

Т. В. Туркова

*Е. В. Приходько, старший преподаватель
Беларусь, Гомель, УО «ГГУ имени Ф. Скорины»*

РОЛЬ КРИЗИСОВ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ ЛИЧНОСТИ

В данной статье вы можете узнать, какие именно стадии проходит человек в своем профессиональном становлении, что такое вообще кризис и сколько он длится. А также, в этой статье описаны все стадии профессионального становления личности и связанные с этими стадиями кризисы, которые помогают в этом становлении человеку двигаться дальше. Здесь можно прочесть и отметить для себя те факторы, которые приводят человека к тому или иному кризису, а также способы преодоления, которые могут быть эффективными для того, чтобы эти кризисы преодолеть наиболее гладко и незаметно.

Каждый человек в своей жизни проходит множество стадий в своем профессиональном становлении. При этих стадиях могут изменяться различные характеристики личности человека. Кризисы являются важнейшими составляющими в процессе профессионального развития, которые указывают на то, что стадии сменяются с одной на другую.

Под кризисами мы можем понимать, как непродолжительные по времени периоды, которые могут длиться до года, так и до 2 – 5 лет. В этот период происходит абсолютная перестройка личности человека. Кризисы могут сильно проявляться при переходе с одной стадии на другую. Но при этом можно отметить, что они протекают без каких-то сильных изменений в профессиональном поведении [1].

Также эти кризисы могут приводить к переориентировке на какие-то новые цели, коррекции и проверки социально-профессиональной позиции, которые в свою очередь подготавливают смену различных способов выполнения деятельности и ведут к изменениям взаимоотношений с обществом, а в некоторых случаях и к смене профессии.

Можно отметить, что изменения, которые происходят в личности человека, во время подготовки и овладения профессиональной деятельностью, приводят его к становлению, в первую очередь, как специалиста, а позже и как профессионала [2].

Выделяют такие типы кризисов профессионального становления личности: нормативный и ненормативный.

Нормативные кризисы активизируются логикой профессионального становления личности и проявляются при переходе с одной стадии профессионального развития на другую.

Ненормативные кризисы носят по своей сути непрогнозируемый характер, могут протекать на фоне любой из стадий профессионального становления личности. И они классифицируются на две группы:

- непредвиденные кризисы, которые обусловлены случайными событиями;
- кризисы самоактуализации, активизируются сверхнормативной активностью личности.

Итак, рассмотрим основные стадии процесса профессионального становления личности:

- оптации;
- профессионального образования и подготовки;
- профессиональной адаптации;
- первичной профессионализации;
- вторичной профессионализации;
- мастерства;
- утраты профессии.

Сам процесс профессионального становления личности начинается со стадии оптации, по-другому эту стадию можно назвать, как формирование профессиональных намерений. В ней можно выделить кризис, который называется кризисом учебно-профессиональной ориентации. Данный кризис длится в среднем с 14 до 17 лет. В этом возрасте, который называется возрастом ранней юности, оптанты уже начинают самоопределяться профессионально. Уже в 14 лет, как у девушек, так и у юношей уже сформированы универсальные знания о различных профессиях, а также у них имеется представление о том, какую профессию они хотят и чему вообще хотят себя посвятить.

На данном этапе они уже задаются таким вопросом: «Продолжить учебу в общеобразовательной школе или в профессиональной?». Кто-то уже может решить, куда именно хочет пойти, а кто-то просто вынужден профессионально определяться. Здесь уже происходит пересмотр самой учебной деятельности в целом, а в зависимости каких-то профессиональных решений может изменяться и мотивация. Те, кто решил продолжить учебу дальше, в общеобразовательной школе, в 10-11 классах, перед завершением школьного образования, могут определенно прочувствовать этот кризис.

Главным в этом кризисе является то, что юношам и девушкам надо выбрать способ, с помощью которого они будут получать профессиональное образование. Также здесь важно отметить, что в данной возрастной категории, они выбирают вариант продолжения учебы, не опираясь на какую-то определенную профессию, а на четкое профессиональное поле.

Выделяется несколько способов преодоления данного кризиса. Во-первых, это консультирование, и не просто консультирование, а психологически компетентно-профессиональное, а во-вторых нужна

коррекция профессиональных намерений.

Следующая стадия называется профессиональным образованием. На данной стадии наблюдается то, что многие юноши и девушки в возрасте с 16 лет до 21 года переживают разочарование в том какую профессию они выбрали. Здесь уже возникают различные недовольства, как отдельными предметами, так и вообще пропадает интерес к самой учебе, а также появляются различные сомнения в правильности своего выбора профессии или вообще профессионального поля.

Кризис на этой стадии называется кризисом профессионального выбора. Он ярко выражен в первый, а также в последний годы получения профессионального образования. Данный кризис можно преодолеть оживлением учебно-познавательной деятельности, сменой самих мотивов этой деятельности, а также коррекции выбора профессии.

Уже после того, как юноши и девушки закончили свое профессиональное обучение, проявляется стадия профессиональной адаптации. Здесь, еще молодые и неопытные специалисты приступают к своей самостоятельной и трудовой деятельности. На этой стадии выражен кризис профессиональных ожиданий. Он длится с 18 лет до 23 года. Он выражен в том, что только- только выпустившийся студент обнаруживает, что те привычные способы организации учебной деятельности неэффективны, но которые были эффективны в учебном заведении, в котором он получал свое образование, при этом, для того чтобы освоить какие-то новые знания и умения, которые требуются для трудовой деятельности, которой он занимается, нужно больше и самостоятельности, и ответственности.

Также этот кризис выражается в том, что новоиспеченные сотрудники неудовлетворены организацией труда, условиями работы, зарплатой, отношения как внутри коллектива, так и отношениями между подчиненными и руководителем и т.п.

Этот кризис можно преодолеть как конструктивным способом, так и деструктивным. Либо увеличением профессиональных усилий по быстрой адаптации и приобретению опыта работы, либо увольнением, сменой специальности или некачественным выполнением своей работы.

Следующая стадия профессионального становления личности называется первичной профессионализацией. В ней выделяется такой кризис, который называется профессиональным ростом, и он длится с 30 года жизни до 33 года. Если быть точнее, он возникает после 3-5 лет работы. Специалист уже может без каких-либо проблем решать производственные задачи, также у него появляется определенный и устойчивый статус внутри трудового коллектива. Но при этом у него появляются изменения в отношении к себе и к своему успеху в своей карьере. И этим он создает такую ситуацию профессионального развития, которая и переживается человеком как кризисная.

Удержание всех сторон профессиональной жизни может способствовать профессиональной стагнации личности, это проявляется в

смирении и профессиональной апатии. Стагнация может длиться годами, а иногда даже до ухода на пенсию.

Преодолеть этот кризис можно с помощью повышения социально-профессиональной активности и квалификации, а также можно сменить место работы и вид деятельности.

Далее мы переходим на стадию вторичной профессионализации. Здесь специалист становится профессионалом своего дела. У него перестраиваются социально-профессиональные ценности и отношения, а также изменяются способы выполнения деятельности, что может свидетельствовать о переходе на новую стадию профессионального развития, так как эти изменения приводят к существенному преобразованию, которое характеризуется индивидуальностью, а также творчеством.

Здесь выражен такой кризис: кризис профессиональной карьеры. Он длится с 38 до 40 лет. Так как качественное и высокопродуктивное выполнение деятельности приводит к тому, что личность может перерасти свою профессию. Может усиливаться неудовлетворенность собой, а также своим профессиональным положением. Человек уже испытывает потребность в самоопределении и самоорганизации.

Преодолеть это кризис можно, если повысить социально-профессиональную активность, выработать индивидуальный способ деятельности, качественно улучшить способы выполняемой деятельности, освоить новые специальности или повысить квалификацию, а также можно перейти на новую работу или на более высокую должность. Возможные сценарии выхода из кризиса: увольнение, освоение новой специальности в рамках той же профессии, переход на более высокую должность.

Но одним из самых продуктивных вариантов снятия кризиса является переход на следующую стадию профессионального становления, которая называется стадией мастерства.

На этой стадии специалист выполняет свою профессиональную деятельность творчески и инновационно. У него появляется потребность самореализации и самоактуализации в профессиональном плане. Но получается так, что это приводит его к неудовлетворению собой и окружающими людьми. Этот кризис уже называется кризис социально-профессиональной самоактуализации. Он длится от 48 до 50 лет. А также можно отметить, что этот кризис инициируется особенностями жизненного пути, но при этом и по форме, и по содержанию является профессиональным, может оказывать большое влияние на сам процесс становления и реализации профессионала [3].

Для того чтобы выйти из этого кризиса можно использовать конструктивный вариант, это перейти на инновационный уровень выполнения своей деятельности. А также можно использовать и деструктивный вариант, это увольнение, создание новой семьи, депрессия, конфликт и т.п.

Следующая стадия называется стадией утраты профессии и здесь

выделяется кризис, который созвучен с самой стадией, кризис утраты профессиональной деятельности. Он длится с 55 до 60 лет. Этот период характеризуется тем, что человек, когда достигает определенной границы уходит на пенсию. И этот период можно назвать предпенсионным. Уход на пенсию означает то, что социально-профессиональное поле контактов становится меньше, а также финансовые возможности снижаются. Также острота протекания этого кризиса зависит от его трудовой деятельности, семейного положения и здоровья.

Для того, чтобы преодолеть этот кризис можно для этих людей, проводить курсы по подготовке к уходу на пенсию, тренинги социально-экономической взаимопомощи, а также организовать клубы досуга пенсионеров [1].

Последний кризис можно выделить как дополнительный. Он проходит уже после ухода на пенсию, когда начинается социально-психологическое старение. Этот кризис можно назвать кризисом социально-психологической адекватности. Он проявляется в ослаблении интеллектуальных процессов, повышении или снижении эмоциональных переживаний. Появляется какая-то настороженность ко всем нововведениям, также можно отметить постоянную погруженность в прошлое и ориентацию на прошлый опыт.

Преодолеть этот кризис можно, если для них организовать социально-психологическую подготовку к новому виду жизнедеятельности, вовлечь в общественно-полезную деятельность. А также организовать социально-экономическую взаимопомощь пенсионерам.

Кризисы на самом деле играют важную роль в жизни каждого человека, в его профессиональном становлении. В зависимости от того, какие вопросы человек ставит перед собой и как он в дальнейшем на них ответит, будет зависеть и его дальнейшее профессиональное направление. Если найти правильные способы преодоления всех кризисов и пользоваться ими, то периоды кризисных «остановок» в профессиональном становлении будут протекать более гладко.

Список использованных источников и литературы

1 Зеер, Э. Ф. Эмоциональный компонент в профессиональном становлении педагога / Э. Ф. Зеер // Мир психологии. – 2002. – № 4 (32). – С. 194–203.

2 Канаева, Н. А. Кризисы, их роль в профессиональном становлении личности / Н. А. Канаева // Психология: традиции и инновации: материалы I Междунар. науч. конф., Уфа, октябрь 2012 г. – Уфа : Лето, 2012. – С. 67–71.

3 Гудкова, Е. В. Основы профориентации и профессионального консультирования : учебное пособие / под ред. Е. Л. Солдатовой. – Челябинск : ЮУрГУ, 2004. – 125 с.