

КРИЗИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ

Ушакова Ірина Михайлівна

Петренко Альона Олексіївна

Національний Університет цивільного захисту України (м. Харків)

Резюме: Стаття посвящена изучению механизмов формирования и проявлению кризисов профессионального становления личности, особенностей их развития и протекания. Определяются факторы, детерминирующие возникновение и протекание кризисов профессионального развития человека. На основе концепции профессионального становления личности выделяются стадии профессиональных кризисов. Выделяются возможные негативные последствия протекания кризисных этапов и предлагаются конструктивные варианты их преодоления.

Annotations: The article is devoted the study of forming mechanisms and display of crises of the professional becoming of personality, features of their development and flowing. Factors contributes an origin and flowing of crises person's professional development are examines. The stages of professional crises are selected on the basis of person's professional becoming conception. The possible negative consequences of flowing of the crises are represented in this article, and also the structural variants of their overcoming are offered.

Постановка проблеми. Професійні кризи є невід'ємними та дуже важливими етапами в життєдіяльності людини. Вони чинять значний вплив не тільки на виконання професіональної діяльності, а й на всі інші сфери життя людини. Тому знання психологічних механізмів, закономірностей та особливостей професійних криз дозволить їх не тільки враховувати, а й конструктивно долати.

Аналіз основних наукових праць. Останнім часом предметом пильної уваги вітчизняної та зарубіжної психології стало питання розвитку особистості

в процесі професіоналізації. В зарубіжній психології з'явилися нові динамічні теорії: структурна (С. Аксельрод, З. Гінзберг, Д. Міллер), мотиваційна (В. Врум), теорії індивідуальності (Дж. Холланд, Л. Тайлер). Проблема професійного розвитку особистості представлена в наукових працях таких вітчизняних психологів, як О.О. Бодальов, Є.Ф. Зеєр, Е.А. Клімов, Є.І. Степанов, М.С. Пряжников, О.Ю. Пряжникова та інших. Аналіз цих та інших підходів до питання формування, протікання та подолання криз професійного розвитку і став **метою** нашої роботи.

Виклад основного матеріалу. На основі концепції професійного розвитку особистості, кризи можна визначити як різкі зміни вектора її професійного розвитку. Нетривалі за часом, вони найяскравіше виявляються при переході від однієї стадії професійного становлення до іншої. Перебудова смислових структур професійної свідомості, переорієнтація на нові цілі, корекція і ревізія соціально-професійної позиції готують зміну способів виконання діяльності, ведуть до зміни взаємин з навколишніми людьми, а в окремих випадках — до зміни професії [4].

Проаналізувавши наукову літературу, в якій розглядається процес професіоналізації особистості, можна виділити чинники, що детермінують кризи професійного розвитку. У якості детермінант можуть виступати поступові якісні зміни способів виконання діяльності. На стадії первинної професіоналізації настає момент, коли подальший еволюційний розвиток діяльності, формування її індивідуального стилю неможливі без корінної зміни нормативно схвалюваної діяльності. Людина повинна зробити професійний вчинок, проявити наднормативну активність або змиритися. Наднормативна професійна активність може виразитися в переході на новий освітньо-кваліфікаційний або творчий рівень виконання діяльності [3].

М.С. Пряжников відзначає, що ще одним чинником, що ініціює кризи професійного становлення, може стати збільшена соціально-професійна активність особистості, внаслідок її незадоволеності своїм соціальним і професійно-освітнім статусом. Соціально-психологічна спрямованість,

професійна ініціатива, інтелектуально-емоційна напруженість нерідко приводять до пошуку нових способів виконання професійної діяльності, шляхів її вдосконалення, а також до зміни професії або місця роботи.

Як чинники, що породжують професійні кризи, можуть виступати соціально-економічні умови життєдіяльності людини: ліквідація підприємства, скорочення робочих місць, незадовільна зарплата, переїзд на нове місце проживання тощо [4].

В роботах О.О. Бодальова, Е.А. Клімова, А.К. Маркової відмічається, що одним із чинників, які обумовлюють кризу професійного розвитку, є вікові психофізіологічні зміни: погіршення здоров'я, зниження працездатності, ослаблення психічних процесів, професійна втома, інтелектуальна безпорадність, синдром «емоційного вигоряння» тощо. Професійні кризи нерідко виникають при вступі до нової посади, участі в конкурсах на заміщення вакантної посади, атестації і тарифікації фахівців [3].

На основі концепції професійного становлення особистості, Є.Ф. Зеєр виділив наступні стадії цього процесу: оптація, професійна освіта і підготовка, професійна адаптація, первинна і вторинна професіоналізація і майстерність [1]. Згідно визначення криз, перехід від однієї стадії до іншої породжує нормативні кризові явища. Розглянемо їх психологічні особливості, слідуючи логіці професійного становлення.

1. Професійне становлення особистості починається із стадії оптації — формування професійних намірів. У 14—16 років, у віці ранньої юності, оптанти починають професійно самовизначатися. До 14 років у дівчат і хлопців вже сформовані різносторонні знання про світ професій, є уявлення про бажану професію. Потрібний конкретний професійно орієнтований план: чи продовжити навчання в загальноосвітній або професійній школі. Для когось все вирішено, хтось вимушений вже професійно визначатися. На стадії оптації відбувається переоцінка учбової діяльності: залежно від професійних намірів змінюється і мотивація. Навчання в старших класах набуває професійно

орієнтованого характеру, а в професійних учбових закладах вона має добре виражену учбово-професійну спрямованість.

Є всі підстави вважати, що на стадії оптації відбувається зміна провідної діяльності з учбово-пізнавальної на учбово-професійну.

Кардинально змінюється соціальна ситуація розвитку. При цьому неминуче зіткнення бажаного майбутнього і реального сьогодення, яке набуває характеру кризи учбово-професійної орієнтації [1].

Б. Лівехуд зазначає з цього приводу, що старшокласники, які продовжили навчання в школі, виразно переживають цю кризу в 16-17 років, перед завершенням шкільної освіти. Ядром кризи є необхідність вибору способу здобування професійної освіти або професійної підготовки. Слід підкреслити, що в цьому віці, як правило, вибирається варіант продовження навчання, орієнтованого на певне професійне поле, а не на конкретну професію. Переживання кризи, рефлексія своїх можливостей приводять до корекції професійних намірів. Вносяться також корективи в «Я-концепцію», що сформувалася до цього віку [2].

2. На стадії професійної підготовки більшість учнів та студентів переживають розчарування в отримуваній професії. Виникає незадоволеність окремими учбовими предметами, з'являються сумніви в правильності професійного вибору, падає інтерес до навчання. Спостерігається криза професійного вибору. Як правило, вона виразно виявляється в першій і останній роки професійного навчання. За рідкісним виключенням ця криза долається зміною учбової мотивації на соціально-професійну. Збільшується рік від року професійна спрямованість учбових дисциплін, що знижує незадоволеність [1]. Але, на нашу думку, ще недостатньою є робота вищих навчальних закладів у цьому напрямку. Це один з перспективних напрямків досліджень в рамках психології професійних криз.

3. Після завершення професійної освіти настає стадія професійної адаптації. Молоді фахівці приступають до самостійної трудової діяльності. Кардинально змінюється професійна ситуація розвитку: новий різновіковий

колектив, інша ієрархічна система виробничих відносин, нові соціально-професійні цінності, інша соціальна роль і, звичайно, принципово новий вигляд провідної діяльності.

Є.Ф. Зеєр наголошує на тому, що вже при виборі професії молода людина мала певне уявлення про майбутню роботу. У професійному учбовому закладі воно значно збагатилося. І ось наступив час реального виконання професійних функцій. Перші тижні, місяці роботи викликають великі труднощі. Але не вони стають чинником виникнення кризових явищ. Основна причина психологічна: неспівпадіння реального професійного життя зі сформованими уявленнями і очікуваннями [1]. І тут також важливу роль відіграють навчальні заклади, одним з завдань яких є формування адекватних уявлень про майбутню професію. Нажаль, вони ще дуже часто залишаються "відірваними від життя", що і призводить до загострення переживання цієї кризи професійного розвитку. Отже, невідповідність професійної діяльності очікуванням викликає кризу професійних експектацій.

4. Наступна нормативна криза професійного становлення особистості виникає на завершальній стадії первинної професіоналізації, після 3 - 5 років роботи. До цього часу фахівець освоїв і продуктивно (якісно) виконує нормативно схвалювану діяльність, визначив свій соціально-професійний статус в ієрархії виробничих відносин. Динаміка минулого досвіду, інерція професійного розвитку, потреба в самоствердженні викликають протест, незадоволеність професійним життям. Усвідомлено або неусвідомлено людина починає відчувати потребу у подальшому професійному зростанні, в кар'єрі. За відсутності перспектив професійного зростання людина відчуває дискомфорт, психічну напруженість, з'являються думки про можливе звільнення, зміну професії.

5. Подальший професійний розвиток фахівця приводить його до вторинної професіоналізації. Особливістю цієї стадії є високоякісне і високопродуктивне виконання професійної діяльності. Способи її реалізації мають досить виражений індивідуальний характер. Фахівець стає

професіоналом. Йому властиві соціально-професійна позиція, стійка професійна самооцінка. Кардинально перебудовуються соціально-професійні цінності, змінюються способи виконання діяльності, що свідчить про перехід фахівця на нову стадію професійного розвитку, оскільки ці зміни приводять до істотного перетворення і соціальної ситуації, і провідної діяльності, яка характеризується індивідуальним стилем і елементами творчості.

Можливі сценарії виходу з кризи: звільнення, освоєння нової спеціальності в рамках тієї ж професії, перехід на вищу посаду. Одним з продуктивних варіантів зняття кризи є перехід на наступну стадію професійного становлення - стадію майстерності [2].

6. Стадія майстерності характеризується творчим і інноваційним рівнем виконання професійної діяльності. Рушійним чинником подальшого професійного розвитку особистості стає потреба в самореалізації, самовдосконаленні. Професійна самоактуалізація особистості призводить до незадоволеності собою, оточуючими людьми.

Криза нереалізованих можливостей, або, точніше, криза соціально-професійної самоактуалізації — це душевна смута, бунт проти себе. Продуктивний вихід з нього — новаторство, винахідництво, стрімка кар'єра, соціальна і професійна наднормативна активність. Деструктивні варіанти розв'язання цієї кризи — звільнення, конфлікти, професійний цинізм, алкоголізм, створення нової сім'ї, депресія [1].

7. Наступна нормативна криза професійного розвитку, яку виділяє Є.Ф. Зеєр, обумовлена відходом від професійного життя. Після досягнення певної вікової межі людина йде на пенсію. Передпенсійний період для багатьох працівників набуває кризового характеру. Це пов'язано з необхідністю засвоєння нової соціальної ролі і поведінки. Відхід на пенсію означає звуження соціально-професійного поля і контактів, зниження фінансових можливостей. Гострота протікання кризи втрати професійної діяльності залежить від характеру трудової діяльності (працівники фізичної праці переживають її легше), сімейного стану і здоров'я. Для зняття кризових явищ виправдано було

б проводити курси по підготовці до виходу на пенсію, тренінги соціально-економічної взаємодопомоги, організувати клуби дозвілля пенсіонерів, як це робиться в багатьох розвинених країнах [1].

8. Після відходу на пенсію починається соціально-психологічне старіння. Автор наголошує, що воно виявляється в ослабленні інтелектуальних процесів, підвищенні або зниженні емоційних переживань. Знижується темп психічної діяльності, з'являється настороженість до нововведень, до всього нового, спостерігається постійне занурення в минуле і орієнтація на минулий досвід. Спостерігається також пристрасть засудження поведінки молоді, чітко простежується зіставлення свого покоління поколінням, що йде на зміну. Невдало прожите життя завершується страхом смерті, постійними скаргами на здоров'я, близьких родичів, упущені можливості. Ця незадоволеність сучасним життям обумовлена вкороченням життєвої перспективи, аморфністю професійної ідентичності, соціальною ізоляцією і самотністю.

Ми розглянули основні нормативні кризи професійного розвитку особистості. Кожна з них відрізняється своєрідністю професійної ситуації розвитку та індивідуально забарвленими способами виконання провідної діяльності. Вирішальне значення у виникненні криз на перших стадіях професійного становлення мають об'єктивні чинники: зміна провідної діяльності, кардинальна зміна соціальної ситуації. На подальших стадіях все більшу роль відіграють суб'єктивні чинники: зміна «Я-концепції», перебудова професійної свідомості, зростання рівня домагань і самооцінки, прояв потреби в самоствердженні.

Крім нормативних криз професійне становлення супроводжується ненормативними, обумовленими життєвими обставинами. Такі події, як вимушене звільнення, перекваліфікація, зміна місця проживання, перерви в роботі, пов'язані з народженням дитини, втрата працездатності викликають сильні емоційні переживання і часто набувають чітко вираженого кризового характеру [2].

Більшість дослідників звертають увагу на те, що кризи професійного розвитку часто стають наслідком впровадження нової організації праці, нових технологій, атестації, тарифікації тощо. Але вони не є предметом нашого теперішнього аналізу, як і кризи, викликані великими життєвими невдачами і провалами.

Причинами, які сприяють формуванню професійної кризи, можуть стати і професійна невизначеність, і конфлікти на роботі, і багато чого іншого. Різко змінюється ставлення і до себе, і до своєї професійної діяльності. Зокрема, виникає розчарування в собі як у фахівцеві, відбувається зниження професійної самооцінки, і як результат, з'являється відчуття власної неспроможності і безглуздості своєї праці [4].

А.К. Маркова відзначає, що на формування і прояв професійної кризи істотний вплив має стать, вік, рівень освіти, сімейний стан, стаж роботи, особистісні особливості, витривалість, самооцінка, тривожність. У психології це називається індивідуальними чинниками. Окрім них, впливають на кризу і організаційні чинники, до яких прийнято відносити: умови роботи, робочі перевантаження, дефіцит часу, тривалість робочого дня, зміст праці, участь в ухваленні рішень, спілкування з колегами і клієнтами [3].

Висновки. Отже, професійна криза - це своєрідна психічна травма, яку отримує людина, і, яка може викликати у неї величезну кількість проблем. Після психічної травми нічого не залишається таким, як було раніше. Звичний світ людини, її відносини з оточуючими, з сім'єю, робота руйнуються буквально на очах. Світ, який вона вважала непорушним, стає непередбачуваним, а його уявлення про безпеку і захищеність розсипаються в прах. Людина перестає контролювати своє життя і свою діяльність в цьому житті. Але, водночас, кризу можна розглядати і як можливість щось змінити, перебудувати, відкрити для себе та оточуючих. Криза "підштовхує" людину до подальшого розвитку.

Таким чином, ми розглянули основні нормативні кризи професійного розвитку особистості, які мають певні стадії: оптація, професійна освіта і

підготовка, професійна адаптація, первинна і вторинна професіоналізація і майстерність. Кожна з них відрізняється своєрідністю професійної ситуації розвитку та індивідуально забарвленими способами виконання провідної діяльності. На подальших стадіях все більшу роль відіграють суб'єктивні чинники: зміна «Я-концепції», перебудова професійної свідомості, зростання рівня домагань і самооцінки, прояв потреби в самоствердженні.

Проаналізувавши психологічну літературу, можна зробити висновок, що професійна криза - це перехід від однієї стадії професійного розвитку до наступної. Її змістовним аспектом є кардинальна перебудова особистості. Згідно визначенню криз, перехід від однієї стадії до іншої породжує нормативні кризові явища, вихід з яких може бути як конструктивним, так і деструктивним. І допомогти людині знайти такий конструктивний вихід – одне з завдань сучасної кризової психології.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Зеер Э.Ф. Психология профессий/ Зеер Э.Ф.- М: Академический Проект, 2009.- 336с. - -5-е изд.
2. Ливехуд Б. Кризисы жизни - шансы жизни. Развитие человека между детством и старостью/ Ливехуд Б. - Калуга: Духов. познание, 1992.-167с.
3. Маркова А.К. Психология профессионализма/ Маркова А.К. - М.: Международный гуманитарный фонд "Знание", 1996.- 482с.
4. Пряжников Н.С. Теория и практика профессионального самоопределения: Учебное пособие/ Пряжников Н.С. - М.: МГППИ, 1999. - 108с.