

## ПСИХОЛОГИЯ ЗА РУБЕЖОМ

**Ф. Ивон**

### **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КУЛЬТУРА В СВЕТЕ КУЛЬТУРНО-ИСТОРИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ**

В статье представлено исследование профессиональной культуры, проведенное в компании железнодорожных перевозок Франции. Для изучения динамики между индивидуальной активностью и профессиональной культурой в культурно-исторической перспективе используется введенное М. Бахтиным понятие «жанр». В начале статьи представлены теоретические основы и концепция исследования, затем при помощи примеров из протоколов исследования иллюстрируется идея развития профессиональной культуры под влиянием индивидуальной деятельности и, в свою очередь, развитие индивидуальной деятельности под влиянием профессиональной культуры.

*Ключевые слова:* культурно-историческая психология, профессиональная культура, профессиональный жанр, развитие, деятельность, присвоение.

#### **Теоретическое обоснование**

Пониманием важности категории культуры для объяснения происхождения высших психических функций мы обязаны российскому психологу Льву Выготскому. Как подчеркивает А.Н. Леонтьев, «Выготский ввел в конкретное психологическое исследование идею историзма природы психики человека и идею перестройки естественных механизмов психических процессов в ходе социально-исторической эволюции и онтогенеза. Выготский интерпретировал эту перестройку как необходимый результат присвоения человеком продуктов человеческой культуры в процессе его взаимодействия с себе подобными» (Léontiev, 1976, p. 145).

Чтобы лучше понять значение этого подхода для науки, его можно сравнить с работами Пиаже по психологическому развитию ребенка. Вдохновленный эволюционизмом Ламарка, Пиаже объясняет происхождение структур мышления, обращаясь к биологической модели. Разви-

---

*Yvon Frédéric. Le concept de culture à la lumière de la psychologie historico-culturelle // L'autre, cultures, cliniques et sociétés. 2004. Vol. 5. № 3. P. 437—444. В процессе подготовки статьи для публикации в журнале «Вестник Московского университета. Серия 14. Психология» автор произвел коррекцию отдельных мест текста и ввел новые акценты. (Примеч. переводчика.)*

тие осуществляется непрерывно по сенсомоторным схемам, которые ассимилируются и адаптируются к реальности до того момента, когда они порождают абстрактные формы мышления. Психологическое развитие идет, таким образом, в соответствии с логическим процессом, от схемы к объекту и от адаптации схемы к ее трансформации.

Известно множество критических суждений, подчеркивающих механицизм и солипсизм данного взгляда на развитие (Wallon, 1947). К этому необходимо добавить, что, несмотря на попытку, предпринятую в ходе исследования по формированию символов у ребенка (Piaget, 1946), при объяснении ментальных структур Пиаже не принимает во внимание роль «другого» (Bronskart, 1999). Развитие также рассматривается им как предопределенное заранее, как процесс, разделенный на различные стадии, вплоть до формирования высших форм мышления.

Начиная с работ Выготского и культурно-исторической школы развитие психики рассматривается как скачкообразный процесс. Для объяснения разницы между высшими и низшими психическими функциями Выготский прибегает к понятию «присвоение», которое можно определить через формулирование следующего закона развития высших психических функций: «Всякая высшая психическая функция в развитии ребенка появляется на сцене дважды — сперва как деятельность коллективная, социальная, т.е. как функция интерпсихическая, второй раз как деятельность индивидуальная, как внутренний способ мышления ребенка, как функция интрапсихическая» (Выготский, 1991, с. 387). Это присвоение межличностных отношений, использования объектов и значений не просто соответствует интериоризации, движению от внешнего к внутреннему; существенным является также изменение психики, ее реорганизация (Yvon, 2001). Это подчеркивает и Леонтьев: «Интериоризация — это не перенос внешней активности в уже существующий внутренний “план сознания”; это процесс, в котором этот внутренний план формируется» (Leontiev, 1981, p. 57).

Мы находим пример этого процесса в исследовании эгоцентрической речи, функция которой стала предметом дебатов между Пиаже и Выготским (Vygotski, 1934/1997). Для Выготского эгоцентрическая речь ребенка, использование слова для сопровождения жестов составляет скорее эпифеномен, сопровождение мысли, чем показатель развития. Выготский доказывает свою точку зрения с помощью экспериментов: эгоцентрическая речь означает начальный этап в присвоении языка, впоследствии она трансформируется во внутреннюю речь.

Еще один пример мы находим у Верча и Стоуна (Wertsch, Stone, 1985), рассматривающих процесс того, как ребенок овладевает игрой. Он постепенно интериоризует вербальные указания матери, сначала проговаривая их вслух, а затем выполняя их молча.

### **Жанр и стиль**

Основанные на работах этих авторов исследования французского психолога Ива Кло ставят своей целью концептуализацию развития про-

фессионального опыта взрослого человека. В этом процессе основополагающую роль играет профессиональная культура, однако Кло, вдохновленный лингвистом Бахтиным и его работой о речевых жанрах (Bakhtine, 1984), предлагает пересмотреть это понятие.

Так, профессиональная культура, которую далее мы будем называть профессиональным жанром, определяется не столько ценностями и общими принципами, сколько практикой. Жанр конкретного рабочего места — это совокупность способов «сказать» и «сделать», представляющих перед новым работником. «Жанр, — пишет Кло, — это закрепление и внедрение в сознание индивида предшествующих совместных деятельностей, представляющих собой пример для текущей деятельности: то, что было сделано раньше, предыдущими поколениями на конкретном рабочем месте, способы, выбор которых был четко обозначен до настоящего момента, пройденные испытания и проверки, обычаи, которые вся эта совокупность объединяет» (Clot, 1999 а, р. 37). Жанр включает в себя обязанности, разнообразные функции, которые определяют способ принимать вещи и людей в определенном профессиональном сообществе. Образно говоря, профессиональный жанр формирует «местный дух».

Если мы попытаемся пройти путь нового сотрудника (новичка), нам не остается ничего другого, как усвоить профессиональный жанр рабочего места, но это присвоение, несомненно, не произойдет без более или менее подавляемого опротестования существующих порядков и без их коррекции. Каждый сотрудник получает ресурсы для своих собственных действий из общего наследия организации, но, в свою очередь, каждый обогащает это наследие, видоизменяет его. Эту мобилизацию профессионального жанра в отдельно взятых ситуациях, у отдельно взятого индивида Кло и Фаита предлагают назвать стилизацией или стилем. Они пишут, что стиль — это преобразование жанра в ситуацию (Clot, Faita, 2001). В другом тексте один из авторов уточняет: «Стили выводят жанр из застывшего состояния» (Clot, Fernandez, 2000, р. 331).

Обоюдное движение мобилизации профессионального жанра в индивидуальную деятельность и трансформации (стилизации) жанра посредством индивидуальной деятельности мы попытаемся проанализировать на примере протоколов исследования, проведенного среди работников одной из компаний железнодорожных перевозок. На этом примере мы постараемся понять, как функционирует профессиональная культура и как она меняется. Наш ответ на данный вопрос ясен: это происходит посредством деятельности. Понятие культуры мы рассматриваем в контексте теории деятельности и связываем его с теорией развития высших психических функций.

### **Методология исследования**

Методология, привлекаемая нами для данного исследования, уже была представлена ранее (Clot et al., 2000; Yvon, Clot, 2003). В целом речь идет об изучении развития намеренно вызванной деятельности, фиксиру-

емого в протоколе. Этот метод заключается в следующем. Сначала одной группе работников предлагается выбрать деятельность, которая будет регистрироваться на видео. Работник (участник исследования) комментирует последовательность выполнения этой деятельности в присутствии исследователя, а затем в присутствии своего коллеги. Меняя получателей комментариев, мы пытаемся развить размышления участников исследования о предмете своей деятельности, открывая, таким образом, зону ближайшего развития их конкретной деятельности. На основе записи этого процесса делается монтаж, который предъявляется изначальной группе работников и затем всем работникам, принимающим участие в исследовании. Таким образом, индивидуальная деятельность одних сотрудников может стать основой для развития деятельности других.

Предпринятые усилия помогают, таким образом, восстановить психологическую функцию коллектива в результате обмена мнениями и сравнения индивидуального опыта и позволяют придать гибкость профессиональной культуре.

### **Место проведения исследования**

Исследование было проведено в Агентстве по продажам государственной компании железнодорожных перевозок Франции. В качестве объекта исследования выступили коммерческие агенты. Агентство состоит из нескольких подразделений, которые, в свою очередь, делятся на участки. В данном случае изучаемое подразделение включало три участка.

Работа агента включает четыре аспекта: пунктуальность, безопасность пассажиров, охрану вырученных денег, предоставление информации пассажирам. На трех изучаемых участках одна и та же должность контролера реализуется в трех различающихся формах. Другими словами, одна и та же профессия трансформируется в зависимости от конкретного участка, сложившейся здесь инфраструктуры, профессиональных ценностей коллектива и его истории.

Агенты изучаемого подразделения работают как на пригородном транспорте, так и на межрегиональном. Они подчеркивают свою уникальность, сравнивая себя с «галльской деревней» и демонстрируя сопротивление указаниям дирекции Агенства. Участок отстаивает свое право на автономное функционирование ввиду своих специфических особенностей.

В большей степени, чем в других структурах, здесь распространен неформальный и запрещенный обмен рабочими днями. Следовательно, бывает сложно найти контролера на рабочем месте в «свой» день, так как он может поменяться с другим сотрудником по личным обстоятельствам. К тому же каждый может обсуждать свои рабочие дни, предписанные ему организацией. Итак, на конкретном участке господствует культура договоренности, которая сплачивает группу и возводит ее в ранг профессионального коллектива, объединенного вокруг совпадающих интересов: качество жизни каждого сотрудника и эффективная работа. Слаженное

функционирование коллектива дает также гарантию против вмешательства руководства: если все идет гладко, никто не будет критиковать такую практику, которая незаконна, но выгодна каждому.

### **Обсуждение деятельности с целью воспроизведения профессиональной культуры**

Ниже приводится фрагмент из протоколов исследования. Речь идет об этапе исследования, когда пара работников (С. и В.) комментируют запись на видео в присутствии исследователя. На экране представлен один из двух сюжетов, описывающий то, как один из агентов (С.) составляет протокол пассажиру, нарушившему правила проезда. Составление протокола С. всегда начинается с нижней части листа (той, где указан маршрут), чтобы выгадать время. Он комментирует свои действия, обращаясь к коллеге (В.), который всегда начинает составление протокола с верхней части листа — той, где указываются личные данные нарушителя.

С.: Я всегда так делаю. На самом деле, это бригадный метод. Бригады делают так, потому что это быстрее, и даже если это кажется странным, это правда, что так дело идет быстрее. Таким образом, я возвращаю удостоверение личности после того, как пассажир подписывает протокол.

Итак, начинается дискуссия о преимуществах двух разных способов: начинать ли с верхней или с нижней части листа (с точки зрения самозащиты от возможной агрессии со стороны пассажира), не опасно ли держать в своих руках удостоверение личности слишком долго?

В.: Нет-нет, я всегда начинаю сверху. Это мне позволяет возвращать удостоверение личности сразу же (...). Я не в бригаде, говорю я себе, я должен себя обезопасить.

Профессиональная культура отдельных контролеров этого участка предоставляет возможность «притереться» к культуре работы агентов мобильных бригад через отдельную деятельность одного из агентов. Техники бригадного контроля могут, таким образом, служить источником для деятельности отдельных контролеров. Существует определенный риск: начиная снизу, не подвергает ли контролер себя опасности вызвать агрессивность со стороны нарушителя?

Два агента соглашаются с этим: речь идет не столько о проблеме удержания в своих руках удостоверения личности, сколько о способе, которым контролер обращается к нарушителю. Но что можно сделать, если человек отказывается предоставить свое удостоверение?

Об этом профессиональная культура умалчивает. В коллективе не существует никакой договоренности о том, как действовать в данных обстоятельствах. В то же время два контролера предлагают несколько возможностей: перейти к другому пассажиру; удостоверить личность со слов пассажира; потребовать от нарушителя проследовать в другой салон с целью «сохранить лицо» перед другими пассажирами; вызвать служ-

бу безопасности; сделать вид, что передаешь информацию о нарушителе по телефону, в то время как на другом конце провода — автоответчик.

В данном случае профессиональная культура контролеров не предлагает адекватных способов, которые позволили бы им противостоять сложным ситуациям. Однако в коллективе существуют различные варианты: некоторые делают вид, будто звонят по телефону, другие, по словам одного из агентов, «говорят, например: “Вы должны сойти с поезда”, но это совсем не регламентируется».

Сравнение различных способов действия приводит профессиональную культуру в движение. Другими словами, чтобы выжить, профессиональная культура должна подпитываться различиями. Каждый имеет возможность присвоить способы, которыми делятся между собой агенты, в соответствии с обстоятельствами. Только служа каждому сотруднику, профессиональная культура может выполнять психологическую функцию.

### **Трансформация одного профессионального жеста и воздействие на культуру группы**

Вернемся к нашему примеру. В сложной ситуации, когда нарушитель отказывается предоставить удостоверение личности, С. делает вид, что звонит в службу безопасности:

С.: Я делаю это, чтобы он видел... Это меня избавляет от нарушителя. Это меня избавляет от вопросов: «Что мне делать? Уйти? Остаться? Продолжать настаивать на своем, начать ссориться?» Нет, я делаю так: «Месье, на следующей станции вы сойдете». И я точно знаю, что этот парень на первой же станции сойдет.

Итак, в результате этого диалога рождается новое назначение мобильного телефона в работе контролера: мобильный телефон начинает выполнять особую, не связанную с его прямым назначением функцию. Притворяясь звонящим по телефону, агент может быть достаточно убедительным, чтобы принудить нарушителя сойти с поезда:

Исследователь: Вы сказали, что в случае необходимости он мог бы сойти на следующей станции?

С.: Обычно это так и происходит.

Исследователь: Получается, [что он должен сойти] до прибытия на место...

С.: В пригороде — да...

Исследователь: То есть до того, как он закончит свое путешествие?

С.: Да, если это только не окажется его станция.

Исследователь: И это не тот результат, которого бы вы хотели, так?

С.: Ну, есть контролеры, которые говорят: «Вы сейчас сойдете», но это не по правилам.

В.: Они сойдут сразу же.

Исследователь: Да, но вы ему этого не говорили, и все же он это делает.

С.: Да, 80 процентов человек сделают это, сойдут на первой же станции. Это возможно, да, это возможно...

В.: Это, возможно, небольшой результат, но результат.

Фиктивный телефонный звонок — это проявление жанра. Не один контролер использует этот способ. Речь идет о распространенной и известной стратегии. Во время этого диалога контролер бессознательно применяет стилизацию общего варианта, осознавая, что данная техника может быть использована для того, чтобы вынудить пассажира сойти с поезда. В сложной ситуации, такой, как эта, контролеры могли бы в специфическом использовании мобильного телефона обрести средство, позволяющее преодолеть профессиональные сложности во время проверки билетов. Индивидуальная деятельность, которая заключается здесь в том, чтобы подкорректировать использование инструментов в социальном взаимодействии, могла бы стать средством для коллег, как уже отметил В.: «Это, возможно, небольшой результат, но результат».

Однако профессиональная культура, или профессиональный жанр, — это не только средство для индивидуальной активности, но и определенные ограничения. В коллективной культуре не принято вынуждать пассажиров покидать поезд: «Есть контролеры, которые говорят “Вы должны сойти”», но это не по правилам». Самая важная задача контролера — доставить пассажира из пункта А в пункт В. Кроме того, новое назначение мобильного телефона подвергается сомнению в следующем комментарии:

Исследователь: Да, но С. сказал, что 80 процентов [нарушителей] покидают поезд?

В.: Да, потому что, учитывая численность поездов, где мы осуществляем контроль, 80 процентов — это на двух поездах в год.

Однако профессиональный коллектив не сказал еще своего последнего слова. Некоторые нерегламентированным образом ставят своей целью заставить нарушителя сойти с поезда. Вступая в противоречие с другими способами действия, обоснованный способ действия меньшинства — вынуждать нарушителей покидать поезд — может получить распространение и стать общепризнанным.

## **Заключение**

В заключение мы, основываясь на идеях культурно-исторической психологии, хотим предложить другое понятие профессиональной культуры. Традиционно культура определяется как «совокупность типов и форм организации жизни и деятельности конкретной социальной группы, включая жизненную концепцию, которая лежит в основе повседневной практики» (Foulquié, 1978, p. 88). Такое определение ничего не говорит об основах понятия и условиях его эволюции (Maisonnette, 1973, p. 186). Пара «жанр и стиль» позволяет понять культуру в ее диалектическом измерении: это собственность каждого и в то же время ничья. Мы могли бы сказать о трансперсональном измерении деятельности. Каждый из нас приводит культуру в движение, актуализирует и трансформирует ее в конкретных ситуациях. В деятельности каждого участни-

ка коллектива заключена «история» рабочего места, в которой он пытается найти и свою роль. Жанр деятельности предшествует нам и следует за нами. Желая того или нет, каждый вносит в него свой вклад. Культура коллектива, понимаемая как жанр деятельности, «не только как жанр речевой, но и как жанр технический» (Clot, 1999 b, p. 174), обусловленный ценностями, существует и благодаря непрерывному ее усвоению участниками, и благодаря разнообразным конкретным действиям в отдельных, постоянно обновляющихся ситуациях.

Индивидуальная деятельность трансформирует профессиональную культуру и в то же время трансформируется ею. В свою очередь, культура, жанр однородной, застывшей деятельности, действует как могущественная система, защищающая от реальности, оказывающая сопротивление индивидуальной деятельности в стремлении последней противостоять испытаниям реальной жизни.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Vygotskij L.S.* Проблема обучения и умственного развития в школьном возрасте // Выготский Л.С. Педагогическая психология. М.: Педагогика, 1991.
- Bakhtine M.* Esthétique de la création verbale. Paris: Gallimard, 1984.
- Bronckart J.P.* La conscience comme «analyste» des épistémologies de Vygotski et Piaget // Clot Y., éditeur. Avec Vygotski. Paris: La Dispute, 1999. P. 17—43.
- Clot Y.* La fonction psychologique du travail. Paris: PUF, 1999 a.
- Clot Y.* De Vygotski à Léontiev via Bakhtine // Clot Y., éditeur. Avec Vygotski. Paris: La Dispute, 1999 b. P. 165—185.
- Clot Y., Faïta D., Fernandez G., Scheller L.* Les entretiens en auto-confrontation croisée: une méthode en clinique de l'activité. Pistes, revue électronique, mai 2000. <http://www.pistes.uqam.ca/>.
- Clot Y., Fernandez G.* Mobilisation psychologique et développement du «métier» // Bernard J.L., Lemoine C., éditeurs. Traité de psychologie du travail et des organisations. Paris: Dunod, 2000. P. 323—333.
- Clot Y., Faïta D.* Genres et styles en analyse du travail. Concepts et méthodes // Travailler. 2001. № 4. P. 7—42.
- Foulquié P.* Vocabulaire des sciences sociales. Paris: PUF, 1978.
- Léontiev A.N.* Le développement du psychisme. Paris: Ed Sociales, 1976.
- Léontiev A.N.* The problem of activity in Psychology // Wertsch J.W., editor. The concept of activity in soviet psychology. N.Y.: Sharpe, 1981. P. 37—71.
- Maisonneuve J.* Introduction à la psychosociologie. Paris: PUF, 1973.
- Piaget J.* La formation du symbole chez l'enfant. Neuchâtel: Delachaux et Niestlé, 1946.
- Vygotski L.S.* Pensée et langage (F. Sève, trad.). Paris: La Dispute, 1934/1997.
- Wallon H.* De l'acte à la pensée. Paris: Flammarion, 1947.
- Wertsch J.W., Stone A.C.* The concept of internalization in Vygotski's account of the genesis of higher mental functions // Wertsch J.W., editor. Culture, communication and cognition. Vygotskian perspectives. N.Y.: Cambridge Univ. Press, 1985. P. 162—177.
- Yvon F.* Activité réelle et réel de l'activité dans la restauration rapide // Éducation permanente. 2001. Vol. 146. P. 73—85.
- Yvon F., Clot Y.* Apprentissage et développement dans l'analyse du travail enseignant // Pratiques Psychologiques. 2003. Vol. 66. P. 17—33.