

УДК 316.628

**ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА УРОВНЕЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ
И РЕАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ**

Ю. П. Поваренков

*Доктор психологических наук, профессор
Ярославский государственный
педагогический университет
им. К. Д. Ушинского
г. Ярославль, Россия*

**PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTIC OF LEVELS OF PROFESSIONAL
FORMATION AND REALIZATION OF THE PERSONALITY**

Yu. P. Povarenkov

*Doctor of Psychology, professor
Yaroslavl State Pedagogical University named
after K. D. Ushinskiy
Yaroslavl, Russia*

Abstract. The article deals with structural-level approach to the understanding of the process of professionalization. The author identifies three basic levels of psychological analysis of professional formation of the person are three types of trade cycles corresponding to each of them. The author gives a description of the psychological content metacycles, macrocycles and microcycles professionalization. The article explains the theoretical and practical significance of the proposed approach.

Keywords: professional development; professional cycle; professional problems; the analysis of the levels of professional development.

Проблема одарённости, и прежде всего проблема профессиональной одарённости непосредственно связана с комплексом проблем профессионального становления личности. В рамках данной статьи мы стараемся уточнить психологическое содержание профессионального становления личности как процесса, что имеет важное теоретическое значение в плане дальнейшего развития системогенетической концепции профессиональной одарённости субъекта труда.

Необходимость постановки и решения такой задачи продиктовано рядом существенных обстоятельств [2; 3; 4].

Во-первых, существуют различные подходы к пониманию профессионального становления, которые не всегда и не во всём устраивают теоретиков и практиков.

Во-вторых, прослеживается сильное влияние на формирование представлений о профессионализации как процесса оказывает психология развития; результатом

такого влияния является маскировка или нивелировка специфических закономерностей профессионализации.

В-третьих, отмечается жёсткая привязка стадий профессионализации к хронологическому возрасту человека, что вступает в противоречие с реальностью.

В-четвёртых, для большинства концепций профессионального становления характерно моноциклическое понимание профессионализации, которое предполагает, что данный процесс осуществляется в рамках одной профессии и один раз в течение жизни.

Преодолеть наметившиеся концептуальные противоречия возможно, если выделить три базовых уровня психологического анализа профессионального становления и реализации личности, которые соотносятся с тремя типами профессиональных циклов.

1. Первый уровень анализа связан с изучением профессионализации как части

или компонента жизненного пути человека, который в зависимости от авторского подхода может быть определён как трудовой путь, профессиональная судьба, трудовая биография, профессиональный путь и т.д. Данный компонент жизненного пути реализуется в форме профессионального метацикла, который начинается в подростковом возрасте и завершается с выходом человека на пенсию.

Психологический анализ и описание макроцикла осуществляется с использованием таких понятий как трудоспособность, трудолюбие, отношение к труду, работоспособность, трудовой опыт, готовность к труду, общетрудовые знания, умения и навыки и т. д. Тем самым подчёркивается надпрофессиональная или метапрофессиональная направленность психологического анализа профессионального становления и реализации личности в рамках макроцикла.

Существуют разные подходы к делению макроцикла на этапы или стадии. Например, Б.Г. Ананьев [1] выделяет три основных этапа профессионального метацикла: стартовый, пиковый или кульминационный и финишный. Для каждого из этапов характерно специфическое отношение к труду и к себе как субъекту труда, свой уровень трудоспособности и работоспособности, специфический уровень профессиональной зрелости и трудового опыта.

Основной причиной завершения профессионального метацикла и его перехода к финишному этапу, является снижение трудоспособности и работоспособности субъекта труда. Конечно, человек ещё может испытывать желание поработать, потрудиться, но силы уже не те и он понимает, что надо завершать трудовую деятельность. Следовательно, заканчивается макроцикл переходом человека на постпрофессиональную стадию жизненного пути личности.

В качестве единиц измерения профессионального метацикла используются хронологический возраст человека, а так же один из показателей профессионального возраста, который называется – об-

щетрудовым стажем субъекта труда. Поскольку трудовой путь тесно пересекается с онтогенетическим развитием человека, то для измерения профессионального макроцикла может быть использовано соотношение хронологического и профессионального возраста.

2. Следующий уровень анализа связан с изучением профессионального становления и реализации личности в рамках конкретной профессии, специальности, организации, рабочего места или должности. Важно отметить, что в данном случае возможны самые различные сочетания и соотношения всех этих оснований.

Процесс профессионализации в данном случае осуществляется в соответствии с логикой жизненного цикла, но является лишь частью трудового пути. Поэтому назовём этот компонент трудового пути личности профессиональным макроциклом. Очевидно, что профессиональные макроциклы образуют структуру профессионального метацикла, т. е. профессиональный метацикл состоит из системы профессиональных макроциклов. Частным случаем является полное совпадение метацикла и макроциклов. В этом случае говорят, что профессия (специальность, должность и т. д.) действительно является делом всей жизни человека.

Но как показывают исследования и практический опыт полное совпадение возможно только в теоретическом плане. В реальности, оставаясь в рамках одной профессии, субъект может менять организацию, статус, направления профессионального развития и т. д.

Понятийный аппарат, применяемый для описания макроцикла отличается от того, что используется при описании профессиональных метациклов. В данном случае, чаще всего используются такие понятия как профессиональный опыт, профессиональные способности, профессиональная мотивация, профессионально важные качества, профессиональная одарённость, профессиональная пригодность и т. д.

Профессиональный макроцикл является единицей психологического анализа

профессионализации. Он имеет инвариантную структуру. Состоит из некоторой последовательности стадий, которые соотношены с решением конкретных профессиональных задач. Один из вариантов стадий представлен ниже.

1 стадия. Профессиональная оптация; решаемые задачи: поиск и выбор профессии, формы профессионального образования.

2 стадия. Профессиональное обучение; решаемые задачи: формирование готовности к самостоятельной профессиональной деятельности.

3 стадия. Самоутверждение в рамках самостоятельной профессиональной деятельности; решаемые задачи: профессиональная самореализация и достижение оптимального пика профессиональной продуктивности.

4 стадия. Профессиональное сохранение; решаемые задачи: поддержка высокой продуктивности на фоне нарастающей неудовлетворённости, снижения интереса к профессии, проявления профессиональных деструкций.

5 стадия. Выбор направления дальнейшей профессионализации; решаемые задачи: смена направления в рамках профессии, принятие маргинальной формы существования в профессии, отказ от профессии, места работы, занимаемой должности и т. д.

В психологии наиболее подробно исследована 1 стадия профессионального цикла, но на уровне первичной оптации, в меньшей степени – 2 стадия, слабо исследована 3 и остаются практически не изученными 4 и 5 стадии. А именно эти стадии имеют важное значение для понимания полициклической сущности профессионализации и механизмов смены профессиональных макроциклов.

В рамках наших исследований показано, что одним из ведущих факторов приводящих к завершению профессионального макроцикла является рост неудовлетворённости субъекта труда результатами своей деятельности, условиями деятельности, своими достижениями и степенью самореализованности и т.д. Высокий уровень неудовлетворённости трудом активи-

зирует профессиональное самоопределение личности, которое в конечном счёте определяет реальную и потенциальную текучесть работника либо смену направления профессионального развития в рамках старой профессии.

Таким образом, главная причина завершения профессионального макроцикла заключается не в снижении трудоспособности человека и не в утрате профессиональной компетентности, а в изменении его отношения к профессиональной деятельности и к себе как профессионалу.

Выделяется несколько видов профессиональных макроциклов. Во-первых, следует выделить завершённые и незавершённые профессиональные циклы. Незавершённые – это профессиональные макроциклы прерванные на одной из стадий, например, на стадии выбора, обучения и т. д. Профессиональный макроцикл считается завершённым если субъект проходит все 5 стадий.

Во-вторых, выделяются начальные, промежуточные и завершающие циклы. Специфика начальных профессиональных макроциклов заключается в том, что они приходятся на стартовый этап трудового пути (макроцикла), а их первая стадия совпадает с первичной оптацией.

Специфика завершающего профессионального макроцикла состоит в том, что он приходится на финишный этап трудового пути (макроцикла) и его последняя стадия совпадает с завершением трудового пути человека и выходом его на пенсию.

Специфика промежуточного профессионального макроцикла заключается в том, что он зарождается в недрах предыдущего цикла, а его завершение связано с началом нового профессионального макроцикла.

Ведущим временным параметром измерения профессионального макроцикла также является профессиональный возраст человека. Но используется другой его показатель, который называется не общетрудовым, а профессиональным стажем (стаж в должности, по специальности, в данной организации и т. д.) Применяются также показатели соотношения общетру-

дового и профессионального стажа. Напомним, что профессиональный стаж отражает длительность работы по одной профессии, на одном рабочем месте, в одной должности и т. д.

3. Следующий уровень анализа профессионализации связан с изучением профессионального и карьерного развития личности в рамках конкретной стадии профессионального макроцикла. Таких стадий выделяется разными авторами от 4 до 6 и они четко ориентированы на решение конкретных социально-профессиональных задач. Как показано в наших исследованиях [5] профессиональное развитие в рамках стадий происходит циклически. Мы называем эти виды циклов профессиональными микроциклами.

Не смотря на различия в решаемых профессиональных задачах микроциклы имеют принципиально одинаковую структуру. Микроцикл начинается с попытки использовать имеющиеся у субъекта труда ресурсы для решения новой задачи. Чаще всего их бывает недостаточно и поэтому субъект приступает к выработке адекватных новой профессиональной задаче средств её решения. На третьем этапе микроцикла осуществляется решение соответствующей профессиональной задачи. Затем происходит свертывание сформированных средств и включение их в потенциальные ресурсные возможности субъекта труда. На заключительном этапе профессионального микроцикла актуализируется готовность субъекта труда к решению следующей профессиональной задачи.

Понятийный аппарат, используемый для анализа на каждой стадии (профессионального микроцикла) соответствует содержанию решаемой профессиональной задачи. Например, для стадии профессионального обучения характерны следующие понятия: учебно-важные качества, учебно-профессиональная деятельность, обученность и обучаемость, учебная мотивация, готовность к профессиональной деятельности и т. д. Для стадии самостоятельной деятельности характерно использование несколько иных понятий: профессионально важные качества, профессио-

нализм, профессиональная компетентность, профессиональная адаптация, профессиональная эффективность, профессиональная мотивация и профессиональная деятельность и т. д.

Временные параметры используемые на каждой стадии также специфичны и соответствуют содержанию решаемой профессиональной задачи. Так в рамках анализа микроцикла профессиональной подготовки используются такие единицы профессионального возраста как курс, семестр, а в рамках самостоятельной профессиональной деятельности – общий трудовой стаж и профессиональный стаж.

Предложенная структурно-уровневая концепция профессионализации, учитывающая цикличность данного процесса, позволяет преодолеть существующие противоречия в онтогенетических и профессионалогенетических подходах к пониманию профессионального становления. Данная концепция может стать методологической основой для разработки адекватной концепции периодизации профессионального становления и реализации личности, которая бы учитывала и профессиональный, и хронологический возраст субъекта труда, а также интересы и теоретиков и практиков.

Библиографический список

1. Ананьев Б. Г. Избранные психологические труды: в 2-х т. – М., 1980. – Т. 1. – 230 с.
2. Маркова А. К. Психология профессионализма. – М., 1996. – 184 с.
3. Поваренков Ю. П. Психологический анализ процесса профессионализации // Психологические закономерности профессионализации. – Ярославль, 1991. – С. 95–109.
4. Поваренков Ю. П. Системогенетический анализ профессионального самоопределения личности // Ярославский психологический вестник. – 2005. – № 16. – С. 10–15.

Bibliograficheski spisok

1. Anan'ev B. G. Izbrannyye psihologicheskiye trudy: v 2-h t. – M., 1980. – T. 1. – 230 s.
2. Markova A. K. Psihologija professionalizma. – M., 1996. – 184 s.
3. Povarenkov Ju. P. Psihologicheskij analiz procesa professio-nalizacii // Psihologicheskiye za-

- konomernosti profesionalizacii. – Jaroslavl', 1991. – S. 95–109.
4. Povarenkov Ju. P. Sistemogeneticheskiy analiz professional'nogo samoopredelenija lichnosti //

Jaroslavskij psihologicheskij vestnik. – 2005. – № 16. – S. 10–15.

© *Поваренков Ю. П., 2016*