

Вопрос 4. Теории и кризисы становления личности.

4.1 Основы профессионального становления личности

Профессиональное становление – развитие личности в процессе выбора профессии, профессионального образования, подготовки и выполнения профессиональной деятельности.

Профессиональное развитие – это изменение психики человека в процессе освоения и выполнения профессионально-образовательной и профессиональной деятельности.

Движущими силами становления личности являются противоречия двоякого рода: между личностью и внешними условиями жизнедеятельности; противоречия, обусловленные внутриличностными образованиями.

Профессиональное становление охватывает длительный период жизни человека (35—40 лет), поэтому возникает необходимость разделения данного процесса на периоды, или стадии.

Критерии выделения стадий в непрерывном процессе профессионального становления:

1. Социальная ситуация, которая детерминирует отношение личности к профессии и профессиональным общностям.

2. Ведущая деятельность, освоение и совершенствование способов выполнения которой приводят к кардинальной перестройке личности.

Стадии профессионального становления личности:

1 - аморфная оптация. Зарождение профессионально ориентированных интересов и склонностей у детей под влиянием родственников, учителей, сюжетно-ролевых игр и учебных предметов.

2 – оптация. Формирование профессиональных намерений, которое завершается осознанным, желанным, а иногда и вынужденным выбором профессии. Особенность социальной ситуации развития заключается в том, что юноши и девушки находятся на завершающем этапе детства (перед началом самостоятельной жизни). Ведущая деятельность - учебно-профессиональная. В ее рамках складываются познавательные и профессиональные интересы, формируются жизненные планы. Профессиональная активность личности направлена на поиск своего места в мире профессий и проявляется в решении вопроса о выборе профессии.

3 - профессиональная подготовка (поступление в профессиональное учебное заведение: училище, техникум, вуз). Социальная ситуация характеризуется новой социальной ролью личности (учащийся, студент), новыми взаимоотношениями в коллективе, большей социальной независимостью, политическим и гражданским совершеннолетием. Ведущая деятельность - профессионально-познавательная, ориентированная на получение конкретной профессии. Длительность зависит от типа учебного заведения, а в случае поступления на работу сразу после окончания школы ее продолжительность может быть значительно сокращена (до одного-двух месяцев).

4 - профессиональная адаптация. Социальная ситуация - новая система отношений в разно-возрастном производственном коллективе, иная социальная роль, новые социально-экономические условия и профессиональные отношения. Ведущей деятельностью становится профессиональная. Однако уровень ее выполнения, как правило, носит нормативно-репродуктивный характер. Профессиональная активность личности на этой стадии резко возрастает. Она направлена на социально-профессиональную адаптацию - освоение системы взаимоотношений в коллективе, новой социальной роли, приобретение профессионального опыта и самостоятельное выполнение профессионального труда.

5- первичная профессионализация и становление специалиста. Личность все больше погружается в профессиональную среду. Реализация деятельности осуществляется относительно устойчивыми и оптимальными для работника способами. Стабилизация профессиональной деятельности приводит к формированию новой системы отношений

личности к окружающей действительности и к самой себе. Эти изменения ведут к образованию новой социальной ситуации, а сама профессиональная деятельность характеризуется индивидуальными личностно-сообразными технологиями выполнения.

6 - вторичная профессионализация, становление профессионала. Дальнейшее повышение квалификации, индивидуализация технологий выполнения деятельности, выработка собственной профессиональной позиции, высокое качество и производительность труда. Профессиональная активность постепенно стабилизируется, уровень ее проявления индивидуализируется и зависит от психологических особенностей личности. Но в целом каждому работнику присущ свой устойчивый и оптимальный уровень профессиональной активности.

7 - профессиональное мастерство. Переходит только часть работников, обладающих творческими потенциями, развитой потребностью в самоосуществлении и самореализации, на следующую стадию. Для нее характерны высокая творческая и социальная активность личности, продуктивный уровень выполнения профессиональной деятельности. Профессиональная активность проявляется в поиске новых, более эффективных способов выполнения деятельности, изменении устоявшихся взаимоотношений с коллективом, попытках преодолеть, сломать традиционно сложившиеся методы управления, в неудовлетворенности собой, стремлении выйти за пределы себя. Постигание вершин профессионализма (акме) - свидетельство того, что личность состоялась.

Переход от одной стадии профессионального становления к другой означает смену социальной ситуации развития, изменение содержания ведущей деятельности, освоение либо присвоение новой социальной роли, профессионального поведения и, перестройку личности. Это порождает субъективные и объективные трудности, межличностные и внутриличностные конфликты, инициирует нормативные кризисы профессионального становления личности¹.

Таблица 4.1 – Основные психологические новообразования стадий профессионального становления личности

№ п/п	Название стадии	Основные психологические новообразования
1	Аморфная оптация (0-12 лет)	Профессионально ориентированные интересы и склонности
2	Оптация (12-16 лет)	Профессиональные намерения, выбор пути профессионального образования и профессиональной подготовки, учебно-профессиональное самоопределение
3	Профессиональная подготовка (16-23 года)	Профессиональная подготовленность, профессиональное самоопределение, готовность к самостоятельному труду
4	Профессиональная адаптация (18-25 лет)	Освоение новой социальной роли, опыта самостоятельного выполнения профессиональной деятельности, профессионально важные качества
5	Первичная профессионализация	Профессиональная позиция, интегративные профессионально значимые ключевые квалификации, индивидуальный стиль деятельности, квалифицированный труд
6	Вторичная профессионализация	Профессиональный менталитет, идентификация с профессиональным сообществом, ключевая компетенция, профессиональная мобильность, корпоративность, гибкий стиль деятельности, высококвалифицированная профессиональная деятельность
7	Профессиональное мастерство	Творческая профессиональная деятельность, подвижные интегративные психологические новообразования, самопроектирование своей деятельности и карьеры, вершина (акме) профессионального развития

4.2 Теория профессионального выбора Дж. Голланда.

Теория профессионального выбора Дж. Голланда основана на положении, что профессиональный выбор обусловлен сформировавшимся типом личности. Автор выделяет 6 типов, каждый из которых - продукт типичного взаимодействия между многообразием культурных и личностных факторов, включая родителей, социальный класс, физическое окружение, наследственность. Из этого опыта личность учится предпочитать некоторые виды

¹ Зеер Э.Ф. Теоретико-прикладные основания психологии профессионального развития: монография / Э. Ф. Зеер. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2015. - 194 с.

деятельности, которые могут стать сильными увлечениями, привести к формированию определенных способностей и обусловить внутренний выбор профессии²:

1. Реалистический тип: честный, открытый, мужественный, материалистический, настойчивый, практичный, бережливый. Его основные ценности: конкретные вещи, деньги, сила, статус. Он предпочитает ясные, приказные по характеру работы, связанные с систематической манипуляцией с объектами, избегает преподавательской и терапевтической видов деятельности, связанных с социальными ситуациями. Он отдает предпочтение занятиям, требующим моторных навыков, ловкости, конкретности. В профессиональном выборе: сельское хозяйство (агроном, животновод, садовод), механика, техника, электротехника, мануальные работы (руками).

2. Исследовательский тип: аналитический, осторожный, критический, интеллектуальный, интроверт, методичный, точный, рациональный, непритязательный, независимый, любопытный. Его основные ценности: наука. Он предпочитает исследовательские профессии и ситуации, связанные с систематическим наблюдением, творческими исследованиями биологических, физических, культурных феноменов для контроля и понимания этих феноменов. Избегает предпринимательских видов деятельности.

3. Социальный тип: лидерство, общительность, дружелюбие, понимающий, убеждающий, ответственный. Его основные ценности: социальные и этические. Он предпочитает деятельность, связанную с воздействием на других людей (учить, информировать, просвещать, развивать, лечить). Осознает себя как обладающего преподавательскими способностями, готового помочь, понять других. В профессиональном выборе у этого типа: педагогика, социальное обеспечение, медицина, клиническая психология, профконсультирование. Он решает проблемы, опираясь главным образом на эмоции, чувства, умение общаться.

4. Артистический (художественный) тип: эмоциональный, с богатым воображением, импульсивный, непрактичный, оригинальный, имеющий гибкость, независимость решения. Его основные ценности - эстетические качества. Он предпочитает свободные, несистематизированные виды деятельности, предпочитает занятия творческого характера - музыка, живопись, литература. Вербальные способности преобладают над математическими. Избегает систематизированных точных видов деятельности, бизнеса, работы с документами. Осознает себя как экспрессивную, оригинальную и независимую личность. В профессиональном выборе - искусство, музыка, язык, драматургия.

5. Предпринимательский тип: рискованный, энергичный, властный, амбициозный, общительный, импульсивный, оптимистичный, ищущий удовольствий, любящий приключения. Его основные ценности - политические и экономические достижения. Предпочитает такие виды деятельности, которые позволяют манипулировать другими людьми для достижения организационных целей и экономических выгод. Избегает монотонной умственной работы, однозначных ситуаций, занятий, связанных с ручным трудом. Предпочитают задачи, связанные с руководством, статусом и властью. В профессиональном выборе: все виды предпринимательства.

6. Конвенциональный тип: конформный, добросовестный, умелый, негибкий, сдержанный, послушный, практичный, склонный к порядку. Основные ценности - экономические достижения. Отдает предпочтение четко структурированным видам деятельности, в которых необходимо манипулировать с цифрами в соответствии с предписаниями и инструкциями. Подход к проблемам носит стереотипный, практический и конкретный характер. Спонтанность и оригинальность не присущи, более характерны консерватизм, зависимость. Предпочитаются профессии, связанные с канцелярией и

² Буланова-Топоркова М.В. Педагогика и психология высшей школы: учебное пособие. — Ростов-на-Дону: Феникс, 2002. - 544 с.

расчетами: машинопись, бухгалтерия, экономика. Математические способности развиты больше вербальных. Это слабый руководитель, поскольку его решения зависят от окружающих его людей. В профессиональном выборе - банковская служба, статистика, программирование, экономика.

Каждый тип стремится окружить себя определенными людьми, объектами, нацелен на решение определенных проблем, то есть создает соответствующую своему типу среду.

4.3 Теория компромисса с реальностью Э. Гинзберга.

Теория Э. Гинзберга основана на факте, что выбор профессии - развивающийся процесс, включающий серию «промежуточных решений», совокупность которых и приводит к окончательному выбору. Каждое промежуточное решение важно, т. к. оно в дальнейшем ограничивает свободу выбора и возможность достижения новых целей. Автор выделяет в процессе профессионального выбора три стадии³:

1. *Стадия фантазии* (от рождения до 11 лет). В этот период дети воображают, кем они хотят быть, независимо от реальных потребностей, способностей, подготовки, возможности получить работу по данной специальности или иных реалистических соображений.

2. *Гипотетическая стадия* (11- 17 лет) подразделяется на 4 периода.

1) период интереса (11 - 12 лет) - дети делают свой выбор, главным образом руководствуясь своими склонностями и интересами;

2) период способностей (13 - 14 лет) - подростки больше узнают о требованиях, предъявляемых данной профессией, приносимых ею материальных благах, а также о различных способах обучения и подготовки, и начинают думать о своих способностях применительно к требованиям той или иной профессии.

3) период оценки (15 - 16 лет) - молодые люди пытаются «примерить» те или иные профессии к собственным интересам и ценностям, сопоставляют предъявляемые данной профессией требования со своей ценностной ориентацией и реальными возможностями.

4) переходный период (около 17 лет) - переход от гипотетического подхода к выбору профессии к реалистическому, под давлением школы, сверстников, родителей, коллег и прочих обстоятельств на момент окончания среднего учебного заведения.

3. *Реалистическая стадия* (17 лет и старше) - подростки стараются принять окончательное решение - выбрать профессию. Эта стадия делится на 3 периода:

1) период исследования (17-18 лет) - прилагаются активные усилия для приобретения более глубоких знаний и понимания;

2) период кристаллизации (19 - 21 год) - значительно сужается диапазон выбора и определяется основное направление будущей деятельности;

3) период специализации - общий выбор уточняется выбором конкретной узкой специализации.

У подростков из менее обеспеченных семей период кристаллизации наступает раньше. Первые два периода - фантазии и гипотетический - протекают одинаково у юношей и девушек, а переход к реализму наступает раньше у менее материально обеспеченных юношей, но планы девушек отличаются большей гибкостью и разнообразием. Исследования показывают, что точные возрастные границы периодов профессионального самоопределения установить трудно - существуют большие индивидуальные вариации: некоторые молодые люди определяют себя в выборе еще до окончания школы, к другим зрелость профессионального выбора приходит лишь к 30 годам. А некоторые продолжают менять профессии в течение всей жизни.

³ Буланова-Топоркова М.В. Педагогика и психология высшей школы: учебное пособие. — Ростов-на-Дону: Феникс, 2002. - 544 с.

Э. Гинзберг признал, что выбор карьеры не заканчивается с выбором первой профессии и что некоторые люди меняют род профессий на протяжении всей трудовой деятельности. Причем представители малоимущих социальных групп, национальных меньшинств менее свободны в выборе профессии, чем выходцы из более обеспеченных социальных групп. Ряд людей вынуждены по социальным и прочим причинам менять свои профессии в течение всей жизни, но существует группа людей, которые самопроизвольно меняют профессии из-за особенностей личности или из-за того, что слишком ориентированы на удовольствия и это не позволяет пойти на необходимый компромисс.

Факторы, влияющие на выбор профессии⁴:

1 - *родители*, оказывающие воздействие разными способами:

- прямое наследование профессии родителей, продолжение семейного бизнеса;
- обучение своей профессии;
- поощрение или осуждение интересов и увлечений детей с раннего возраста;
- семейная атмосфера и родительский пример;

- направление или ограничение выбора своих детей, настаивают на продолжении или прекращении обучения, на определенной школе или вузе, определенной специализации (внутренние мотивы родителей могут быть при этом различны: неосознанное желание родителей осуществить свои профессиональные мечты через детей; неверие в возможности ребенка; материальные соображения; желание, чтобы ребенок достиг более высокого социального статуса и пр.);

- оценка родителями того или иного вида деятельности, определенных профессий (когда уровень образования матери или профессиональный статус отца достаточно высоки, это способствует согласию детей с их мнением по поводу выбора профессии).

2 - *друзья и учителя*. Большинство молодых людей согласуют свои профессиональные планы с друзьями (под их влиянием могут за компанию идти в то или иное учебное профессиональное учреждение). 39% отмечают, что на их профессиональный выбор оказали влияние учителя в старших классах. Но влияние родителей сильнее, чем влияние учителей и друзей.

3 - *поло-ролевые стереотипы*. На выбор молодыми людьми специальности в значительной степени влияют ожидания общества по поводу того, какую работу должны осуществлять мужчины, а какую - женщины. Поло-ролевые стереотипы могут способствовать тому, что юноши проявляют больший интерес к научно-техническим дисциплинам, а девушки более склонны к сфере искусства или обслуживания.

4 - *уровень умственных способностей*. Важным фактором профессионального выбора являются умственные способности и уровень интеллекта, которые определяют способность принимать решения и достичь успеха в выбранной работе. Специалисты считают, что для каждой профессии существуют свои критические параметры интеллекта, но высокий коэффициент еще не гарантия профессионального успеха. Интерес, мотивация, другие способности и личные качества определяет его успех не в меньшей степени, чем интеллект. Различные профессии требуют специфических способностей. Наличие определенных способностей может оказаться решающим фактором для достижения быстрого успеха в избранной сфере деятельности, дает возможность получить хорошие результаты после соответствующего обучения и приобретения необходимого опыта.

5 - *структура интересов человека*. Интерес является еще одним важным фактором успеха в профессиональной деятельности. Исследования показывают, что чем более люди заинтересованы в выполняемой ими работе, тем лучше будут результаты их труда. Вероятность успеха при прочих равных условиях выше у тех из начинающих свою карьеру

⁴ Педагогическая психология [Текст]: учеб. пособие для вузов/под ред.Л.А. Ретуш, Орловой.- СПб.:Питер,2010.- 416с.

работников, чьи интересы в большей степени подобны интересам тех, кто уже добился призвания в данной области. С интересом к избранной области должны сочетаться и интеллект, и способности, и возможности, и другие факторы. Следует учесть, что и уровень взаимозависимости между интересом и пригодностью к той или иной профессии относительно невысок.

Правильное выявление профессиональных интересов и склонностей является важнейшим прогностическим фактором профессиональной удовлетворенности. Причиной неадекватного выбора профессии могут быть как внешние (социальные) факторы, связанные с невозможностью осуществить профессиональный выбор по интересам, так и внутренние (психологические) факторы, связанные с недостаточным осознанием своих профессиональных склонностей или с неадекватным представлением о содержании будущей профессиональной деятельности. Согласно исследованиям профессиональных интересов студентов у 70% учащихся доминирующие профессиональные интересы лежат вне сферы избранной и осваиваемой ими профессии. Совершенно очевидно, что это скажется не только на уровне профессионального обучения, но и впоследствии на эффективности профессиональной деятельности.

4.4 Кризисы профессионального становления (частично самостоятельное изучение)

Кризисы профессионального становления – периоды кардинальной перестройки профессионального сознания, деятельности и поведения личности, сопровождающиеся изменением вектора профессионального развития.

Первый нормативный кризис взрослой жизни, выпадающий на период ранней взрослости, связан с задачей перехода к самостоятельной жизни и независимости от родителей. На этот же период выпадает и начало самостоятельной профессиональной деятельности, по сути, «кризис рождения профессионала».

Он включает в себя целый ряд сложностей: трудность вхождения в жесткий режим, неуверенность в своих возможностях, необходимость доучиваться, а иногда и переучиваться, адаптации к профессиональным взаимоотношениям.

После завершения периода адаптации молодому специалисту требуется некоторое реальное подтверждение его профессиональных достижений в виде прибавки в зарплате, повышения статуса или предложения интересных перспектив.

Если этого не происходит после 4–5 лет работы, появляются эмоциональный дискомфорт, неосознанная неудовлетворенность трудом, дальнейшее сохранение ситуации становится залогом более тяжелого протекания следующего нормативного психологического кризиса – кризиса 30-летия, одного из самых острых кризисов нормативного развития. С профессиональной стороны основным его содержанием становится потребность в подведении промежуточных итогов, чувство некоторого застоя и потребность в некоторых ощутимых переменах. Возможны пять основных путей разрешения этого кризиса: прекращение профессионального роста; стабилизация на достигнутом уровне; ограничение профессиональных притязаний; упрочение одной из сторон профессиональной деятельности; поиск новых путей развития, выводящих на более высокий профессиональный уровень; деструктивное разрешение-конфликт, смена работы, попытка начать все сначала.

Нормативный кризис середины жизни (40–44 года) в профессиональной деятельности воспринимается как возможность последнего рывка в достижении желаемого

профессионального уровня. В целом прохождение кризисов профессионального развития оказывает существенное влияние на весь профессиональный цикл⁵.

⁵ Зеер Э. Ф. Психология профконсультирования : метод. пособие /Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. — М. : Издательский центр «Академия», 2014. — 224 с.