MATERIAŁY

VIII MIĘDZYNARODOWEJ NAUKOWI-PRAKTYCZNEJ KONFERENCJI

«NAUKOWA PRZESTRZEŃ EUROPY – 2012»

07-15 kwietnia 2012

Volume 24
Psychologia i socjologia

Przemyśl
Nauka i studia
2012

Wydawca: Sp. z o.o. «Nauka i studia»

Redaktor naczelna: Prof. dr hab. Sławomir Górniak.

Zespół redakcyjny: dr hab.Jerzy Ciborowski (redaktor prowadzący), mgr inż. Piotr Jędrzejczyk, mgr inż Zofia Przybylski, mgr inż Dorota Michałowska, mgr inż Elżbieta Zawadzki, Andrzej Smoluk, Mieczysiaw Luty, mgr inż Andrzej Leśniak, Katarzyna Szuszkiewicz.
Redakcja techniczna: Irena Olszewska, Grażyna Klamut.
Dział sprzedaży: Zbigniew Targalski

Adres wydawcy i redacji:
37-700 Przemyśl , ul. Łukasińskiego 7
tel (0-16) 678 33 19
e-mail: praha@rusnauka.com

Druk i oprawa:
Sp. z o.o. «Nauka i studia»

Cena 54,90 zł (w tym VAT 22%)

Materiały VIII Międzynarodowej naukowi-praktycznej konferencji «Naukowa przestrzeń Europy - 2012» Volume 24. Psychologia i socjologia.: Przemyśl. Nauka i studia - 64 str.

W zbiorze ztrzymają się materiały VIII Międzynarodowej naukowi-praktycznej konferencji «Naukowa przestrzeń Europy - 2012». 07-15 kwietnia 2012 po sekcjach: Psychologia i socjologia.

Wszelkie prawa zastrzeżone.
Żadna część ani całość tej publicacji nie może być bez zgody Wydawcy – Wydawnictwa Sp. z o.o. «Nauka i studia» – reprodukowana, Użyta do innej publikacji.

ISBN 978-966-8736-05-6

© Kolektyw autorów, 2012
© Nauka i studia, 2012

PSYCHOFIZJOLOGIA

Дзвоник Г.П., Савченко Т.Л.
Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України

КРИЗИ У ПРОФЕСІЙНОМУ СТАНОВЛЕННІ ОСОБИСТОСТІ

Теоретичний аналіз робіт зарубіжних і вітчизняних вчених дозволяє . зробити наступні висновки: професійний розвиток особистості полягає в послідовній зміні певних стадій. Перехід від однієї стадії професійного становлення до іншої супроводжується кризами. Кризи професійного розвитку можуть виникати, на думку А.К. Маркової, при «переході на нову посаду, всередині професії, при необхідності перекваліфіковуватися. Вони виникають, коли старе у професійній праці вже не задовольняє, а нове ще не знайдене, або коли творчі знахідки працівника зустрічають зовнішній опір у професійному середовищі». [6]. А.К. Маркова, досліджуючи процес професіоналізації, підкреслює, що кризи можуть відбуватися неодноразово протягом всього життя. Л.І. Анциферова говорить про критичні та сензитивні періоди в ході окремої конкретної діяльності [1, с 12].

Симанюк Е.Е. під кризами професійного розвитку особистості розуміє нетривалі за часом періоди кардинальної перебудови професійної свідомості, що супроводжуються зміною вектора професійного розвитку [2].

Основними ознаками професійних криз є: втрата відчуття нового, відставання від життя, зниження рівня професіоналізму, внутрішня розгубленість, усвідомлення необхідності переоцінки себе, зниження власної оцінки, втома, виникнення відчуття вичерпаності своїх можливостей.

На існування криз у процесі професійного становлення особистості вказують Л.І. Анциферова, Н.С. Глуханюк, Е.Ф. Зеєр, Є.О. Климов, А.К. Маркова, Л.М. Мітіна, Н.С. Пряжников, А.Р. Фонарьов та ін.

Фонарьов А.Р., аналізуючи кризи, виділяє важливу форму психологічної регуляції діяльності – індивідуально-особистісну. Вона є ніби проміжною, перехідною між індивідуальною і особистісною. Ця форма регуляції характеризується виникненням у людини невпевненості у своїх силах, незгодою із самим собою, появою неясності життєвих цілей, нерозумінням того, як жити далі [8]. Такий психологічний стан особистості автор визначає як кризу, гострота якої залежить від усієї життєвої стратегії особистості. Ця криза – типовий етап професіоналізації особистості, що займає відносно нетривалий часовий проміжок. Людина або повертається до індивідуальної (регрес), або піднімається до особистішої (прогрес) форми регуляції, але у будь-якому випадку виникає нова ціннісна система, за допомогою якої можна було б відновити внутрішню цілісність і знайти сенс буття.

Особистісна форма професійного становлення в цьому випадку розглядається як структура професійної діяльності зміст якої не залишаються незмінними, а змінюються з особистісним зростанням фахівця, який знаходить у ній все нові грані, новий сенс, нові форми в рамках тієї ж професії. [8]. Таким чином, розвиток особистості стимулює перетворення професійної діяльності, поглиблення уявлень про неї. Перетворення професійної діяльності, її якісно новий рівень, у свою чергу, приводять до подальшого особистісного зростання.

Розглянемо два типи криз професійного розвитку: нормативні і ненормативні. Погляди на кризу як на явище нормативне висловлювалися багатьма авторами. У роботах Е. Еріксона нормативність розуміється як поворотний пункт, момент рішення, вибір між прогресом і регресом, інтеграцією і затримкою. [9]. Нормативний характер криз полягає в обумовленості їх виникнення зовнішніми або внутрішніми детермінантами. Кризи, що виникають при переході від однієї стадії до іншої і супроводжують процес розвитку, ми розглядатимемо як нормативне явище.

Дещо відрізняється трактування нормативності криз І.С. Коном. Описуючи життєві нормативні кризи, він робить акцент на тому, що слово «нормативний» підкреслює, що йдеться про нормальний, а не патологічний процес [4]. Вважаємо, що криза – в принципі, нормальне явище для будь-якої людини. Нормативність же пов'язана з проблемою детермінації, з логікою процесу розвитку. Нормативні кризи професійного становлення супроводжують перехід від однієї стадії до іншої і логічно обумовлені процесом професіоналізації особистості.

Зеєр Е.Ф. виділяє наступні кризи професійного становлення:криза навчально-професійної орієнтації; криза вибору професії; криза професійних експектацій; криза професійного зростання; криза професійної кар'єри; криза соціально-професійної самоактуалізації; криза втрати професії [2]. Розглянемо їх психологічні особливості, слідуючи логіці професійного становлення. Професійне становлення починається із стадії оптації – формування професійних намірів. У 14– 16 років, у віці ранньої юності, оптанти починають професійно самовизначатися, відбувається переоцінка навчальної діяльності: залежно від професійних намірів змінюється мотивація. Є всі підстави вважати, що на стадії оптації відбувається зміна провідної діяльності з навчально-пізнавальної на навчально-професійну. Кардинально змінюється соціальна ситуація розвитку. При цьому неминуче зіткнення бажаного майбутнього і реального сьогодення, яке набуває характеру кризи *навчально-професійної орієнтації.*

На стадії професійної освіти студенти переживають розчарування в отриманій професії. Виникає незадоволеність окремими предметами, з'являються сумніви у правильності професійного вибору, падає інтерес до навчання. Як правило, **криза вибору професії** виразно виявляється в перший і останній роки професійного навчання. За рідкісним винятком ця криза долається зміною навчальної мотивації на соціально-професійну. Професійна спрямованість навчальних дисциплін, що посилюється з року в рік, знижує незадоволеність майбутньою професією. Таким чином, криза вибору професії на даній стадії не дохо-

дить до критичної фази, коли неминучий конфлікт. Можна відзначити уповільнений характер цієї кризи. Але зміна соціальної ситуації розвитку і перебудова провідної навчально-пізнавальної діяльності в професійно-орієнтовану дозволяють виділити її в самостійну нормативну кризу професійного становлення особистості. Студенти-психологи належать до так званої «групи ризику» стосовно розчарування в обраній професії, оскільки існує певне розходження між уявленнями про професію, які існували до початку навчання, та змістом навчальних предметів у вузі. Також незадоволення обраною спеціальністю у студентів-психологів може бути пов'язане з нерівномірністю теоретичної та практичної підготовки протягом навчання у вузі.

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 принципово новий вигляд провідної діяльності. Вже при виборі професії молода людина мала певне уявлення про майбутню роботу. У професійному навчальному закладі воно значно збагатилося. Настав час реального виконання професійних функцій. Перші тижні, місяці роботи викликають великі труднощі. Але не вони стають чинниками кризових явищ. Основна причина психологічна, така, що є наслідком неспівпадіння реального професійного життя з уявленнями, що сформувалися, і очікуваннями. Невідповідність професійної дійсності та очікувань молодого фахівця викликає цю кризу *професійних експектацій*. Переживання цієї кризи виражається в незадоволеності організацією праці, її змістом, посадовими обов'язками, виробничими відносинами, умовами роботи і зарплатою.

Наступна нормативна криза професійного становлення особистості виникає після 3-5 років роботи, на завершальній стадії первинної професіоналізації. До цього часу фахівець освоїв і продуктивно виконує свою роботу відповідно до норм, визначив свій соціально-професійний статус в ієрархії виробничих відносин. Динаміка минулого досвіду, інерція професійного розвитку, потреби в самоствердженні викликають протест, незадоволеність професійним життям. Усвідомлено або неусвідомлено особистість переживає потребу в подальшому професійному зростанні, в кар'єрі. За відсутності перспектив професійного зростання особистість переживає дискомфорт, психічну напруженість, з'являються думки про можливе звільнення, зміну професії.

Подальший професійний розвиток фахівця приводить його до вторинної професіоналізації. Особливістю цієї стадії є високоякісне і високопродуктивне виконання професійної діяльності. Способи її реалізації мають виразно виражений індивідуальний характер. Фахівець стає професіоналом. Йому властива соціально-професійна позиція, стійка професійна самооцінка. Кардинально перебудовуються соціально-професійні цінності і відносини, змінюються способи виконання діяльності, що свідчить про перехід фахівця на нову стадію профе-

сійного розвитку, оскільки ці зміни приводять до істотного перетворення і соціальної ситуації, і провідної діяльності. У багатьох випадках якісна і продуктивна діяльність призводить до того, що особистість переростає свою професію. Посилюється незадоволеність собою, своїм професійним положенням. Професійна самосвідомість, що сформувалася до цього часу, підказує альтернативні сценарії подальшої кар'єри, і не обов'язково в рамках даної професії. Суперечність між бажаною кар'єрою і її реальними перспективами призводить до розвитку *кризи професійної кар'єри*. При цьому серйозній ревізії піддається «Я-концепція», вносяться корективи у виробничі відносини, що склалися. Можна констатувати, що відбувається перебудова професійної ситуації розвитку.

Зміни провідної діяльності на стадії майстерності не відбувається, змінюється характер її виконання – діяльність стає творчою. Основними психологічними новоутвореннями на цьому етапі є професійна зрілість, інтеграція професійно важливих якостей, індивідуальний стиль діяльності, ідентифікація особистості з професійною діяльністю». Важливого значення набуває професійна позиція і її творча активність. Ця стадія характеризується інноваційним рівнем виконання діяльності. Рушійним чинником подальшого професійного розвитку особистості стає потреба в самореалізації, самоздійсненні. Професійна самоактуалізація особистості призводить до незадоволеності собою, оточуючими людьми, обставинами і, звичайно, професією, породжує *кризу соціально-професійної самоактуалізації*. Ця криза – душевна смута, бунт проти себе. Дана криза не відноситься до нормативних, оскільки не кожен професіонал здатний піднятися на рівень майстерності.

Остання нормативна криза професійного розвитку обумовлена відходом людини з професійного життя. Після досягнення певної вікової межі людина йде на пенсію і переживає *кризу втрати професії*. Передпенсійний період для багатьох працівників набуває кризового характеру. Це пов'язано з необхідністю засвоєння нової соціальної ролі і норм поведінки. Вихід на пенсію означає звуження соціально-професійного поля і контактів, зниження фінансових можливостей. Гострота протікання кризи залежить від характеру трудової діяльності (працівники фізичної праці переживають її легше), сімейного стану і здоров'я.

Розглянуті основні нормативні кризи професійного становлення особистості. Кожна з них відрізняється своєрідністю професійної ситуації розвитку та індивідуально забарвленими способами виконання провідної діяльності. Разом з тим кризи виникають і протікають усередині стадії професійного становлення. Проте чинники, що ініціюють їх прояв, часто не вкладаються в закономірний перебіг життя. Це пов'язано з наявністю в життєдіяльності людини випадкових, непередбачених і наднормативних подій. Кризи професійного становлення, що виникають на окремих стадіях цього процесу і детерміновані випадковими або наднормативними подіями, ми розглядатимемо як ненормативні.

Підбиваючи підсумки теоретичного аналізу робіт вітчизняних і зарубіжних дослідників, можемо зробити наступні висновки:

• професійне становлення особистості – це процес розвитку, який полягає в послідовній зміні певних стадій;

• перехід від однієї стадії до іншої супроводжується кризами професійного становлення;

• виділена на підставі аналізу детермінант розвитку типологія криз професійного становлення представлена двома типами криз: нормативними і ненормативними;

• нормативні кризи супроводжують перехід від однієї стадії професійного становлення до іншої. До нормативних криз відносяться криза навчально-професійної орієнтації, вибору професії, професійних експектацій, професійного зростання, професійної кар'єри і соціально-професійної самоактуалізації;

• випадкові і наднормативні події породжують ненормативні кризи, порушуючи траєкторію професійного становлення.

В умовах зростаючого безробіття людина змушена повторювати окремі стадії внаслідок знову виникаючих проблем професійного самовизначення, професійної перепідготовки, адаптації до нової професії і нового професійного співтовариства. З іншого боку, вікові особливості розвитку індивіда можуть бути пов'язані з виникненням професійних криз та особливостей розвитку на різних етапах становлення професіонала.

Література:

1. Анцыферова Л. И. Методологические проблемы психологии развития / Л. И. Анцыферова // Принципы развития в психологии. – М. : Наука, 1978. – С. 3-20.

2. Зеер Э. Ф. Кризисы профессионального становления личности / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк // Психологический журнал. – 1997. – № 6. – С. 35-44.

3. Климов Е. А. Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации / Е. А. Климов. – М. : Знание, 1983. – 98 с. – (Сер. «Педагогика и психология»)

4. Кон И. С. Постоянство и изменчивость личности / И. С. Кон // Психологический журнал. – 1987. – Т. 8. – № 4. – С. 126-137.

5. Кудрявцев Т. В. Психолого-педагогические проблемы высшей школы / Т. В. Кудрявцев // Вопросы психологии. – 1981. – № 2. – С. 20-30.

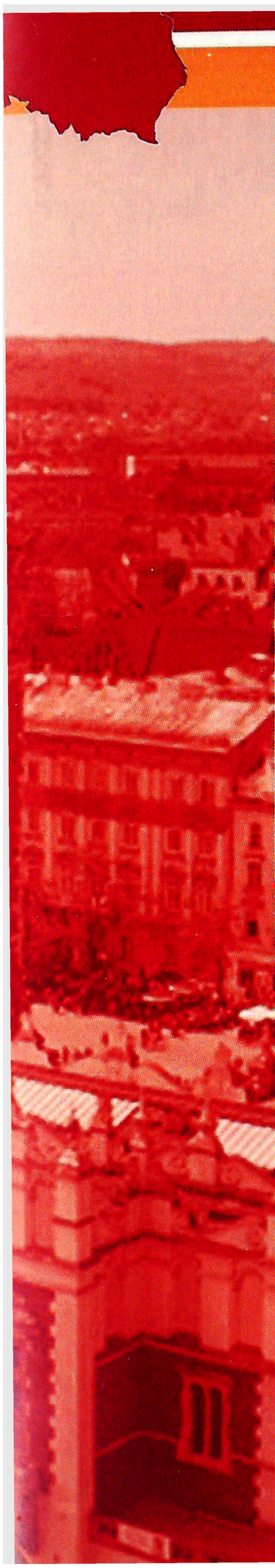
6. Маркова А. К. Психология профессионализма / Аэлита Капитоновна Маркова. – М. : Знание, 1996. – 308 с.

7. Поваренков Ю. П. Психологический анализ процесса профессионализации. Понятие «профессионализация» / Ю. П. Поваренков // Способности и деятельность : межвузовский сборник научных трудов. – Ярославль: ЯГПИ им. Ушинского, 1989. – С. 56-67.

8.Фонарев А. Р. Формы становления личности в процессе ее профессионализации / А. Р. Фонарев // Вопросы психологии. – 1997. – № 2. – С. 88-93.

9. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис / Эрик Эриксон. – М., 1996. – 344 с.

10. Super D. E. A theory of vocational development / D. E. Super // American Pychologist. – 1953. – V. 8 – P. 185-190.



MATERIAŁY VIII MIĘDZYNARODOWEJ NAUKOWI-PRAKTYCZNEJ KONFERENCJI

«NAUKOWA PRZESTRZEŃ EUROPY – 2012»

07-15 kwietnia 2012

Volume 24
Psychologia i socjologia

Przemyśl
Nauka i studia
2012