

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ THEORETICAL RESEARCH

### Вовлеченность в профессиональную среду и ее значение для непрерывного образования

**Е.Ю. ЛИТВИНОВА\***,  
ФГБОУ ВО МГППУ, Москва, Россия, [elen-litvinova@ya.ru](mailto:elen-litvinova@ya.ru)

**Н.В. КИСЕЛЕВА\*\***,  
ФГБОУ ВО МГППУ, Москва, Россия, [2133940@mail.ru](mailto:2133940@mail.ru)

*В статье представлен анализ существующих определений феномена профессиональной среды и разнообразных подходов к пониманию ее компонентов. Уделено внимание рассмотрению таких социально-психологических составляющих профессиональной среды, как профессиональная культура, профессиональные группы и сообщества. На основе теоретического анализа в статье предложено авторское понимание функций профессиональной среды, представлена и разработанная авторами модель динамики вовлеченности в профессиональную среду, описаны ее этапы. Вовлеченность в профессиональную среду рассматривается как устойчивое состояние взаимодействия субъекта с профессиональной средой, проявляющееся в поведенческой активности как внутри среды, так и за ее пределами в качестве представителя этой профессиональной среды. Акцентирована многоаспектность и актуальность изучения взаимодействия профессиональной среды и профессионального образования. Приведены аргументы в пользу сближения образовательной и профессиональной среды. В статье впервые обоснована необходимость изучения взаимосвязи вовлеченности в профессиональную среду и вовлеченности в непрерывное образование как условия успешной адаптации и развития современного профессионала.*

#### Для цитаты:

*Литвинова Е.Ю., Киселева Н.В.* Вовлеченность в профессиональную среду и ее значение для непрерывного образования // Социальная психология и общество. 2017. Т. 8. № 2. С. 5–20. doi:10.17759/sps.2017080201

\* *Литвинова Елена Юрьевна* — кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии управления, факультет социальной психологии, ФГБОУ ВО МГППУ, Москва, Россия, [elen-litvinova@ya.ru](mailto:elen-litvinova@ya.ru)

\*\* *Киселева Надежда Владимировна* — аспирантка кафедры психологии управления, факультет социальной психологии, ФГБОУ ВО МГППУ, Москва, Россия, [2133940@mail.ru](mailto:2133940@mail.ru)

**Ключевые слова:** профессиональная среда, профессиональные сообщества, непрерывное образование, вовлеченность в профессиональную среду, динамика вовлеченности в профессиональную среду, этапы вовлеченности в профессиональную среду, взаимосвязь вовлеченности в профессиональную среду и непрерывного образования, поливариативная карьера.

В последние годы в исследованиях, посвященных психологии карьеры и профессионального развития, все чаще звучит тема приверженности профессии и собственному профессиональному пути, в противовес более популярной ранее теме приверженности организации, ее ценностям и культуре. Профессионалы демонстрируют высокий уровень принадлежности профессиональной среде, а в поисках профессиональной оценки и признания все чаще отдают предпочтение не организационному, а профессиональному сообществу. Карьерные ожидания работники связывают в большей степени с таким уровнем своего профессионального и индивидуального развития, при котором они будут востребованы многими организациями и получат возможность выбора. Образованные люди, стремящиеся сделать карьеру, все больше ориентируются не на приверженность конкретной организации, а на приобретение такого набора профессиональных и личных компетенций, который позволит им быть успешными в профессии, конкурентоспособными на рынке труда. Вместе с тем управление собственным профессиональным развитием предполагает не только совершенствование имеющихся компетенций, но и анализ перспектив своей деятельности, предвосхищение тех знаний и умений и навыков, которые могут потребоваться уже в ближайшее время.

Феномен профессиональной среды еще не получил достаточно глубокого анализа в современной психологической литературе. Более того, само понятие

размыто и понимается неоднозначно. Профессиональная среда определяется то как сфера профессиональной деятельности [26], то как профессиональная принадлежность [7], то как синоним организационной среды [2], то как часть профессионального самосознания и источник формирования личности профессионала [4; 5] и т. п. Нам близок подход, развиваемый С.А. Дружиловым, который утверждает, что неотъемлемой частью личности профессионала является «... представление человека о себе как о члене профессионального сообщества, носителе профессиональной культуры, в том числе определенных профессиональных норм, правил, традиций, присущих данному профессиональному сообществу» [5, с. 33].

Феномены, составляющие профессиональную среду, также разнообразны. Интересно, что такой компонент профессиональной среды, как профессиональное сообщество, его роль в становлении профессионала, чаще привлекает внимание исследователей, чем сам феномен профессиональной среды [9; 27; 30; 31]. Размышляя о профессии, Е.А. Климов обращал внимание на преемственность как важнейшую роль профессионального сообщества: профессия это «... мысленно представляемая референтная группа, к которой принадлежат не только здравствующие специалисты, но и те профессионалы, которые внесли существенный вклад в дело в прошлом» [8]. А.Г. Шмелев и А.С. Науменко видят роль профессионального сообщества в интеграции профессионалов и регу-

лировании в области соблюдения профессиональной этики [32].

Другие исследователи делают акцент на роли профессионального сообщества в формировании профессиональной идентичности [19], в развитии индивидуального профессионализма [5], в мотивации студентов и молодых специалистов к профессиональному развитию [33], в стимулировании профессиональной вовлеченности [35].

Мы будем понимать под **профессиональной средой (ПС)** совокупность субъектов профессиональной деятельности, условий, в которых она осуществляется, и их взаимодействия и взаимовлияния. Профессиональная среда обеспечивает осознание субъектом собственной профессиональной принадлежности, принятие профессиональных установок, вхождение в профессиональную культуру, профессиональный рост и развитие. Компонентами ПС являются: профессионалы как носители компетенций, новички (студенты и молодые специалисты), профессиональные группы и сообщества, вузы, кафедры, организации и др.

К функциям профессиональной среды традиционно относят только адаптационную и рассматривают ее в основном по отношению к студентам, молодым специалистам. Нами были выделены дополнительно следующие функции

- Адаптационная (ПС — носитель профессиональных норм, ценностей, установок, которые необходимо усвоить, принять, чтобы успешно осуществлять профессиональную деятельность).
- Мотивационная (принадлежность, реальная или предполагаемая ПС — источник мотивации, как положительной, так и отрицательной, пребывания в профессии).
- Коммуникативная (обмен профессиональной информацией, взаимодей-

ствие с другими профессионалами как внутри среды, так и за ее пределами).

- Обучающая, развивающая (ПС — важнейший источник инноваций, новых приемов, методов, технологий).
- Регулирующая (ПС способна обеспечить поддержку и контроль необходимого профессионального уровня субъекта профессии, поддержать профессиональную репутацию).
- Эмоциональная (эмоциональная поддержка).
- Синергетическая (организация совместных проектов).
- Накопления и трансляции профессиональных знаний (преемственность профессиональных знаний, умений, навыков и опыта).

Профессиональная среда всегда отличалась несколько размытыми организационными и даже территориальными рамками. Представители профессий могли встречаться, обмениваться опытом, устраивать дискуссии и обсуждения, которые не были четко регламентированы, но при этом могли оказать существенное влияние на профессиональное развитие. Особенности сегодняшней ситуации в том, что она становится все менее ограниченной рамками одного вуза, одной организации, одной отрасли производства или профессионального образования, одной страны. Более того, все возрастающее количество междисциплинарных связей и проектов убедительно свидетельствует о том, что современная профессиональная среда не ограничивается и рамками одной профессии. Сейчас профессионал, стремясь повысить свои профессиональные компетенции, зачастую обращается к знаниям, традиционно относившимся к другим профессиональным сферам. Так, врач, имеющий медицинское и высшее экономическое образование, самостоятельно изучает

психологию, чтобы стать более эффективным как врач и руководитель.

Современные средства коммуникации способствуют выстраиванию междисциплинарных связей и стремлению профессионала развить свои профессиональные компетенции в смежных профессиональных сферах. Развитие ИТ-технологий создало возможность обмена информацией и взаимодействия с профессионалами и педагогами практически по всему миру, широкого доступа к профессиональной литературе, возможность обучения очень многим профессиям с любой ступени. Все это, на наш взгляд, привело к качественным изменениям профессиональной среды.

Профессиональная среда в современном мире представляет собой богатый источник роста профессионализма ее субъектов, она несет информацию о востребованных компетенциях и возможных перспективах их развития, о взаимосвязях в профессиональном мире, о новых профессиях. В силу этого она обладает большим образовательным потенциалом, мотивирует к поиску дополнительных путей повышения квалификации и обучения новым знаниям.

Вовлеченность в профессиональную среду — важная часть развития профессионала, поскольку именно она обеспечивает преемственность в рамках профессии. При этом мы имеем дело с двумя одновременно протекающими процессами: вовлечении со стороны профессиональной среды и вовлеченностью со стороны субъекта, каждый из которых на разных этапах развития профессионализма может играть свою роль. Так, привлекательность профессиональной среды может стать стимулом для выбора, освоения и углубления в профессии. С другой стороны, стремление развить-

ся профессионально ведет к поиску соответствующей среды, которая бы этому способствовала. Таким образом, степень вовлеченности в профессиональную среду может варьироваться в зависимости от особенностей самой среды в данный момент, от степени ее привлекательности для субъекта, от профессионального уровня и индивидуальных особенностей самого субъекта, что выражается в этапах развития вовлеченности.

В литературе, как научной, так и популярной, достаточно широко обсуждается проблема вовлеченности персонала как важного условия эффективной работы сотрудников организации. Чаще всего вовлеченность рассматривают как концентрацию работника на задаче; готовность интеллектуально и эмоционально работать столько, сколько нужно для ее решения; удовлетворенность своей ролью, приверженность организации, ее целям и ценностям [10; 14; 21; 30]. Некоторые авторы настаивают на том, что вовлеченность персонала — это, в первую очередь, личная заинтересованность и поглощенность деятельностью, готовность приложить все усилия для ее успешного завершения. Вовлеченный сотрудник полон энтузиазма, он проактивен и готов взять на себя всю ответственность за результат [34; 36].

Анализируются как эмоционально-мотивационная составляющая вовлеченности, так и поведенческая, а именно, количество физической и психологической энергии, которую человек длительно посвящает работе [3]. Исследуются факторы, способствующие и препятствующие вовлеченности, создаются психологические портреты вовлеченного сотрудника [28].

Вместе с тем, вовлеченность в профессиональную среду в контексте вовлеченности персонала зачастую вообще не

упоминается, хотя многие организации, особенно наукоемкие, обращают внимание на то, чтобы их сотрудники выходили за организационные рамки, проводят для представителей профессионального сообщества семинары, конференции, мастер-классы. Вовлеченность в профессиональную среду позволяет субъекту находиться в курсе актуальных тенденций своей профессиональной сферы, осознавать существующие в ней взаимосвязи, понимать необходимые зоны профессионального роста, учитывать особенности взаимовлияния и взаимопроникновения и взаимосвязи со смежными профессиональными сферами.

На наш взгляд, проблема вовлеченности в профессиональную среду, наряду с вовлеченностью в организацию, может занять достойное место в социально-психологических исследованиях. Мы будем рассматривать **вовлеченность в профессиональную среду** как устойчивое состояние активного взаимодействия субъекта с профессиональной средой, проявляющееся в поведенческой активности как внутри среды, так и за ее пределами в качестве представителя этой профессиональной среды. Вовлеченность в профессиональную среду сопровождается эмоционально окрашенным чувством принадлежности ей и приверженностью субъекта целям и ценностям профессии.

Поскольку вовлеченность в ПС процесс динамичный, мы предлагаем выделить следующие его этапы (рис. 1).

1. *Предварительный этап* — вовлеченность только начинает формироваться. Человек осуществляет процесс выбора своей профессии, которая становится для него привлекательной. Формируется намерение стать представителем данной профессии и присоединиться к профессиональной среде. В некоторых случаях выбор профессии определяется знакомством с профессиональной средой, привлекательностью ее субъектов. На этом этапе субъект не является частью профессиональной среды.

2. *Обучение и начальное развитие профессиональных компетенций, ориентация в профессиональной среде* — как правило, этот этап связан с началом профессионального обучения, знакомством с профессиональным языком, нормами и правилами, приспособлением к требованиям и условиям труда, ассимиляцией накопленного образовательного опыта. У человека формируются базовые профессиональные компетенции, приобретает новая социальная роль, например, студента, обучающегося определенной профессии. Данный этап заканчивается формированием психологической готовности и желанием заниматься выбранной профессиональной деятельностью.



Рис. 1. Этапы развития вовлеченности в профессиональную среду

3. *Приобщение к профессиональной среде, адаптация к профессиональной деятельности* — на этом этапе человек начинает ощущать себя частью профессиональной среды, разделяет ценности и традиции профессионального сообщества, демонстрирует поведение, соответствующее требованиям среды. Формируется профессиональная идентичность, развиваются представления о профессиональной карьере, происходит развитие базовых и формирование специфических компетенций. Данный этап заканчивается адаптацией к профессиональной деятельности и осознанием себя представителем определенной профессии.

4. *Погружение в профессиональную среду* — в этот период происходит повышение осознанности профессиональной деятельности, *развитие мастерства*, возникает ощущение профессиональной успешности, у человека появляются профессиональная позиция, осознание своих профессиональных возможностей и ограничений, формируется опыт взаимодействия с внешним окружением как представителя профессиональной среды (и признание его профессионального статуса внешним окружением). У человека происходит выбор профессиональной стратегии и способов ее реализации. Кроме того, именно на этом этапе возникает осознание необходимости развития профессиональных компетенций, осуществляются поиск и построение возможных путей дальнейшего профессионального роста и совершенствования. Если на предыдущем этапе направление и содержание обучения преимущественно задавались извне, то сейчас субъект начинает осознать и строить собственную образовательную траекторию. Этот этап сопровождается углублением и ростом постоянства контактов человека с профессиональной средой.

5. *Интеграция в профессиональной среде* — на этом этапе человек испытывает удовлетворенность своей профессией, вносит творческий вклад в изменение профессиональной среды, ощущает свою профессиональную значимость, у него актуализируется потребность передачи накопленного опыта. Развиваются коммуникации, возникает признание внутри профессионального сообщества. На стадии интеграции потребность в постоянном, непрерывном образовании становится базовой для развития профессионализма и поддержания высокого профессионального мастерства.

На всех этапах своего развития — вовлеченность в профессиональную среду отражает процесс взаимодействия человека с ней. Временные, возрастные рамки прохождения этапов вовлеченности индивидуальны, зависят от профессиональной принадлежности и особенностей субъектов труда.

Вовлеченность в профессиональную среду представляет собой непрерывный, целостный, системный, структурированный процесс взаимодействия профессионала с его профессиональным окружением. Вовлеченный профессионал испытывает интерес к профессиональной деятельности, посвящает силы, время, энергию, ресурсы эффективному выполнению своей профессиональной деятельности, профессиональному росту и развитию, связан с профессиональным сообществом, следит за изменениями и инновациями в своей сфере. Таким образом, вовлеченность в профессиональную среду предполагает, с одной стороны, совершенствование и обновление тех компетенций, которые позволяют эффективно выполнять профессиональную деятельность, с другой стороны, возможность быть проактивным, понимание направления развития, осознание тех компетенций,

которые нужно формировать в ближайшем будущем, чтобы оставаться востребованным и конкурентоспособным.

В этой связи трудно переоценить роль непрерывного образования (continuing education, lifelong learning, ongoing education, lifewide learning) для поддержания и развития профессионализма. Оно становится неотъемлемой составляющей жизни современного профессионала, различные его виды и формы все более востребованы у представителей самых разных профессий, а сам феномен непрерывного образования популярен у исследователей различных научных областей [17; 18; 19]. Начиная с этапа интеграции в профессиональную среду, субъект все больше вовлекается в процесс непрерывного образования. Таким образом, можно предположить, что рост вовлеченности в профессиональную среду приводит к росту вовлеченности в непрерывное образование, тогда как вовлеченность в непрерывное образование позволяет лучше адаптироваться в профессиональной среде. Вовлеченность субъекта в непрерывное образование способствует расширению для него границ профессионального сообщества, более глубокому пониманию профессиональных норм и ценностей, удовлетворению профессиональных потребностей в кругу значимых людей (референтных групп). Вовлеченность в данном случае выступает энергетическим (эмоционально-мотивационным) аспектом деятельности.

Традиционно непрерывное образование рассматривается как всесторонняя учебная деятельность, осуществляемая постоянно с целью улучшения знаний и навыков и профессиональной компетентности. В более широком контексте непрерывное образование представляет собой процесс получения любых новых

знаний и навыков, необходимых для успешной адаптации в постоянно меняющихся условиях жизни современного человека. Развитие системы непрерывного образования, с этой точки зрения, предполагает создание условий для успешной социализации личности, определение целей и задач образовательных институтов, исследование особенностей взаимоотношений обучающего и обучаемого, стимулирование мотивации к непрерывному образованию и т. д. Показателен тот факт, что в России существует большое разнообразие потребностей в профессиональном образовании, молодежь с самого начала нацелена на длительные траектории получения образования [15].

В «Образовательной стратегии ЮНЕСКО 2014–2021» обучение на протяжении жизни выступает основным и «организующим принципом всех форм обучения». В основе этого принципа лежит убеждение, что система образования должна содействовать пожизненному обучению, созданию формальных, неформальных и неофициальных возможностей для обучения людей всех возрастов. Предполагается, что в образовательном процессе есть необходимость акцентировать внимание не столько на передаче знаний и приобретении конкретных навыков, сколько на формировании более широких компетенций, способствующих раскрытию потенциала обучающихся. Как отмечает И.П. Печеранский, «... одним из мегатрендов нового века, наряду с демографическими изменениями и глобализацией, является непрерывное образование» [20, с. 15].

Поскольку субъектами образовательного процесса зачастую являются взрослые профессионалы, образование становится способом получения желаемых знаний, навыков путем осознанного выбо-

ра программ и технологий обучения. Исследование непрерывного образования как «образования для взрослых» предполагает фокусировку на возрастных особенностях, уровне осознанности целей получения образования и ориентированности на результат. Большинство взрослых субъектов непрерывного образования осознают связь между уровнем профессионализма и необходимостью повышать квалификацию, между собственной эффективностью и ростом профессиональных компетенций.

Таким образом, необходимость установления тесных связей между профессиональной средой и непрерывным профессиональным образованием приобретает особую остроту. Именно профессиональная среда во многом определяет содержание профессионального образования. В настоящее время принят ряд попыток привести образовательный процесс в соответствие с требованиями профессиональной среды [1; 6; 13; 22, 23; 25; 29]. Однако эти попытки ограничиваются вузами и не затрагивают всей системы непрерывного образования. Сближение, установление связей между профессиональной средой и непрерывным образованием, с одной стороны, способствовало бы большей «заточенности» учебных программ под конкретные профессиональные цели и задачи, а с другой стороны, обеспечило бы возможность более осознанного и целенаправленного управления субъектом собственным образованием.

Подчеркивая функциональную специфику получаемых знаний, ряд авторов, отмечают, что важнейшая задача такого образования — обеспечение непрерывного обновления профессиональных знаний и навыков. Причем в этом виде непрерывное образование совпадает с дополнительным профессиональным об-

разованием, поскольку также включает в себя регулярное повышение квалификации и профессиональную переподготовку, и в этом случае дополнительное образование должно соотноситься с основным [15]. Чаще всего речь идет о непрерывном профессиональном образовании, которое рассматривается как получение дополнительных профессиональных знаний, умений и навыков в соответствии с профилем профессиональной деятельности обучаемого.

Мы согласны с тем, что «... непрерывное профессиональное образование делает акцент на постоянстве процесса обучения в профессиональной сфере, но никак не связывает его с характером базового образования» [15, с. 27].

И хотя это отличие существенно, поскольку содержит разные представления о профессиональной карьере, нам представляется, что как углубление в профессию, так и выход за рамки непосредственно профессиональных компетенций, а также расширение их рамок имеют непосредственное отношение к непрерывному образованию. Различия в том, что в одном случае — это линейное продвижение в профессиональной среде, в другом — освоение смежных областей, расширение функциональных обязанностей, иногда выход за рамки традиционных представлений. Таким образом, мы имеем дело с традиционной (линейной) и поливариативной профессиональными карьерами. Непрерывное образование в контексте вовлеченности в профессиональную среду предполагает акцентирование внимания не на соответствии профессиональной готовности человека требованиям конкретного предприятия, а на логике собственного профессионального развития и собственных профессиональных запросов.

В этом случае непрерывное образование способствует успешному освоению новых знаний, умений и навыков, помогающих лучше адаптироваться в постоянно меняющихся условиях, и приобретению необходимых профессиональных компетенций, позволяющих быть конкурентоспособным на рынке труда.

Мы допускаем, что идеи, изложенные в статье, нуждаются в дополнительном анализе и проверке. Однако проблема изучения взаимовлияния профессиональной среды и непрерывного образования заслуживает этого и имеет, на наш взгляд, серьезные перспективы [11; 12; 24]. Современная ситуация настойчиво предлагает, если не сказать навязывает, необходимость быть в курсе происходящих изменений, развивать профессиональную компетентность, чтобы оставаться востребованным. Однако зачастую субъект не имеет представления о конкретном направлении, в котором он должен действовать, конкретных шагах, которые ему

необходимо предпринять. Обилие обновляющейся информации, интенсификация коммуникативного и информационного потока могут дезориентировать, вызывать стресс и демотивировать человека. Доступность огромного массива знаний поднимает проблему их дифференцирования, выбора необходимых. Именно в этом контексте так важно, чтобы система непрерывного образования, находясь в единстве с профессиональной средой, могла помочь субъекту управлять собственным профессиональным ростом, предоставляя информацию и возможность развивать необходимые компетенции. На наш взгляд, серьезные перспективы прикладного использования имеет исследование и разработка способов управления вовлеченностью в профессиональную среду, которые позволят скорректировать сбои и потери на этапах вовлеченности, начиная от затруднения в выборе профессии и заканчивая профессиональным выгоранием и стагнацией.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Горбатко Е.С. Управление процессами интеграции основного высшего и дополнительного образования на основе компетентностного подхода: дисс. канд. экон. наук. М., 2014. 161 с.
2. Деркач А.А. Роль организационной среды в становлении личности профессионала // Акмеология. 2011. № 3 (39). С. 8–18.
3. Долженко Р.А. Удовлетворенность, лояльность, вовлеченность персонала: уточнение и конкретизация понятий // Вестник АГАУ. 2014. № 9 (119). С. 157–162.
4. Дружилов С.А. Влияние профессиональной группы и профессионального сообщества на становление и сохранение индивидуального профессионализма [Электронный ресурс] // Современные научные исследования и инновации. 2015. № 3. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2015/03/49885> (дата обращения: 03.02.2017).
5. Дружилов С.А. Психология профессионализма субъекта труда: концептуальные основания // Известия Российского государственного педагогического университета имени А.И. Герцена. 2005. № 12. С. 30–43.
6. Ермакова Л.И. К вопросу о концептуальных основах развития региональных моделей системы непрерывного образования // Научные проблемы гуманитарных исследований. 2012. № 1. С. 240–246.

7. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: учеб. пособие для вузов. М.: Издательский центр «Академия», 2009. 240 с.
8. Климов Е.А. Путь в профессионализм (психологический взгляд). М.: Флинта, 2003. 320 с.
9. Кондратьев М.Ю. К портрету отечественного профессионального психологического сообщества: блестящие реальности на официальном фраке // Социальная психология и общество. М.: Изд-во: МГППУ. 2015. Т. 6. № 3. С. 174–188.
10. Липатов С.М. Вовлеченность работника в организацию» или «увлеченность работой»: соотношение понятий [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2015. Т. 5. № 1. С. 104–110. // Научная библиотека КиберЛенинка. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/vovlechnost-rabotnika-v-organizatsiyu-iliuvlechnost-rabotoy-sootnoshenie-ponyatiy> (дата обращения: 03.02.2017).
11. Литвинова Е.Ю., Киселева Н.В. Структурная модель вовлеченности обучающихся в непрерывное образование // Социальная психология и общество. 2016. Т. 7. № 3. С. 5–17. doi: 10.17759/sps.2016070301
12. Литвинова Е.Ю. Поливариативная карьера: перспективы изучения // Современная зарубежная психология. 2013. № 2. С. 118–129.
13. Мангер Т.Э. Диверсификация системы непрерывного образования в социально-культурной сфере: автореф. д-ра пед. наук. Тамбов., 2008. 34 с.
14. Мандрикова Е.Ю., Горбунова А.А. Взаимосвязь увлеченности работой, личностных ресурсов и удовлетворенности трудом сотрудников [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2012. Т. 2. № 4. С. 2–22. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/vzaimosvyaz-uvlechnosti-rabotoy-lichnostnyh-resursov-i-udovletvorennosti-trudom-sotrudnikov> (дата обращения: 03.02.2017).
15. Мониторинг непрерывного образования: инструмент управления и социологические аспекты / Под ред. А.Е. Карпухиной. Сер. «Мониторинг. Образование. Кадры». М.: МАКС Пресс, 2006. 340 с.
16. Муратова Е.И., Федоров И.В. Модель адаптации студентов к профессиональной среде // Высшее образование в России. 2009. № 6. С. 91–97.
17. Непрерывное образование – стимул человеческого развития и фактор социально-экономических неравенств / Под ред. Ю.В. Латова. М.: ЦСПиМ, 2014. 433 с.
18. Непрерывное образование и потребность в нем / Под ред. Г.А. Ключарева. М.: Наука, 2005. 153 с.
19. Непрерывное образование: актуальное состояние, проблемы и перспективы / Под ред. Ю.В. Братчиковой. Екатеринбург: УГПУ, 2013. 132 с.
20. Печеранский И.П. Отчет «Future work skills 2020»: задачи для непрерывного образования (философско-педагогические заметки) // Непрерывное образование: XXI век. 2016. № 1(13). С. 14–22 doi: 10.15393/j5.art.2016.3046
21. Пряжников Н.С. Ценность труда и увлеченность работой [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2015. Т. 5. № 1. С. 111–119 // Научная библиотека КиберЛенинка. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/tsennost-truda-i-uvlechnost-rabotoy> (дата обращения: 03.02.2017).
22. Пушкарёв Ю.В., Пушкарёва Е.А. Философия непрерывного образования в контексте развития глобальной культуры // Вестник Новосибирского

- государственного педагогического университета. 2016. № 3. С. 60–67. doi: <http://dx.doi.org/10.15293/2226-3365.1603.06>
23. *Родичев Н.Ф.* Непрерывность общего образования и постиндустриализации общества // Организационная среда XXI века: Статьи и доклады III Международной научно-практической конференции / Под ред. Н.В. Тихомировой. М.: МЭСИ, 2012. С. 117–122.
24. *Сафьян Н.В.* Вовлеченность обучающегося в непрерывное образование как социально-психологический феномен // Молодые ученые – столичному образованию: тезисы городской научно-практической конференции. МГППУ XIV. М.: ГБОУ ВПО МГППУ, 2015. С. 160–162.
25. *Таюрский А.И.* Инновации в области непрерывного образования (на примере института проблем непрерывного образования РАО) // Развитие непрерывного образования: материалы II Всероссийской научно-практической конференции. Т. 1. / Под ред. Е.Н. Беловой. Красноярск: Изд-во КГПУ, 2009. 280 с.
26. *Фомина С.Н.* Подготовка специалистов социальной сферы к конструктивному решению конфликтов в профессиональной среде // Ученые записки Российского государственного социального университета. М.: Изд-во РГСУ, 2010. № 6. С. 70–73.
27. *Хеллевиц Й.* Вовлеченность персонала в России. Предварительная электронная версия. Helsinki, RussiaAdvisoryGroupOy, 2012. 119 с.
28. *Числова В.А.* Профессиональное сообщество как модель повышения профессиональной компетенции педагогов для работы в инклюзивной среде // Мир науки, культуры, образования. Горно-Алтайск: Мир науки, культуры, образования, 2015. № 4(53). С. 116–118.
29. *Чуланова О.Л.* Формирование системы непрерывного профессионального образования в инновационной организации на основе компетентностного подхода // Проблемы экономики. Организации и управления в России и мире: материалы международной научно-практической конференции. Прага: WORD PRESS s.r.o., 2013. С. 530–537.
30. *Шауфели В., Дийкстра П., Иванова Т.* Увлеченность работой: Как научиться любить свою работу и получать от нее удовольствие. М.: Когито-центр, 2015. 137 с.
31. *Шмелев А.Г.* Коммуникация, кооперация и конкуренция в самоорганизующихся профессиональных интернет-сообществах // Образовательная политика. М.: ФИРО, 2010. № 9–10(47). С. 27–46.
32. *Шмелев А.Г., Науменко А.С.* Интернет-сообщество психодиагностов как инструмент профессиональной интеграции и охраны профессиональной тайны // Вестник Южно-уральского государственного университета. Серия: Психология. Челябинск: Изд-во ЮУНИУ, 2009. № 30(163). С. 31–45.
33. *Toom A., Pietarinen J., Soini T., Pyhältö K.* How does the learning environment in teacher education cultivate first year student teachers' sense of professional agency in the professional community? // Teaching and Teacher Education. 2017. № 63. P. 126–136.
34. *Timperley H.S.* Continuing Professional Development // International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition). 2015. P. 796–802.
35. *Kirk J.* Message From the Chairperson: Focus on Professional Involvement // Journal of Renal Nutrition. November 2015. Vol. 25. № 6, P. 518. DOI: <http://dx.doi.org/10.1053/j.jrn.2015.08.004>
36. *Schaufeli W., Bakker A.* Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept // Work engagement: A handbook of essential theory and research / In A. Bakker, M. Leiter (eds.). New York: Psychology Press, 2010. P. 5–24.

## Involvement in the professional environment and its significance for lifelong learning

**E. YU. LITVINOVA\***,  
*MSUPE, Moscow, Russia, elen-litvinova@ya.ru*

**N. V. KISELEVA\*\***,  
*MSUPE, Moscow, Russia, katrinkakejvatova@rambler.ru*

*The analysis of the existing definitions of a phenomenon of the professional environment and various approaches to understanding of her components is presented in article. The attention is paid to consideration of such social and psychological components of the professional environment as professional culture, professional groups and communities. On the basis of the theoretical analysis the author's understanding of functions of the professional environment is offered, also the model of dynamics of an involvement developed by authors on professional environment is provided, its stages are described. The involvement on professional environment is considered as the steady condition of active interaction of the subject with the professional environment which is shown in behavioral activity both in the environment and beyond its limits as the representative of this professional environment. The multidimensionality and relevance of studying of interference of the professional environment and professional education is accented. Arguments for benefit of rapprochement of the educational and professional environment are adduced. In the article the need of studying of interrelation of the involvement in professional environment and the involvement in lifelong education as conditions of successful adaptation and development of the modern professional is proved for the first time.*

**Keywords:** *the professional environment, professional communities, lifelong education, an involvement in professional environment, dynamics of an involvement in professional environment, involvement stages in professional environment, interrelation of an involvement on professional environment and lifelong education, polyvariant career.*

**For citation:**

Litvinova E.Yu., Kiseleva N.V. Involvement in the professional environment and its significance for lifelong learning. *Sotsial'naiia psikhologïia i obshchestvo [Social Psychology and Society]*, 2017. Vol. 8, no. 2, pp. 5–20. (In Russ., abstr. in Engl.). doi:10.17759/sps.2017080201

\* *Litvinova Elena Yu.* – PhD in Psychology, associate professor at the Chair of Management Psychology, Faculty of Social Psychology, Moscow State University of Psychology and Education, Moscow, Russia, elen-litvinova@ya.ru

\*\* *Kiseleva Nadezda V.* – Graduate student, Chair of psychology of management, Faculty of Social Psychology, Moscow State University of Psychology and Education, Moscow, Russia, 2133940@mail.ru

## REFERENCES

1. Gorbatko E.S. Upravleniye protsessami integratsii osnovnogo vysshego i dopolnitel'nogo obrazovaniya na osnove kompetentnostnogo podkhoda. Diss. kandekonom. nauk. [Integration process management of basic higher and further education based on competence approach Ph. D. (Economy) diss.]. Moscow, 2014. 161p. (In Russ.).
2. Derkach A.A. Rol' organizatsionnoy sredy v stanovlenii lichnosti professionala [The role of the institutional environment in the development of professional identity]. *Akmeologiya [Akmeology]*, 2011, no. 3 (39), pp. 8–18. (In Russ., abstr. in Engl.).
3. Dolzhenko R.A. Udovletvorennost', loyal'nost', вовлеченност' personala: utochneniye i konkretizatsiya ponyatiy [Satisfaction, loyalty, employee engagement: clarification and specification of concepts]. *Vestnik AGAU [Herald ASAU]*, 2014, no. 9 (119), pp. 157–162. (In Russ., abstr. in Engl.).
4. Druzhilov S.A. Vliyaniye professional'noy gruppy i professional'nogo soobshchestva na stanovleniye i sokhraneniye individual'nogo professionalizma [Elektronnyi resurs] [Influence of professional groups and professional community on the development and preservation of individual professionalism]. *Sovremennyye nauchnyye issledovaniya i innovatsii. [Modern scientific research and innovation]*, 2015, no. 3. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2015/03/49885> (Accessed 03.02.2017). (In Russ., abstr. in Engl.).
5. Druzhilov S.A. Psikhologiya professionalizma sub'yekta truda: kontseptual'nyye osnovaniya [Psychology of the labor subject professionalism: conceptual bases]. *Izvestiya Rossiyskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. A.I.Gertsena. [News of the Russian State Pedagogical University, named after A.I.Gertsen]*, 2005, no. 12, pp. 30–43. (In Russ., abstr. in Engl.).
6. Yermakova L.I. Kontseptual'nyye strategii innovatsiy kak factor razvitiya sistemy nepreryvnogo obrazovaniya [Conceptual innovation strategies as a factor in the continuing education system development]. *Nauchnyye problemy gumanitarnykh issledovaniy [Scientific problems of humanitarian research]*, 2012, no. 1, pp. 240–246 (In Russ.).
7. Zeyer E.F. Psikhologiya professional'nogo razvitiya: uchebnoye posobiye dlya vuzov [Professional Development Psychology]. Moscow: Publ. Akademiya, 2009. 240p. (In Russ.).
8. Klimov Ye.A. Put' v professionalizm (psikhologicheskii vzglyad) [Path to the professionalism (the psychological view)] Moscow: Publ. Flinta, 2003. 320 p. (In Russ.).
9. Kondratyev M.Yu. K portretu otechestvennogo professional'nogo psikhologicheskogo soobshchestva: blestki real'nosti na ofitsial'nom frake [To the portrait of the Russian Professional Psychological Community: Sparkles of Reality on the Official Tailcoat]. *Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo [Social Psychology and Society]*, 2015. Vol 6, no. 3, pp. 174–188 (In Russ., abstr. in Engl.). doi: 10.17759/sps.2015060314.
10. Lipatov S.M. Vovlechenost' rabotnika v organizatsiyu ili «uvlechenost' rabotoy»: sootnosheniye ponyatiy [Elektronnyi resurs] [“Employees involvement into the organization” or “work passion”: concepts ratio]. *Organizatsionnaya psikhologiya [Organizational Psychology]*, 2015. Vol. 5, no. 1, pp. 104–110. Nauchnaya biblioteka KiberLeninka [Scientific Library KiberLeninka] URL: (Accessed 03.02.2017). (In Russ., abstr. in Engl.).

11. Litvinova E.Y., Kiseleva N.V. Structural model of involvement of students into ongoing education. *Sotsial'naiia psikhologiiia I obshchestvo [Social Psychology and Society]*, 2016. Vol. 7, no. 3, pp. 5–17. (In Russ., abstr. In Engl.). doi:10.17759/sps.2016070301
12. Litvinova E.Yu. Polivariativnaya kar'jera: perspektivy izucheniya [Protean career: perspectives of study]. *Sovremennaiia zarubezhnaia psikhologiiia [Journal of Modern Foreign Psychology]*, 2013. Vol. 2, no. 2, pp. 118–129. (In Russ., abstr. in Engl.)
13. Manger T.E. Diversifikatsiya sistemy nepreryvnogo obrazovaniya v sotsial'no-kul'turnoy sfere. Avtoreferat doktora ped. nauk. [Diversification of the system of continuous education in the social and cultural spheres: Dr. Sci. (Pedagogy). Thesis]. Tambov, 2008. 34 p. (In Russ.).
14. Mandrikova Ye.Yu., Gorbunova A.A. Vzaimosvyaz' uvlechenosti rabotoy, lichnostnykh resursov I udovletvorennosti trudom sotrudnikov [Elektronnyy resurs] [Relationship between work involvement, personal resources and employees job satisfaction]. *Organizatsionnaya psikhologiya [Organizational Psychology]*. 2012. Vol. 2, no. 4, pp. 2–22. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/vzaimosvyaz-uvlechenosti-rabotoy-lichnostnykh-resursov-i-udovletvorennosti-trudom-sotrudnikov> (Accessed 03.02.2017). (In Russ., abstr. in Engl.).
15. Monitoring nepreryvnogo obrazovaniya: instrument upravleniya I sotsiologicheskiye aspekty [Monitoring of continuing education: management tool and sociological aspects]. In: A.Ye. Karpukhinoy (ed.). *Ser. «Monitoring. Obrazovaniye. Kadry» [Monitoring. Education. Frames]*. Moscow: Publ. MAKS Press, 2006. 340 p. (In Russ.).
16. Muratova Ye.I., Fedorov I.V. Model' adaptatsii studentov k professional'noy sfere [Muratova EI, Fedorov I.V. Model of students' adaptation to professional environment]. *Vyssheye obrazovaniye v Rossii [Higher education in Russia]*, 2009, no. 6, pp. 91–97. (In Russ.).
17. Nepreryvnoye obrazovaniye – stimul chelovecheskogo razvitiya I faktor sotsial'no-ekonomicheskikh neravenstv [Continuing education as a human development stimulus and social and economic inequality factor]. In Yu. V. Latova (ed). Moscow: Publ. TSSPiM, 2014. 433p. (In Russ.).
18. Nepreryvnoye obrazovaniye I potrebnost' v nem [Continuing education and the need of it]. In: G.A. Klyuchareva (ed). Moscow: Publ. Nauka, 2005. 153p. (In Russ.).
19. Nepreryvnoye obrazovaniye: aktual'noye sostoyaniye, problem I perspektivy [Continuing education: current status, problems and perspectives]. In Yu. V. Bratchikovoy (ed.). Yekaterinburg: Publ. UGPU, 2013. 132p. (In Russ.).
20. Pecheranskiy I.P. Otchet «Future work skills 2020»: zadachi dlya nepreryvnogo obrazovaniya (filosofsko-pedagogicheskiye zametki) [Report of “Future work skills 2020”: challenges for continuing education (philosophical and pedagogical notes)]. *Nepreryvnoye obrazovaniye: XXI vek [Continuing education: XXI century]*, 2016, no. 1(13), pp. 14–22. doi: 10.15393/j5.art.2016. (In Russ.).
21. Pryazhnikov N.S. Tsennost' truda I uvlechenost' rabotoy [Elektronnyy resurs] [The value of work and the work involvement]. *Organizatsionnaya psikhologiya [Organizational Psychology]*, 2015. Vol. 5, no. 1, pp. 111–119. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/tsennost-truda-i-uvlechenost-rabotoy> (Accessed 03.02.2017). (In Russ.).
22. Pushkarov YU.V., Pushkarova Ye.A. Filosofiya nepreryvnogo obrazovaniya v kontekste razvitiya global'noy kul'tury [Pushkareva, continuing education philosophy

- in the global culture context]. *Vestnik Novosibirskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta* [Bulletin of the Novosibirsk State Pedagogical University], 2016, no. 3, pp. 60–67. doi: <http://dx.doi.org/10.15293/2226-3365.1603.06> (In Russ., abstr. in Engl.).
23. Rodichev N.F. Nepreryvnost' obshchego obrazovaniya I postindustrializatsii obshchestva [General education continuity and post-industrial society generation]. *Organizatsionnaya sreda XXI veka: Stat'i I doklady III Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii* [Organizational environment of the XXI century: Articles and reports of the III International scientific-practical conference]. In N.V. Tikhomirovoy (ed.). Moscow: Publ. MESI, 2012, pp. 117–122.
24. Saf'yan N.V. Vovlechennost' obuchayushchegosya v nepreryvnoye obrazovaniye kak sotsial'no-psikhologicheskii fenomen [Student's engagement in continuing education as social psychological phenomenon]. *Materialy XIV Gorodskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii «Molodyye uchenyye – stolichnomu obrazovaniyu»* [Materials of the XIV City Scientific and Practical Conference “Young Scientists for the capital education”]. Moscow, 2015, pp. 160–162 (In Russ.).
25. Tayurskiy A.I. Innovatsii v oblasti nepreryvnogo obrazovaniya (na primere instituta problem nepreryvnogo obrazovaniya RAO) [Continuing education innovations (applying for the Institute of Continuing Education Problems RW)]. *Razvitiye nepreryvnogo obrazovaniya: materialy II Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii* [Development of Continuing Education: Proceedings of the II All-Russian scientific-practical conference]. In Ye.N. Belovoy (ed.). Vol. 1. Krasnoyarsk: Publ. KGPU, 2009. 280 p. (In Russ., abstr. in Engl.).
26. Fomina S.N. Podgotovka spetsialistov sotsial'noy sfery k konstruktivnomu resheniyu konfliktov v professional'noy srede [Social professionals preparation with a view to constructive conflict solution in professional environment]. *Uchenyye zapiski Rossiyskogo gosudarstvennogo sotsial'nogo universiteta* [Scientific notes of Russian State Social University]. Moscow: Publ. RGSU, 2010, no. 6, pp. 70–73. (In Russ.).
27. Hellevig J. Vovlechennost' personala v Rossii. Predvaritel'naya elektronnyaya versiya. [Involvement of personnel in Russia. Preliminary electronic version]. Helsinki, Russia Advisory Group Oy, 2012, 119 p. (In Russ.).
28. Chislova V.A. Professional'noye soobshchestvo kak model' povysheniya professional'noy kompetentsi I pedagogov dly araboty v inkluzivnoy srede [Professional community as a model for enhancing the professional competence of teachers with a view to inclusive environment activities]. *Mir nauki, kul'tury, obrazovaniya* [The world of science, culture and education]. Gorno-Altaysk: Publ. “Mir nauki, kul'tury, obrazovaniya”, 2015, no. 4(53), pp. 116–118. (In Russ., abstr. in Engl.).
29. Chulanova O.L. Formirovaniye sistemy nepreryvnogo professional'nogo obrazovaniya v innovatsionnoy organizatsii na osnove kompetentnostnogo podkhoda [Continuing professional education formation in innovative company on the basis of competence approach]. *Problemy ekonomiki, organizatsii I upravleniya v Rossii i mire: materialy mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii* [Problems of Economics, organization and management in Russia and the world: proceedings of the international scientific-practical conference]. Praga: Publ. WORD PRESS s r.o., 2013, pp. 530–537. (In Russ.).

30. Shaufeli V., Diykstra P., Ivanova T. Uvlechenost' raboty: Kak nauchit'sya lyubit' svoju rabotu I poluchat' ot nee youdovol'stviye [Ivanovaya Enthusiasm for work: Learn how to love your job and get pleasure from it]. Moscow: Publ. Cogito-Centre, 2015. 137 p. (In Russ.).
31. Shmelev A.G. Kommunikatsiya, kooperatsiya I konkurentsia v samoorganizuyushchikhsya professional'nykh internet-soobshchestvakh [Communication, cooperation and competition in the self-organizing professional online communities]. *Obrazovatel'naya politika [Educational Policy]*. Moscow: Publ. Federal'nyy institute razvitiya obrazovaniya, 2010, pp. 27–46 (In Russ.).
32. Shmelev A.G., Naumenko A.S. Internet-soobshchestvo psikhodiagnostov kak instrument professional'noy integratsii I okhrany professional'noy tayny [Psychognosist Internet community as a tool for professional integration and protection of professional secret]. *Vestnik Yuzhno-ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Psikhologiya [Bulletin of South Ural State University. Serie: Psychology]*. Chelyabinsk: Publ. South Ural State University, 2009, no. 30(163), pp. 31–45. (In Russ., abstr. In Engl.).
33. Toom A., Pietarinen J., Soini T., Pyhältö K. How does the learning environment in teacher education cultivate first year student teachers' sense of professional agency in the professional community? *Teaching and Teacher Education*, 2017, no. 63, pp. 126–136.
34. Timperley H.S. Continuing Professional Development. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition)*, 2015, pp. 796–802.
35. Kirk J. Message From the Chairperson: Focus on Professional Involvement. *Journal of Renal Nutrition*, November 2015, vol. 25, no. 6, p. 518. DOI: <http://dx.doi.org/10.1053/j.jrn.2015.08.004>
36. Schaufeli W., Bakker A. Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. Bakker, M. Leiter (ed.). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press, 2010. pp. 5–24.