерных результатов с субъективно желаемым служебным положением и уровнем профессионального мастерства, т.е. с индивидуальными критериями и стандартами профессионального успеха-неуспеха.

О.А. Конопкин подчеркивает, что регуляторный процесс оценивания обеспечивает постоянное включение результатов предшествующих действий в последующие циклы саморегулирования, чем обуславливает непрерывность и недизъюнктивность саморегуляции, превращает ее в циклический процесс. В конечном итоге, «именно оценка субъектом результатов своей деятельности выступает предпосылкой того, что его деятельность является, образно говоря, не просто «целенаправленной», но и «целедостигающей»» [8, с. 219]. В контуре осознанного саморегулирования карьеры «продуктом» процесса оценивания выступают психические образования, служащие субъективными критериями *профессиональной успешности*, а именно *удовлетворенность карьерой и профессиональное самоотношение личности* [16].

Удовлетворенность карьерой результирует целостный профессиональный путь учителя в единстве его внешнего (продвижение в должностной иерархии, уровне оплаты труда и т.д.) и внутреннего (профессионально-личностное самосовершенствование) аспектов. Она является психическим феноменом оценочной природы, в формировании которого собственные профессиональные стремления, ожидания и притязания учителя играют более важную роль, нежели объективно заданные нормативы труда и критерии его успеха. Феноменологически удовлетворенность карьерой выступает сложным сплавом когнитивной (рациональной) оценки и эмоционального переживания личности по поводу достигнутого профессионального статуса и уровня профессионализма. В этой связи ее можно рассматривать в качестве субъективного «эквивалента» профессиональной продуктивности.

Оценочные процессы обращены не только на трудовую среду и на профессиональную деятельность как таковую, но и на ее субъекта, индивидуальные (индивидуальные и личностные) свойства которого также оказываются значимыми *внутренними условиями* профессиональных побед. Результатом данной оценки выступает *профессиональное самоотношение личности* (мера удовлетворенности самим собой как профессионалом), которое отражает объективные отношения индивидуальных свойств учителя к практической реализации мотивов и ценностей труда. На уровне индивидуального сознания эти объективные отношения приобретают форму эмоциональных переживаний и самооценочных суждений личности о себе как субъекте труда.

В функциональном плане удовлетворенность карьерой и профессиональное самоотношение личности являются важными компонентами карьерной саморегуляции: с одной стороны, они являются продуктом регуляторного процесса оценивания, который фиксирует профессиональный успех личности в каждый конкретный момент времени, а с другой стороны, образуют сложный механизм обратной связи, указывающей субъекту пути оптимизации профессиональной деятельности и направления профессионального саморазвития.

Заключение

В результате проведенного теоретического исследования могут быть сформулированы следующие основные выводы:

1. Целостная система карьерной регуляции, включающая в себя смысловую и осознанную регуляцию, конституирует личность в качестве субъекта карьеры.

2. Осознанная саморегуляция карьеры представляет собой системно организованный психический процесс, направленный на построение и управление профессиональной жизнью в соответствии с субъективно принятыми карьерными целями личности. Основным психобиографическим образованием, обеспечивающим построение учителем собственной карьеры и управление ею, выступает субъективная картина карьеры. Являясь продуктом процесса моделирования в системе осознанной саморегуляции карьеры, субъективная картина карьеры ориентирует учителя в условиях, необходимых для достижения им профессиональной успешности.

3. Смысловая регуляция карьеры осуществляется на основе личностного смысла профессиональной деятельности – пристрастного, избирательного отношения учителя к осуществляемой профессиональной деятельности. Помимо отсутствия личностного смысла профессиональной деятельности (отчуждения профессии) существуют позитивный, негативный и конфликтный личностный смысл.

Результаты исследования открывают пути эмпирического изучения психологических факторов профессиональной успешности учителя в научных и практических целях.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Могилевкин, Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг : монография / Е. А. Могилевкин. – СПб. : Речь, 2007. – 336 с.

2. Поваренков, Ю. П. Проблемы психологии профессионального становления личности / Ю. П. Поваренков. – Саратов : Саратов. гос. социал.-эконом. ун-т, 2013. – 322 с.

3. Толочек, В. А. Современная психология труда / В. А. Толочек. – СПб. : Питер, 2005. – 479 с.

4. Александрова, М. В. Становление карьеры педагога в территориальной образовательной системе : монография / М. В. Александрова. – Великий Новгород, 2007. – 238 с.

5. Крисковец, Т. Н. Организационно-педагогические условия управления профессиональной карьерой учителя : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. / Т. Н. Крисковец ; Оренбург. гос. ун-т. – Оренбург, 2005. – 22 с.
6. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Знание, 1996. – 312 с.
7. Дикая, Л. Г. Психическая саморегуляция функционального состояния человека (системно-деятельностный подход) / Л. Г. Дикая. – М. : Изд-во Ин-та психол. РАН, 2003. – 318 с.
8. Конопкин, О. А. Психологические механизмы регуляции деятельности / О. А. Конопкин. – М. : Наука, 1980. – 256 с.
9. Конопкин, О. А. Психическая саморегуляция произвольной активности человека (структурно-функциональный аспект) / О. А. Конопкин // Вопр. психол. – 1995. – № 1. – С. 5–12.
10. Моросанова, В. И. Саморегуляция и индивидуальность человека / В. И. Моросанова. – М. : Наука, 2010. – 519 с.
11. Осницкий, А. К. Структура, содержание и функции регуляторного опыта человека : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.01 / А. К. Осницкий. – М., 2001. – 370 с.
12. Гижук, Т. В. Психологические механизмы и закономерности саморегуляции профессиональной карьеры личности / Т. В. Гижук // Весн. ГрДУ ім. Я. Купалы. – Сер. 3. – 2014. – № 1 (171). – С. 156–161.
13. Конопкин, О. А. Функциональная структура саморегуляции деятельности и поведения / О. А. Конопкин // Психология личности в социалистическом обществе: активность и развитие личности. – М. : Наука, 1989. – С. 158–172.
14. Прыгина, И. Л. Проявление особенностей когнитивного и метакогнитивного опыта личности в субъектной регуляции деятельности: на примере структуры «модели субъективно значимых условий» : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / И. Л. Прыгина. – Казань, 2008.
15. Кроник, А. А. Каузометрия. Методы самопознания, психодиагностики и психотерапии в психологии жизненного пути / А. А. Кроник, Р. А. Ахмеров. – М. : Смысл, 2003. – 284 с.
16. Карпинский, К. В. Развитие личности как субъекта жизни в контексте профессиональной деятельности / К. В. Карпинский // Актуальные проблемы психологии личности : сб. науч. ст. / науч. ред. К. В. Карпинский, Н. Р. Салихова. – Гродно : ГрГУ, 2013. – С. 48–98.

Рукапіс паступіў у рэдакцыю 18.11.2015

Karpinski K.V., Hizhuk T.V. Self-regulation of Teacher's Career

In the article the role of mental regulation of career in achievement of professional success by a teacher is discussed. Career regulation includes semantic and conscious regulation. Conscious self-regulation career is a system of organized mental processes directed at management of professional life according to subjectively accepted career purposes. Meaning regulation is based on the personal meaning of professional work – the selective relation of the teacher to professional work.

Исследование проводилось в рамках гранта БРФФИ Г15М-139 от 04.05.2015 г. «Психологические факторы повышения профессиональной успешности учителей в условиях оптимизации общего среднего образования Республики Беларусь»