

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова

**О. А. Шляпкиова**

# **Профессиональное развитие личности**

*Учебное пособие*

*Рекомендовано  
Научно-методическим советом университета  
для студентов специальности Психология*

Ярославль 2012

УДК 159.923 (075.8)  
ББК Ю940я 73  
Ш 70

*Рекомендовано  
редакционно-издательским советом ЯрГУ  
в качестве учебного издания. План 2012 года.*

Рецензенты:

С. А. Томчук, кандидат психологических наук,  
доцент ГОАУ ЯО «Институт развития образования»;  
кафедра общей и социальной психологии  
Ярославского государственного педагогического университета  
им. К. Д. Ушинского.

**Шляпникова, О. А. Профессиональное развитие личности:** учебное пособие / О. А. Шляпникова. – Ярославль : ЯрГУ им. П. Г. Демидова, 2012. – 132 с.

ISBN 978-5-8397-0879-2

В учебном пособии рассматриваются теоретические и прикладные вопросы психологического сопровождения профессионального развития личности.

Предназначено для студентов, обучающихся по специальности 030301.65 Психология (дисциплина «Профессиональное развитие личности», блок ДС, цикл М2), очной формы обучения.

УДК 159.923 (075.8)  
ББК Ю940я 73

ISBN 978-5-8397-0879-2

© Ярославский государственный  
университет им. П. Г. Демидова, 2012

## Оглавление

Введение .....	5
Глава 1. Механизмы и движущие силы развития личности .....	7
1.1. Проблема развития личности в психологии.....	7
Задания для самостоятельной работы. Тема 1 .....	16
1.2. Основные подходы к проблеме развития личности в отечественных и зарубежных теориях.....	18
Задания для самостоятельной работы. Тема 2 .....	26
Список литературы.....	27
Глава 2. Особенности профессионального развития личности .	29
2.1. Базовые понятия профессионального развития личности.....	29
Задания для самостоятельной работы. Тема 3 .....	42
2.2. Проблема периодизации профессионального развития личности.....	44
Задания для самостоятельной работы. Тема 4 .....	51
2.3. Личность и профессиональная деятельность .....	52
Задания для самостоятельной работы. Тема 5 .....	57
Список литературы.....	57
Глава 3. Психологическое сопровождение процесса профессионального развития личности.....	59
3.1. Стадия выбора профессии.....	59
Задания для самостоятельной работы. Тема 6 .....	71
3.2. Стадия профессионального обучения (на примере студентов высших учебных заведений).....	73
Задания для самостоятельной работы. Тема 7 .....	84
3.3. Стадия вхождения в профессию.....	85
Задания для самостоятельной работы. Тема 8 .....	90
3.4. Стадия профессионализма .....	91

Задания для самостоятельной работы. Тема 9 .....	96
Список литературы .....	99
Заключение .....	101
Приложения.....	102
Приложение 1. Основные стадии развития личности по Э. Эриксону .....	102
Приложение 2. Динамическая структура личности по К. К. Платонову .....	106
Приложение 3. Методики для профотбора и профориентации.....	107
Приложение 4. Схема анализа профессии.....	116
Приложение 5. Практические материалы по психологическому сопровождению профессионального обучения.....	120
Приложение 6. Методика изучение мотивации профессиональной деятельности К. Замфир (в модификации А. Реана).....	121
Приложение 7. Профессиограмма профессии психолога .	123
Приложение 8. Диагностика на этапе профессиональной адаптации.....	124
Приложение 9. Психологические особенности кризисов профессионального становления .....	126

## Введение

В современном обществе очевиден кризис системы профессиональной подготовки, об этом свидетельствует высокий уровень безработицы, низкая востребованность представителей некоторых специальностей, несоответствие подготовки выпускников учебных заведений требованиям работодателей. В сложившейся ситуации особенно актуальной становится проблема построения целостной системы психологического сопровождения профессионального развития личности.

Курс «Профессиональное развитие личности» направлен на формирование профессиональной компетенции студентов, необходимой для осуществления психологического сопровождения процесса профессионализации.

В качестве основных задач курса выступают формирование представления об отечественных и зарубежных теориях развития личности, о специфике направлений работы психолога в области психологического сопровождения профессионального развития; выработка навыков использования различных приёмов для решения практических задач в русле проблем личностного развития; обучение основам разработки и реализации авторских программ по разрешению проблем личностного и профессионального развития.

При освоении курса «Профессиональное развитие личности» студенты получают представление о различных подходах к пониманию сущности этого процесса; о содержании каждого направления работы психолога в консультировании с целью личностного и профессионального развития клиента.

Тематика курса привлекает внимание его слушателей к проблеме собственного профессионального развития. Полученные знания позволяют анализировать уже достигнутый профессиональный уровень, планировать более отдаленные перспективы развития, ставить адекватные и достижимые цели в этой области.

Человек остается включенным в профессиональную деятельность на протяжении большей части жизни. Все изменения, происходящие в этой сфере, оказывают значительное влияние на развитие личности. Успешная профессиональная реализация в большинстве случаев приводит к творческому самораскрытию и

актуализации потенциала личности. Раскрытие личности в профессии обязательно для достижения вершин развития («акме»).

Проблема профессионального развития личности нашла отражение в трудах многих отечественных и зарубежных ученых, при этом существует необходимость адаптации известных теоретических подходов к современным условиям развития системы психологического сопровождения личности на всех этапах профессионализации.

В данном учебном пособии предпринята попытка обобщения существующих в этой области научного знания теоретических концепций, а также наработок практических психологов. Курс «Профессиональное развитие личности» включает в себя практические и творческие задания, ориентированные на будущую профессиональную деятельность студентов.

# Глава 1. Механизмы и движущие силы развития личности

## 1.1. Проблема развития личности в психологии

*Понятие развития.* Современная философия рассматривает понятие «развитие» как теоретический конструкт, реферирующий, описывающий, отражающий определенную группу процессов изменения, происходящих в наличной действительности. Это определенные качественные изменения объектов, появление новых форм бытия, изменения в системах объектов и совокупности их внешних и внутренних связей [14]. Основная специфика изменений, которые обозначаются понятием «развитие», связана с приобретением объектом, системой новых качеств, свойств, как правило при сохранении ранее существовавших свойств и функций, и образованием в системе новых связей, позволяющих рассматривать новое состояние объекта, системы как более эффективное, приближающее к цели развития.

В соответствии с концепцией системогенеза (Б. Г. Ананьев, П. К. Анохин), психическое развитие человека есть приобретение и проявление все новых функциональных систем, соотносящих организм со средой и формирующихся неравномерно, в тесной связи с активностью и деятельностью человека [2].

В англоязычной психологической литературе «развитие» определяют исходя из семантики слова «develop» (в значении «unfold» – развиваться, развертываться). В качестве метафоры, проясняющей смысл, применяется образ развертываемого скотканного листка бумаги – в результате можно получить только то, что исходно было заложено в этот комок [4].

Использование термина «развитие» в психологии чаще всего предполагает представление о некоторых изменениях, которые происходят в строении тела, мышлении или поведении человека в результате биологических процессов в организме и воздействий окружающей среды, «эти изменения прогрессируют и накапливаются, приводя к усилению организации и усложнению функций» [6]. Развитие человека и его психики, изучается во многих научных дисциплинах, и уже давно возникла потребность в синтезе информации, полученной в разных областях научного знания.

В самом широком смысле развитие предстает перед нами не только как процесс количественных изменений, но и как возникновение качественных преобразований. Нет сомнения, что большую роль в психическом развитии личности играют увеличения или уменьшения каких-либо психических проявлений, свойств и качеств. Однако самые значительные изменения в процессе психического развития достигаются за счет существенных изменений, характеризующихся появлением качественно нового.

Организм является продуктом не самого по себе функционального созревания, а функционального развития: «он функционирует развиваясь и развивается функционируя» [20].

В психологии само понятие «развитие» обычно применяется относительно психики человека. Возрастное психическое развитие понимают как процесс становления психики (ее роста, развития) ребенка от момента рождения до созревания его как личности, наступления его социальной зрелости.

Возникает вопрос, можно ли рассматривать процесс развития личности как конечный. Где та точка, тот временной отрезок, на котором личность прекращает свое движение вперед?

Развитие отличается качественными преобразованиями, различными изменениями, возникновением совершенно иных механизмов, структур и процессов, следовательно, если выделить момент, когда эти изменения прекращаются, тогда можно будет констатировать, что процесс развития завершен.

Но процесс развития каждой личности сугубо индивидуален, и если в детстве, особенно в дошкольном, еще можно проследить некие общие моменты, то с каждым годом пути личностного развития все более обособляются и совокупность происходящих изменений становится все более уникальной. К тому же данные практической психологии, акмеологии, психологии зрелого возраста говорят о наличии качественных изменений на протяжении всей жизни. При этом развитие личности не имеет заданной конечной формы, есть модели зрелой личности, списки черт и свойств, но не существует единого унифицированного представления о данной проблеме. Более того, в современной акмеологии именно стремление к достижению качественно новых уровней развития является обязательной характеристикой зрелой личности [5].



Если понимать развитие личности как процесс, охватывающий всю жизнь, находящий отражение в любой деятельности, определяющий само существование человека, тогда необходимо сосредоточить силы на изучении движущих сил, условий и законов развития личности.

Движущими силами развития личности выступают те факторы, которые и обуславливают это развитие. Они заключают в себе побуждающие источники развития и направляют сам процесс.

Но прежде чем переходить к более подробному раскрытию проблемы личностного развития, необходимо остановиться на определении понятия личности.

**Понятие личности.** К понятию «личность» тесно примыкают такие свойства, которые являются более или менее устойчивыми и свидетельствуют об индивидуальности человека, определяя его значимые для людей поступки. Личность – это социальное лицо, «личина» человека. Личность – это человек, взятый в системе таких его психологических характеристик, которые социально обусловлены, проявляются в общественных по природе связях и отношениях, являются устойчивыми, определяют нравственные поступки человека, имеющие существенное значение для него самого и окружающих [13]. В структуру личности обычно включают способности, темперамент, характер, волевые качества, эмоции, мотивацию, социальные установки.

### ***Постулаты теории личности***

1. «Природные, органические стороны и черты выступают в структуре личности как социально обусловленные ее элементы... Биологическое существует в личности в превращенной форме как социальное» [15]. Нам особенно важно такое понимание личности с точки зрения проблемы профессионального развития. Именно профессиональное развитие характеризуется высокой степенью социальной обусловленности, что является особенно значительным при поиске путей психологического сопровождения этого процесса.

2. «Движение деятельности, процесс ее развертывания необходимо ведет к снятию ограничений, первоначально присущих ситуации... в качестве объекта преодоления могут выступать также и потенциальные ограничения деятельности, в данном случае понимаемые как сужение возможностей субъекта в сфере целе-

полагания. Ограничения эти побуждают специальную деятельность, направленную на их преодоление. Этим и определяется собственно активность личности» [15]. Это предположение имеет большое значение при изучении процесса становления профессионала. Овладение мастерством в любой профессиональной деятельности предполагает преодоление разнообразных сложностей и ограничений, и именно в этом преодолении лежат истоки процесса развития личности.

3. «Личность может быть понята только в системе устойчивых межличностных связей, которые опосредствуются содержанием, ценностями, смыслом совместной деятельности для каждого из ее участников. Эти межличностные связи практически нерасторжимы, они вполне реальны, но по природе своей "сверхчувственны". Они заключены в конкретных индивидуальных свойствах, но к ним несводимы, они даны исследователю в проявлениях личности каждого из членов группы, но они вместе с тем образуют особое качество самой групповой деятельности, которое опосредствует эти личностные проявления, то есть смысловые образования личности, связанную систему личностных смыслов, определяющих особую позицию каждого в системе межличностных связей, шире – в системе общественных отношений» [15]. Не представляется возможным исследование проблемы профессионального развития без оценки и изучения социального окружения человека, системы его межличностных отношений и совокупности всех деятельностей, которые он выполняет.

4. «Постулат максимизации, то есть стремления индивида к максимальной персонализации с вытекающими из него теоретическими гипотезами: 1) любое переживание, воспринимаемое индивидом как имеющее ценность в плане обозначения его индивидуальности, актуализирует потребность в персонализации и определяет поиск значимого другого, в котором индивид мог бы обрести идеальную представленность; 2) в любой ситуации общения индивид стремится определить и реализовать те стороны своей индивидуальности, которые в данном конкретном случае доступны персонализации. Невозможность ее осуществления ведет к поиску новых возможностей в себе самом или предметной деятельности; 3) из двух или более партнеров по общению субъект при прочих равных условиях предпочитает того, кто обеспе-

чивает максимально адекватную персонализацию. Аналогично – предпочтение будет отдано тому, кто может обеспечить максимально долговечную персонализацию...» [15]. Выбор профессии предстает с этой точки зрения как реализация стремления индивида к максимальной степени персонализации.

5. «Источником развития и утверждения личности выступает возникающее в системе межиндивидуальных отношений (в группах того или иного уровня развития)... противоречие между потребностью личности в персонализации и объективной заинтересованностью данной общности, референтной для индивида, принимать лишь те проявления его индивидуальности, которые соответствуют задачам, нормам и условиям функционирования и развития этой общности... личность формируется в группах, иерархически расположенных на ступенях онтогенеза (и "социогенеза". – А. В.), характер развития личности задается уровнем развития группы, в которую она включена и в которой она интегрирована» (А. В. Петровский) [15].

**Парадигмы развития личности.** По мнению современных психологов, процесс созревания состоит в последовательности предварительно запрограммированных изменений не только внешнего вида организма, но и его сложности, интеграции, организации и функции» [6].

Традиционно выделяют четыре полюса процесса развития. С одной стороны, это континуум «внутренние качественные изменения – внешние количественные изменения», с другой стороны, это континуум «источник развития извне – источник развития изнутри». В этой системе координат и находятся основные направления развития индивида (рис. 1).

1. В случае количественных изменений, идущих изнутри, мы будем иметь дело с понятием роста. Этот уровень развития можно описать как биологический.

**Пример:** в течение первого года ребенок значительно прибавляет в весе и росте, за первый год жизни младенцы вырастают в среднем на 25–27 см.

2. Количественные изменения извне приносит социальная среда, окружающая индивида, этот процесс можно назвать общим развитием.

**Пример:** в 3 года словарный запас ребенка составляет 250–700 слов, к трем годам он составляет уже 1500–2000 слов, но при условии, что ребенок будет активно вовлечен в процесс социального взаимодействия.

3. Качественные изменения, имеющие в своей основе внутренний источник, можно назвать личностным ростом. В качестве внутреннего источника в данном случае может выступать, например, воля человека.

**Пример:** А. Эйнштейн, не удовлетворенный качеством преподавания в гимназии, занялся самообразованием в области математики и физики. Результат его самостоятельной активности широко известен.

4. И наконец, качественные изменения, происходящие под влиянием внешних условий, можно назвать развитием личности.

**Пример:** Л. А. Бокерия – ведущий кардиохирург России. Помимо значительнейших достижений в профессии, он известен своей активной гражданской позицией, является меценатом, имеет множество патентов на изобретения. Личность этого выдающегося человека раскрылась в его профессии, т. е. внешние условия стали благоприятной почвой для проявления потенциала личности.

Существуют различные представления об особенностях процесса развития личности. Все известные подходы к этой проблеме роднит представление о наличии в каждом отдельном случае некоторой отправной точки и некоторой цели. Таким образом, развитие личности в любой сфере есть достижение целенаправленных позитивных изменений.

Наиболее распространенной является «парадигма лестницы» (рис. 2). Основой этой парадигмы является предположение, что есть некоторые обязательные и следующие друг за другом ступени, которые должен пройти каждый в своем развитии.

**Пример:** основные стадии развития личности. Периодизация Э. Эриксона (приложение 1). Каждый человек последовательно проходит стадии развития, характеризующиеся наличием кризиса определенного типа.

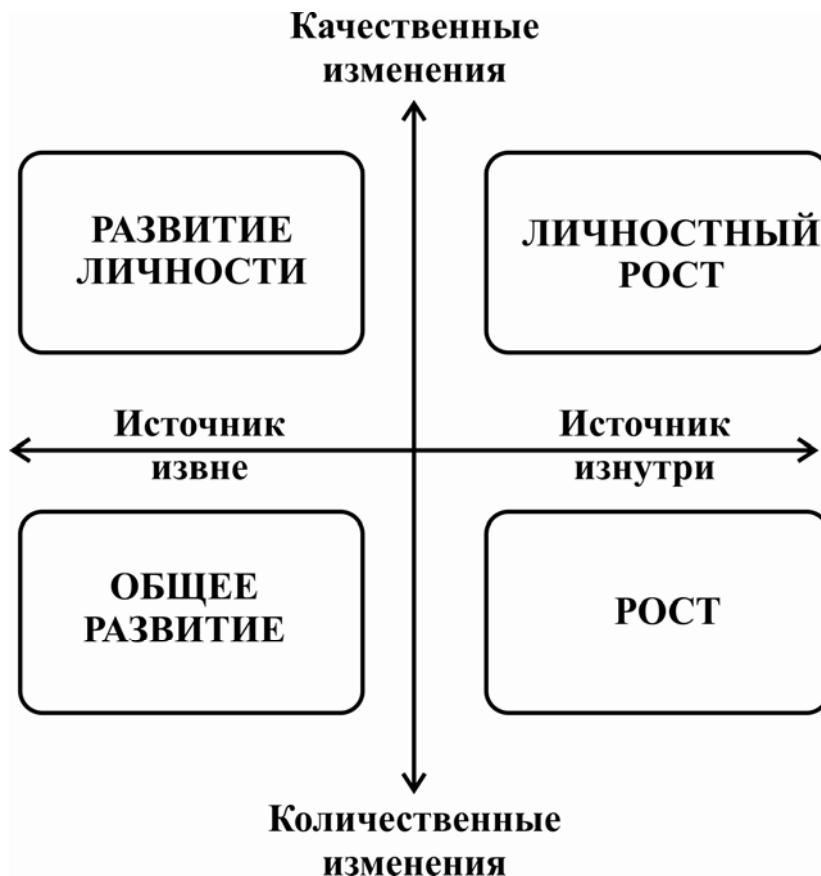


Рис. 1. Направления развития

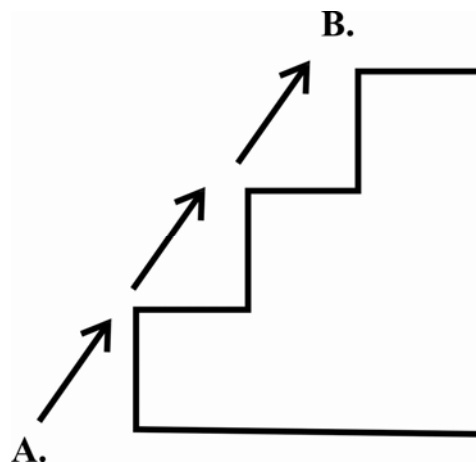


Рис. 2. Парадигма развития «лестница»

Еще одной парадигмой являются так называемые «соты» (рис. 3). В любом возрасте есть пункт А и пункт В, возможность выбора пути, возможность развития в ту или другую сторону. Когда мы достигаем пункта В, перед нами снова встает необходи-

мость осуществления выбора. Такой тип развития предполагает, что к одному и тому же результату можно идти разными путями.

**Пример:** одной из целей во взрослом возрасте является карьера. Обозначим высокую и престижную должность как конечную цель. Идти к этой цели можно разными путями. Например, для кого-то будет предпочтительным начинать с самых «низов» избранной профессии, постепенно совершенствоваться и не терять время на получение образования. Для другого человека более приемлемым будет получить образование высокого уровня и претендовать сразу на более высокую должность. Цель в этих двух случаях будет одна и та же, а пути ее достижения разные.

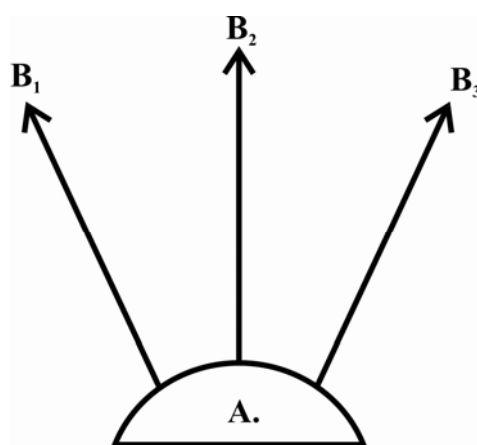
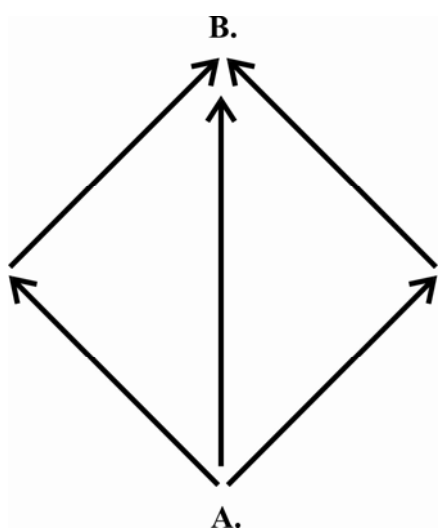


Рис. 3. Парадигма развития «соты»    Рис. 4. Парадигма развития «корона»

Парадигма «короны» показывает, что вершина определено есть, но дает возможность предположить, что вершин больше чем одна (рис. 4). С этой точки зрения для каждой личности существует «веер» целей развития. Выбор той или иной цели может быть обусловлен целым рядом внутренних и внешних, объективных и субъективных условий. Предпочтение той или иной цели может осуществляться либо осознанно (на основе анализа существующих условий), либо неосознанно (на основе интуитивного решения).

**Пример:** выпускник школы имеет склонность к точным наукам и серьезно занимается спортом. В этом случае возможных целей развития будет как минимум две.

**Движущие силы развития личности.** В психологии проблема определения движущих сил развития личности чаще всего рассматривается как поиск соотношения среды и наследственности, как оценка роли, которую играют прошлый опыт, черты личности, задатки и др. В рамках рассмотрения темы профессионального развития мы говорим о тех движущих силах, которые имеют в качестве своего источника систему общественных отношений. В этом случае развитие будет происходить на пересечении многообразных деятельностей субъекта.

«Личность – это не индивид; это особое качество, которое приобретается индивидом в обществе, в целокупности отношений, общественных по своей природе, в которые индивид вовлекается» [8].

В целом все факторы и движущие силы развития личности можно условно разделить на четыре группы (табл. 1).

Внутренние движущие силы – это прежде всего потенциал самого субъекта развития, те возможности, желания, способности, потребности, влечения, которые у него имеются. К внутренним движущим силам развития личности можно отнести многие компоненты подструктур личности [17] – от биопсихических свойств до мировоззрения.

В качестве внешних движущих сил развития выступают, например, заинтересованное окружение, определенные события, обстоятельства жизни.

Естественными движущими силами можно назвать те, которые не требуют от субъекта развития активного участия. А искусственные движущие силы развития подразумевают активную позицию субъекта, направленную на преобразование действительности и создание условий для развития.

Таблица 1

***Движущие силы развития личности***

	<b>Естественные</b>	<b>Искусственные</b>
<b>Внутренние</b>	«Моё развитие определяется моими врожденными особенностями»	«Я активно развиваю себя сам»
<b>Внешние</b>	«Условия моей жизни стимулируют моё развитие»	«Со мной занимаются»

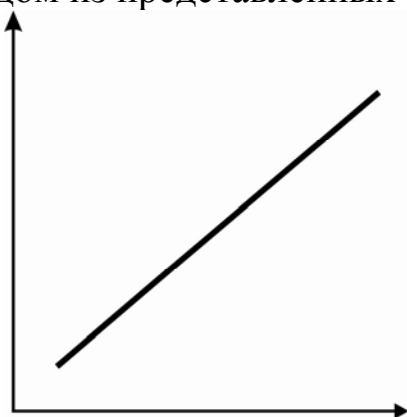
Движущие силы развития личности, основные направления ее развития, цели развития тесно связаны с социальными условиями, в которых происходит этот процесс. Невозможно рассматривать развитие личности без учета особенностей ее ведущей деятельности, статуса и др. Профессиональная деятельность выступает в этом случае как сфера, в которой основные закономерности личностного развития проявляются в полной мере.



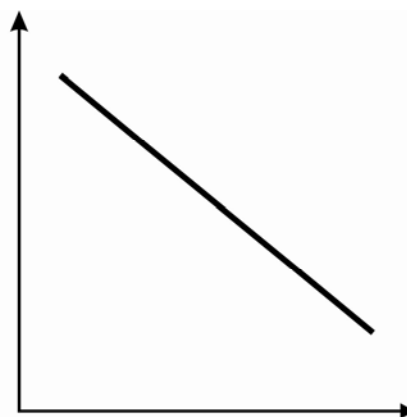
## **Задания для самостоятельной работы**

### *Тема 1. Проблема развития личности в психологии*

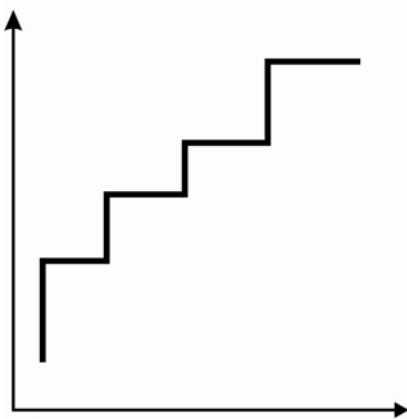
**Задание 1.** На схемах А–D представлены условные модели развития личности. Подберите конкретные примеры развития личности к каждой из них. Опишите, как будет происходить процесс развития в каждом из представленных случаев.



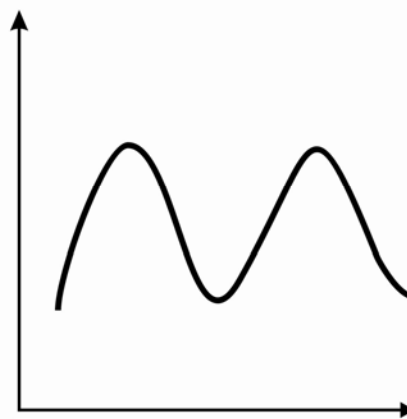
**A.**



**B.**



**C.**



**D.**



**Задание 2.** Найдите общее в представленных ниже определениях личности. Как, на ваш взгляд, данные определения раскрывают личность с точки зрения ее развития?

- Личность – высшее интегральное понятие, система отношений человека к окружающей действительности (В. Н. Мясищев).

- Личность – совокупность общественных отношений, реализующихся в многообразных деятельности (А. Н. Леонтьев).

- Личность – совокупность внутренних условий, через которые преломляются все внешние воздействия (С. Л. Рубинштейн).

- Личность – общественный индивид, объект и субъект социальных отношений и исторического процесса, проявляющий себя в общении, в деятельности, в поведении (В. А. Ганзен).

- Понятие личности обозначает человеческого индивида как члена общества, обобщает интегрированные в нем социально значимые черты (И. С. Кон).

- Личность – субъект общественного поведения и коммуникации (Б. Г. Ананьев).

- Личность – человек как общественный индивидуум, субъект познания и объективного преобразования мира, разумное существо, обладающее речью и способное к трудовой деятельности (А. В. Петровский).

- Личность – человек как носитель сознания (К. К. Платонов).

- Личность – это интегральное понятие, характеризующее человека в качестве объекта и субъекта биосоциальных отношений и объединяющее в нем общечеловеческое, социально-специфическое и индивидуально-неповторимое (Б. Д. Парыгин).

**Задание 3.** Какие движущие силы развития личности имеют наибольшее значение в представленных возрастных периодах?

- в младенчестве (от 2 мес. до 1 года);
- в раннем возрасте (от 1 года до 3 лет);
- в дошкольном возрасте (от 3 до 6–7 лет);
- в младшем школьном возрасте (от 6–7 до 10–11 лет);
- в подростковом возрасте (с 10–11 до 14–15 лет);
- в юности (с 15 до 17 лет);
- в период ранней взрослости (от 18 лет).

**Задание 4.** Приведите примеры, иллюстрирующие понятия:

- общее развитие;
- рост;
- личностный рост;
- развитие личности.

## **1.2. Основные подходы к проблеме развития личности в отечественных и зарубежных теориях**

Понимание профессионального развития личности невозможно без выделения основных подходов к проблеме ее определения. В контексте данной работы очевидна необходимость раскрытия сущности и основных движущих сил личностного развития с позиций основных теоретических направлений в психологии.

В каждом из существующих теоретических подходов есть представление о направлении и движущих силах развития личности. Все основные теории личности с этой точки зрения можно условно отнести к одной из трех моделей: модели конфликта, модели самореализации и модели согласованности [9].

### **Зарубежные теории личности**

**Модель конфликта.** Модель конфликта предполагает существование двух противоположных друг другу движущих сил, одна из которых присуща человеку как индивидуальности, а вторая – человеку как существу социальному. В модели конфликта можно выделить два основных подхода: психосоциальный и интрапсихический.

**Психосоциальный подход:** тип личности взрослого человека отражает в основных своих характеристиках ведущий тип, а также защиты, характерные для этих стадий.

Основными движущими силами человеческой активности в концепциях психоаналитического толка выступают мощные инстинктивные силы. Таким образом, развитие личности детерминировано биологически, и им управляют те же законы, что применимы и к другим организмам.

На развитие личности, по мнению представителей данного направления, оказывают большое влияние не только биологические факторы, но и среда. Так, З. Фрейд подчеркивал абсолютное, непреложное влияние родителей в ранние детские годы на последующее развитие личности. Значение факторов окружающей среды вторично по сравнению с первичностью биологически обусловленных инстинктов.

Можно ли здесь говорить о развитии личности? В психосоциальных теориях конфликта говорится о том, что любое поведение

человека вызвано потребностью в редукации [22], давлением со стороны собственных потребностей личности и потребностей общества [9], потребностью в защищенности и безопасности при максимальной удовлетворенности [9]. И действительно, у представителей этого подхода очень мало оптимизма по поводу достижения реальных и устойчивых личностных изменений в зрелости. Таким образом, развитие личности в зрелом возрасте является, по мнению этих авторов, почти всегда неглубокими модификациями, не затрагивающими глубинной структуры личности [22].

***Интрапсихический подход.*** В рамках этого подхода конфликт между личностью и группой (двумя силами, сосуществующими в состоянии неизбежного и нерешаемого конфликта) находится внутри человека, являясь неотъемлемой частью его личности.

Внутренний конфликт как противостояние двух страхов (сепарации и индивидуализации). Жизнь как череда ситуаций выбора [9]. В качестве движущей силы развития выступает воля.

Здесь процесс развития личности можно понимать как поиск компромиссной позиции между двумя страхами, направляемый волей человека. И опять-таки мы не говорим о развитии в полном смысле, здесь речь идет скорее о поиске каждым человеком оптимального приспособления к уже существующей данности.

***Модель самореализации.*** В отличие от теорий конфликта в рамках этой модели предполагается наличие у человека не двух конфликтующих, а одной направляющей силы. И развитие личности представляет процесс развертывания этой силы. В рамках этой модели выделяются теории, определяющие процесс развития личности как актуализацию и как совершенствование.

***Актуализация.*** В качестве основной движущей силы развития выступает тенденция к актуализации своих возможностей (К. Роджерс, 1963). Направление, в котором будет вести человека его собственная тенденция к актуализации, зависит от содержания врожденных потенциальных возможностей [23].

Конечной целью процесса актуализации является улучшение жизни человека.

Если говорить о формах, в которых проявляется тенденция к актуализации, то наиболее важной в контексте проблемы развития личности является тенденция самоактуализации. Актуализа-

ция свойственна не только человеку, но и другим видам и проявляется на различных уровнях, в том числе биологическом.

Отличие самоактуализации от тенденции актуализации состоит в том, что здесь задействована самость. Самость (К. Роджерс, 1959) – это «...организованный, устойчивый понятийный гештальт, состоящий из восприятия свойств "Я" или "меня" и восприятия взаимоотношений "Я" или "меня" с другими людьми и различными сторонами жизни в совокупности с ценностями, связанными с этим восприятием. Это гештальт, который доступен осознанию, хотя это осознание необязательно» [9].

Таким образом, тенденция самоактуализации – это стремление вести себя и развиваться (получать уникальный опыт) в соответствии с тем, как человек сознательно себя воспринимает. По мнению А. Маслоу, «зрелость или самоактуализация с мотивационной точки зрения означает выход за пределы дефицитарных потребностей. Тогда это состояние можно назвать метамотивированным или немотивированным» [10]. Зрелая личность – личность, достигшая верхней ступени знаменитой пирамиды (иерархия потребностей по Маслоу).

Развитие личности в рамках этого подхода можно воспринимать как достижение человеком «полноценного функционирования» [23], удовлетворение потребностей, обеспечивающих физическое и психологическое выживание (А. Маслоу, 1962).

**Совершенствование.** В варианте совершенствования самореализация следует курсом, определяемым идеалами и ценностями, отражающими представление человека о хорошей жизни. Таким образом, процесс развития личности определяет стремление человека перебороть реальные или воображаемые недостатки.

Движущими силами процесса развития выступают стремление к превосходству и совершенству и чувство собственной неполноценности [9].

Теорию Уайта можно объединить в одну группу с учением А. Адлера. Р. Уайт (1959) выделяет две движущие силы развития личности, два типа стремлений: попытки достичь результата посредством своих действий (мотивация эффективности) и попытки достичь компетентности в своей деятельности (мотивация компетентности).

Э. Фромм говорит, что в природе человека заложено стремление искать корни в этом мире. Потребность человека в поиске личностной идентичности и потребность в преодолении, по мнению Фромма, и являются движущими силами развития.

В рамках данного подхода к пониманию личности можно отдельно остановиться на теории Г. Олпорта, который выделяет два вида существования: проективное (само оказывает влияние на внешнюю среду) и реактивное (на основе реакций на давление внешней среды). Очевидно, что развитие личности невозможно в рамках второго и обязательно в рамках первого вида существования. Реактивное существование – это движение обратно, к ненапряженному существованию, проективное – движение вперед [9].

**Модель согласованности.** Модель согласованности основана на признании важности той информации и эмоционального опыта, которые человек получает в результате взаимодействия с окружающим миром. В рамках этой модели считается, что информация или эмоциональный опыт некоего определенного рода является наиболее предпочтительным для человека и на этом основании будет формироваться личность, для которой наиболее вероятно получить в результате искомый вид информации и эмоциональных переживаний. Таким образом, личность в гораздо большей степени определяется обратной связью от взаимодействия с миром, нежели врожденными свойствами человека [9].

**Когнитивный диссонанс.** Расхождения между когнитивными элементами высвобождают энергию и задают направление поведения. В контексте развития личности это может преломляться следующим образом: расхождения приводят к дискомфорту, тревоге и напряжению и вызывают эмоциональные реакции, которые, в свою очередь, продуцируют поведение, направленное на цель сократить расхождение и не дать ему повториться в будущем (Г. Келли, 1955). Происходит конструирование собственного мира, формируется «конструктивная система», посредством которой человек сможет успешно предсказывать и контролировать события [9].

Движущие силы – стремление человека предсказывать и контролировать те события, которые с ним происходят (Г. Келли, 1955), стремление уменьшить возникший когнитивный диссонанс. Д. Мак-Клелланд в качестве движущей силы выдвигает

стремление к минимизации больших расхождений между ожиданиями и событиями (минимизация тревоги) и в то же время максимизацию маленьких расхождений между ожиданиями и событиями (избегание скуки).

Здесь развитие выступает как усложнение когнитивных структур личности под влиянием опыта.

### **Отечественные теории личности**

В отечественной психологии не существует одной общепринятой концепции личности.

**Концепция А. Ф. Лазурского.** А. Ф. Лазурский под основной задачей личности понимает приспособление (адаптацию) к окружающей среде. Адаптацию он понимает в самом широком смысле (с точки зрения природы, вещей, людей, человеческих взаимоотношений, идей, эстетических, моральных, религиозных ценностей и т. п.). Мера (степень) активности приспособления личности к окружающей среде может быть разной, что находит отражение в трех психических уровнях – низшем, среднем и высшем. Фактически эти уровни отражают процесс психического развития человека [7].

Интересно представление А. Ф. Лазурского о признаках, характеризующих повышение психического уровня:

1. Богатство личности, которое обозначает общее количество психической продукции, проявляющееся вовне, т. е. обилие, разнообразие и сложность (или, наоборот, примитивность, бедность, однообразие) отдельных психических проявлений.

2. Сила, яркость, интенсивность отдельных психических проявлений. Чем сильнее они, тем больше возможностей для повышения психического уровня.

3. Сознательность и идейность психических проявлений. Чем выше духовная организация человека, тем более богатой и интенсивной душевной жизнью он живет. В результате человек вырабатывает систему принципов – нравственных, социальных и т. п.

4. Координация психических элементов, составляющих в совокупности человеческую личность. Чем выше тенденция к координации и интеграции этих элементов, тем выше уровень психического развития [1].

Низший уровень развития личности характеризует максимальное влияние внешней среды на психику человека. Среда как

бы подчиняет такого человека себе, не считаясь с его эндоособенностями (понятие эндо- и экзопсихики). Отсюда противоречие между возможностями человека и усвоенными им профессиональными навыками. Поэтому личность не способна дать даже то небольшое, что могла бы при более самостоятельном и независимом поведении (А. Ф. Лазурский, 1921).

Средний уровень предполагает большую возможность приспособиться к окружающей среде, найти в ней свое место. Более сознательные, обладающие большей работоспособностью и инициативой, такие люди выбирают занятия, соответствующие их склонностям и задаткам. Их можно назвать приспособившимися.

На высшем уровне психического развития процесс приспособления осложняется тем, что значительная напряженность, интенсивность душевной жизни не только заставляет приспособиться к среде, но и порождает желание переделать, видоизменить ее сообразно собственным влечениям и потребностям. Иными словами, здесь скорее мы можем встретиться с процессом творчества.

Можно заключить, что основной движущей силой развития, по А. Ф. Лазурскому, является потребность в адаптации в самом широком смысле [1].

**Концепция В. Н. Мясищева.** В. Н. Мясищев строит свою концепцию личности, центральным элементом которой является понятие «отношение». Отношение выступает как системообразующий элемент личности, представляющей как система отношений. При этом важным является представление о личности как о системе отношений, структурированной по степени обобщенности – от связей субъекта с отдельными явлениями внешней среды до связей со всей действительностью в целом [1].

Сами отношения личности формируются под влиянием общественных отношений, которыми личность связана с окружающим миром в целом и обществом в частности. С момента рождения человек вынужден вступать именно в общественные отношения, которые, преломляясь через «внутренние условия», способствуют формированию, развитию и закреплению личностных, субъективных отношений человека. Эти отношения выражают личность в целом и составляют внутренний потенциал человека.

Если личность – это система ее отношений, то процесс развития личности обуславливается ходом развития ее отношений, их системы и взаимосвязей.

**Концепция А. Н. Леонтьева (теория деятельности).** Развитие личности предстает перед нами как процесс взаимодействий множества деятельностей, которые вступают между собой в иерархические отношения. Личность выступает как совокупность иерархических отношений деятельностей. Их особенность состоит, по выражению А. Н. Леонтьева, в «связанности» с состояниями организма. «Эти иерархии деятельностей порождаются их собственным развитием, они-то и образуют ядро личности», – отмечает автор. Но возникает вопрос о психологической характеристике этой иерархии деятельностей.

Процесс становления личности, по А. Н. Леонтьеву, есть процесс «становления связной системы личностных смыслов».

На каждой возрастной ступени развития личности в теории деятельности более представлен какой-либо определенный вид деятельности, приобретающий ведущее значение в формировании новых психических процессов личности [1].

**Концепция С. Л. Рубинштейна.** Личность рассматривается в деятельности, в которой она проявляется, формируется, претерпевая разнообразные изменения, которой определяется и скрепляется целостность ее структуры. Деятельность придает не только единство внутренней структуре личности, но и целостность, системность связям личности с миром. Личность не растворяется в деятельности, через нее она изменяет мир, выстраивая свои отношения с ним, другими людьми, жизнью как таковой. Личность целесообразно рассматривать не только как субъекта деятельности, но и как субъекта жизненного пути и как устойчивый психический склад человека. Она самостоятельно организует свою жизнь, несет за нее ответственность, становясь все более избирательной и уникальной.

**Концепция В. С. Мерлина.** В. С. Мерлину удалось выстроить свою динамичную структуру личности, состоящей из следующих систем [11].

I. Система индивидуальных свойств организма, которую образуют подсистемы:

- биохимические,



- общесоматические,
- свойства нервной системы (нейродинамические).

II. Система индивидуальных психических свойств с подсистемами:

- психодинамических свойств (свойств темперамента),
- психических свойств личности (мотивы, черты характера, свойства восприятия, памяти, мышления и т. п.).

III. Система социально-психологических индивидуальных свойств с подсистемами:

- социальных ролей, исполняемых в группе и коллективе,
- социальных ролей, исполняемых в социально-исторических общностях [7].

Процесс развития личности выражается в увеличении связей между свойствами, относящимися к разным уровням организации индивидуальности, и увеличении тенденции многозначности этих связей. Все индивидуальное в личности, возникая на почве психических свойств индивидуума, формируется в зависимости от ее определенных социально-типичных отношений.

**Концепция К. К. Платонова.** Наиболее распространенной является предложенная К. К. Платоновым концепция динамической функциональной структуры личности с выделением детерминант, определяющих те или иные свойства и особенности психики человека, обусловленные социальным, биологическим и индивидуальным жизненным опытом [1] (см. приложение 2). Он выделяет в динамической структуре личности следующие подструктуры:

- 1) социально обусловленные особенности (направленность, моральные качества);
- 2) опыт (объем и качество имеющихся знаний, навыков, умений и привычек);
- 3) индивидуальные особенности различных психических процессов (ощущения, восприятие, память);
- 4) биологически обусловленные особенности (темперамент, задатки, инстинкты, простейшие потребности).

Критериями выделения подструктур являются:

- отношение биологического и социального, врожденного и приобретенного, процессуального и содержательного;

- внутренняя близость черт личности, входящих в каждую подструктуру;
- наличие у каждой подструктуры особого, основного для нее инструмента формирования (воспитание, обучение, тренировка, упражнение);
- объективно существующая иерархическая зависимость подструктур;
- исторические критерии, используемые для сущностного понимания личности: личность как сумма психических свойств, личность как опыт человека, биологизация личности, социологизация личности [17].



## ***Задания для самостоятельной работы***

### ***Тема 2. Основные подходы к проблеме развития личности в отечественных и зарубежных теориях***

**Задание 1.** Составьте таблицу основных представлений о развитии личности в зарубежных психологических теориях. В качестве вспомогательной литературы можно использовать «Теории личности: сравнительный анализ» Сальваторе Мадди и «Теории личности» Л. Хьелла, Д. Зиглера [9, 25].

<b>Подход</b>	<b>Представители</b>	<b>Понимание развития личности</b>	<b>Движущие силы развития личности</b>

**Задание 2.** Составьте таблицу «Развитие личности в концепциях отечественных ученых»:

- концепция личности А. Ф. Лазурского;
- концепция личности В. Н. Мясищева;
- концепция личности А. Г. Ковалева;
- концепция личности В. С. Мерлина;
- концепция личности К. К. Платонова;
- концепция личности А. Н. Леонтьева;

- концепция личности Л. И. Божович;
- концепция личности С. Л. Рубинштейна;
- концепция личности Д. Н. Узнадзе;
- концепция личности В. А. Ядова.

Подход (автор)	Понимание развития личности	Основные движущие силы развития личности

В качестве вспомогательной литературы можно использовать источники 1, 4, 7.

### **Задание 3**

1. Перечислите основные формы психологического сопровождения развития личности, которые существуют в современном обществе.
2. Перечислите социальные институты, вовлеченные в процесс сопровождения личностного развития.

## **Список литературы**

1. Аверин В. А. Психология личности: учебное пособие. СПб., 1999.
2. Анохин П. К. Принципиальные вопросы общей теории функциональных систем // Проблемы системной организации функций. М., 1973. С. 5–61.
3. Асмолов А. Г. Психология личности. М.: Изд-во Моск. унта, 1990.
4. Вахромов Е. Е. Психологические концепции развития человека: теория самоактуализации. М.: Международная педагогическая академия, 2001.
5. Деркач А. А., Орбан Л. Э. Акмеологические основы становления психологической и профессиональной зрелости личности. М.: РАГС, 1995.
6. Крайг Г. Психология развития. СПб.: Питер, 2000.
7. Куликов Л. В. Психология личности в трудах отечественных психологов. СПб.: Питер, 2009.
8. Леонтьев Д. А. Очерк психологии личности. М., 1993.
9. Мадди С. Теории личности: сравнительный анализ. СПб: Речь, 2002.

10. Маслоу А. Мотивация и личность. М., 1989.
  11. Мерлин В. С. Очерк интегрального исследования индивидуальности. М., 1986.
  12. Мясищев В. Н. Психология отношений. Москва; Воронеж, 1995.
  13. Основы социально-психологической теории / ред. А. А. Бодалев, А. Н. Сухов. М., 1995.
  14. Немов Р. С. Психология. М.: ВЛАДОС, 2003. Кн. 1: Общие основы психологии.
  15. Новейший философский словарь / сост. А. А. Грицанов. Минск: Изд. В. М. Скакун, 1998.
  16. Петровский А. В., Ярошевский М. Г. Основы теоретической психологии. М.: ИНФРА-М, 1998.
  17. Петровский А. В. Психология в России: XX век. М.: УРАО, 2000.
  18. Платонов К. К. Структура и развитие личности. М.: Наука, 1986.
  19. Принцип развития в психологии / отв. ред. Л. И. Анцыферова. М., 1978.
  20. Психологический словарь / ред. В. П. Зинченко, Б. Г. Мещеряков. М., 1996.
  21. Психология личности. Тексты / ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, А. А. Пузырей. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1982.
  22. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии СПб.: Питер, 2000.
  23. Фрейд З. Я И ОНО //Хрестоматия по истории психологии; под ред. П. Я. Гальперина, А. Н. Ждан. М.: Изд-во МГУ, 1980. С. 184–188.
  24. Фрейд З. Я и Оно: сборник. СПб.: Азбука классики, 2006.
  25. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. СПб.: Питер, 2006.
  26. Мадди Сальваторе Р. Теории личности: сравнительный анализ. СПб: Речь, 2002.
  27. Эриксон Э. Детство и общество. СПб.: Речь, 2000.
- Электронные ресурсы:**
1. <http://lib.rus.ec/b/209412/read> (Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности).
  2. <http://psylib.org.ua/books/maddi01/index.htm> (Мадди С. Теории личности: сравнительный анализ).

## Глава 2. Особенности профессионального развития личности

### 2.1. Базовые понятия профессионального развития личности

На ступени взрослости нормально сформировавшийся на предшествующих ей стадиях онтогенеза человек обыкновенно проявляет себя как зрелый индивид, богатая своими связями с действительностью личность и как активный деятель-профессионал.

**Профессиональное развитие.** Профессиональное развитие неотделимо от личностного – в основе и того и другого лежит принцип саморазвития, детерминирующий способность личности превращать собственную жизнедеятельность в предмет практического преобразования, приводящего к высшей форме жизнедеятельности личности – творческой самореализации [15].

Анализ существующих подходов к проблеме профессионального развития позволяет сделать следующие выводы.

1. Одним из основных направлений изучения профессионализации в современной психологической науке является исследование её в контексте развития человека в зрелом возрасте. При этом развитие является основным объясняющим принципом.

2. Успех профессионализации зависит от степени соответствия индивидуально-психологических особенностей личности требованиям профессии.

3. Профессиональное развитие можно рассматривать как способ самореализации человека.

4. Профессиональное развитие личности, в соответствии с основными принципами системогенеза, происходит неравномерно и гетерохронно.

Для наиболее полного рассмотрения проблемы профессионального развития необходимо четкое определение основных понятий, связанных с данным процессом.

Профессиональное развитие (от лат. «profiteor» – объявляю своим делом) можно определить как происходящий в онтогенезе человека процесс социализации, направленный на присвоение им различных аспектов мира труда, в частности профессиональных

ролей, профессиональной мотивации, профессиональных знаний и навыков [18].

Данное определение подчеркивает социальную природу профессионального развития и то, что профессиональное развитие обусловлено прежде всего внешними предпосылками. Невозможно представить профессионала, не включенного в систему социальных и профессиональных отношений. Основной движущей силой профессионального развития является стремление личности к интеграции в социальный контекст на основе идентификации с социальными группами и институтами.

Тесно связано с понятием профессионального развития личности понятие «профессиональное становление». Эти понятия часто используют как синонимы, однако между ними есть ряд существенных различий.

Становление является по преимуществу движением от старого к новому. Развитие – ряд существенных изменений, это не переход от старого к новому, а развитие нового. Процессы развития и становления тесно переплетаются друг с другом. Главное различие заключается в том, что становление есть *движение* от низшего к высшему, а развитие есть *изменение, трансформация*.

Можно сказать, что профессиональное развитие личности представляет собой преобразования в структуре личности под влиянием профессиональной деятельности, осуществляемой человеком. Профессиональное становление будет в данном случае представлять собой переход от низших уровней развития профессиональных навыков к высшим.

Еще одно смежное понятие – профессиональный рост. В первой главе было выдвинуто положение, что рост по сравнению с развитием характеризуется количественными, а не качественными изменениями. Если в процессе развития профессионала появляются новые образования в структуре личности, то в процессе профессионального роста происходит совершенствование и наращивание уже имеющихся профессионально значимых свойств и качеств.

**Понятие профессионализма.** В понятии «профессионализм» отражается такая степень овладения человеком психологической структурой профессиональной деятельности, которая соответст-

вует существующим в обществе стандартам и объективным требованиям [4].

Структура профессионализма как системы определяется совокупностью устойчивых связей между образующими ее элементами [17].

С. А. Дружилов выделяет три подсистемы профессионализма, каждая из которых имеет свою структуру: подсистему профессиональной продуктивности, подсистему профессиональной идентичности и подсистему профессиональной зрелости.

1. Подсистема профессиональной продуктивности образует структуру, состоящую из профессионально важных качеств и профессиональных отношений, непосредственно влияющих на производительность, качество и надежность деятельности. В качестве системообразующих факторов данной структуры приняты составляющие эффективности профессиональной деятельности.

**Пример:** психолог-консультант обладает высоким уровнем эмпатии и высокоразвитыми коммуникативными навыками, что позволяет ему более эффективно осуществлять профессиональную деятельность.

2. Подсистема профессиональной идентичности характеризуется структурой, которая в качестве элементов включает профессионально важные качества и профессиональные отношения, обеспечивающие принятие профессии как лично значимой. Системообразующими компонентами в данной структуре являются профессиональная направленность, удовлетворенность профессией и профессиональной деятельностью.

**Пример:** торговый представитель считает свою работу бессмысленной, не видит ее пользы, мечтает сменить вид деятельности, говорит, что это лишь временная работа. Подобная ситуация свидетельствует о недостаточной сформированности профессиональной идентичности.

3. Подсистема профессиональной зрелости описывается структурой, включающей профессионально важные качества профессионала и его профессиональные отношения, обеспечивающие саморегуляцию и самодетерминацию становления профессионализма человека. В качестве значимых элементов здесь выступают смысл профессиональной деятельности, профессиональная совесть и профессиональная честь. Системообразую-

щим компонентом в структуре связей выступает профессиональное самосознание [4].

Е. А. Климов, указывает на необходимость рассмотрения профессионализма не только как высокого уровня знаний, умений и результатов, проявляемых человеком в данной области деятельности, но и как определенную системную организацию его психики [12].

С. А. Дружилов исходит из понимания того, что профессионализм несводим к совокупности признаков, он представляет собой некоторое системное свойство личности (систему определенным образом организованных компонентов) [4].

По мнению В. А. Бодрова, место профессионализма в «профессионально ориентированной» структуре личности упрощенно можно представить в виде вершины пирамиды, в основании которой лежат профессиональные знания, на них «надстраивается» профессиональный опыт, профессиональная компетентность и профессиональная пригодность [3].

Показатели, на основе которых можно судить об уровне профессионализма, по мнению С. А. Дружилова [4], могут быть двух видов: внешние по отношению к человеку (объективные) и внутренние (субъективные). Выделяют следующие критерии оценки уровня профессионализма.

Первая группа критериев (объективные):

- количество произведенной продукции;
- качество произведенной продукции;
- производительность и т. д.

Вторая группа критериев (субъективные):

- профессионально важные качества (ПВК);
- профессиональные знания, умения и навыки;
- профессиональная мотивация;
- профессиональная самооценка и уровень притязаний;
- способности к саморегуляции и стрессоустойчивость;
- особенности профессионального взаимодействия.

В качестве критериев результативности возможно использование и дополнительных показателей, отражающих специфику конкретной профессии.

**Пример:** для профессии дизайнера объективными критериями будут являться количество выполненных заказов, качество



исполнения, оценка его работы заказчиком; в качестве субъективных будут выступать, например, навыки владения графическими редакторами, коммуникативность, уровень и характер оценки собственной работы и т. д.

Ю. П. Поваренков выделяет три обобщенных критерия профессионализма, с учетом активной роли человека в процессе профессионализации [17].

1. Критерий профессиональной продуктивности характеризует уровень профессионализма человека и степень соответствия его социально-профессиональным требованиям. Этот критерий характеризуют такие объективные показатели результативности, как количество и качество произведенной продукции, производительность, надежность профессиональной деятельности и т. д.

**Пример:** статистически значимое повышение уровня творческих способностей участников тренинга является критерием профессиональной продуктивности тренера, проводившего занятия.

2. Критерий профессиональной идентичности определяет значимость для человека профессии и профессиональной деятельности как средства удовлетворения своих потребностей и развития своего индивидуального ресурса. Оценивается на основе субъективных показателей, включая удовлетворенность трудом, профессией, карьерой, собой. Ю. П. Поваренков предполагает, что профессиональная идентификация человека происходит путем соотнесения интериоризированных моделей профессии и профессиональной деятельности с профессиональной Я-концепцией. Профессиональная Я-концепция включает представление о себе как члене профессионального сообщества, носителе профессиональной культуры, в том числе определенных профессиональных норм, правил, традиций, присущих профессиональному сообществу. Сюда входят представления о ПВК, необходимых профессионалу, а также система отношений человека к профессиональным ценностям.

**Пример:** при описании своей профессиональной деятельности преподаватель говорит: «Я занимаюсь любимым делом, к своим студентам иду всегда с радостью, стараюсь сделать свои спецкурсы наиболее полезными для слушателей».

3. Критерий профессиональной зрелости свидетельствует об умении человека соотносить свои профессиональные возможно-

сти и потребности с предъявляемыми к нему профессиональными требованиями. Сюда входят профессиональная самооценка, уровень притязаний, способность к саморегуляции и др. В структуре профессиональной самооценки выделяют операционально-деятельностный и личностный аспекты. Первый связан с оценкой себя как субъекта деятельности и выражается в самооценке уровня профессиональной умелости (сформированности умений и навыков) и уровня профессиональной компетентности (системы знаний). Второй аспект выражается в оценке своих личностных качеств в соотнесении с идеальным образом профессиональной Я-концепции («Я-идеальное»).

**Пример:** психолог-консультант никогда не работал с проблемой терминальных состояний, знает о путях оказания психологической помощи в этой ситуации только в общих чертах. Клиенту, пришедшему на консультацию, было предложено обратиться к другому специалисту и даны конкретные рекомендации, где найти хороших специалистов в этой сфере.

Профессионализм, рассматриваемый с позиций системного подхода, представляет собой не статическое (единожды заданное, неизменное), а динамическое, непрерывно изменяющееся состояние человека. В процессе овладения профессиональной ролью профессионально важные качества (ПВК) субъекта труда развиваются, складываются приемы их компенсации, деятельность приобретает качественно новые характеристики [13]. Меняется «удельный вес» отдельных ПВК по мере перехода от нижнего уровня профессиональной успешности к более высокому.

**Личность профессионала.** Объектом профессионального развития и формой реализации творческого потенциала человека в профессиональном труде являются интегральные характеристики его личности: направленность, компетентность и эмоциональная и поведенческая гибкость [15].

Например, Э. Ф. Зеер в структуре личности профессионала выделяет четыре подструктуры [7]: 1) подструктуру профессионально значимых психофизиологических свойств (нейротизм, экстравертированность, реактивность и др.); 2) подструктуру профессионально важных качеств (ПВК); 3) подструктуру профессиональной компетентности; 4) подструктуру профессиональной направленности.

В процессе становления профессионализма у человека формируется особый, «профессиональный» тип личности, отличающийся от личности человека, не являющегося профессионалом в данном виде деятельности.

Достижение человеком успехов в профессиональной деятельности опирается на соответствующие внутренние предпосылки и внешние условия. К внутренним предпосылкам может быть отнесено наличие у человека высокоразвитых общих способностей и определенных специальных способностей, обученности, профессионально важных качеств, развитых эмоционально-волевых свойств личности. К внешним условиям относится влияние социально-экономической среды и профессионального окружения.

Для успешного выполнения профессиональной деятельности человек вынужден прибегать к мобилизации своих внутренних ресурсов и резервов. Эти ресурсы используются как на получение положительного результата, так и на компенсацию неблагоприятных воздействий среды. Следовательно, можно говорить о существовании у человека некоторого индивидуального внутреннего потенциала (или ресурса), являющегося необходимой основой его успешной профессионализации [4].

Анализ профессионализма как системного образования подразумевает изучение всех измерений этого комплексного феномена, рассмотрение профессионализма как свойства, как процесса и как состояния человека-профессионала.

В свете сказанного профессионализм можно понимать как определенную системную организацию сознания, психики человека, включающую как минимум следующие части, компоненты (рис. 5).

Существует возможность моделирования данного состояния. Представленная на рис. 5 модель включает в себя основные группы свойств, характерных для профессионала. Эти группы свойств выделены условно. Может возникнуть вопрос относительно равнозначности роли этих групп свойств в формировании личности профессионала. Предположим, что иерархия свойств человека-профессионала формируется, во-первых, на основе специфики самой профессиональной деятельности, во-вторых, на основе особенностей самой личности.

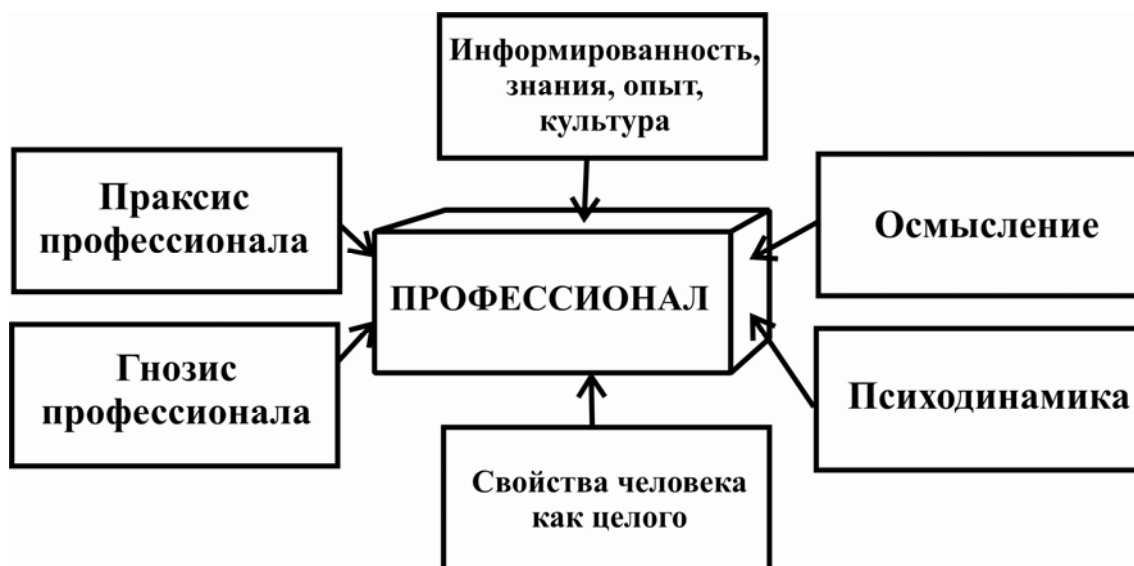


Рис. 5. Модель профессионализма

Таким образом, человека-профессионала отличают, во-первых, свойства личности, субъекта как целого. К ним относятся:

- образ мира;
- направленность, социально ориентированные мотивы, деятельностно ориентированные мотивы, мотивы, обращенные на смежные предметные области;
- отношение к внешнему миру, к людям, к деятельности;
- отношение к себе, особенности саморегуляции;
- креативность, ее особенности, проявления;
- интеллектуальные черты индивидуальности;
- операторные черты индивидуальности (умелость, готовность к действиям, исполнительские способности);
- эмоциональность, ее особенности и проявления;
- особенности осознания близкого или более отдаленного родства своей профессии с другими;
- представления о сложных способностях, сочетаниях личных качеств, ожидаемых в данной общности у профессионала (иногда противоположных, казалось бы несовместимых);
- осознание того, какие качества данная профессия развивает у человека или которым дает возможность проявиться и какие подавляет;
- представление о своем месте в профессиональной общности.

В модели профессионализма можно выделить **практис** профессионала:

- специфические черты, отраженные в общих, в том числе и нерасчлененных, нечетких, иносказательных, словесных характеристиках, порожденных и бытующих в данной профессиональной общности и еще не отраженных в словаре науки (то, о чем наука пока не знает);

- моторика (движения, координация движений, статика);

- умения, навыки, действия, ориентированные на предметную область труда (исполнительный аспект);

- умения, навыки, действия организационно-производственные, коммуникативные, социально-воздейственные;

- умения информационно-преобразовательные (исполнительный аспект);

- умения, навыки, действия саморегуляционные.

**Гнозис** профессионала представляет собой:

- специфические черты, отраженные в общих, в том числе и нерасчлененных, нечетких, иносказательных, словесных характеристиках, порожденных и бытующих в данной профессиональной общности и еще не отраженных в словаре науки;

- прием информации: внимание, профессиональная специфика внимания, ощущения и восприятия, их профессиональная специфика;

- переработка информации и принятие решений: память, ее профессиональная специфика, представления (включая и представления воображения), их профессиональная специфика; мышление, его профессиональная специфика, понимание как проявление мышления и его профессиональная специфика, сложные качества ума (возможно, не нашедшие отражения в языке науки); воображение, его профессиональная специфика; принятие решений, профессиональная специфика принятия решений;

- гностические умения, навыки, действия: разновидности гностических действий и их профессиональная специфика (распознает, следит, отбраковывает, находит причины неисправностей, разбирается в нестандартных ситуациях и пр.).

В модели профессионализма выделяется также структура информированности, знаний, опыта, культуры профессионала:

- специфические черты, отраженные в общих, в том числе и нерасчлененных, нечетких, иносказательных, словесных характе-

ристик, порожденных и бытующих в данной профессиональной общности и еще не отраженных в словаре науки;

- науки, области теоретического знания, в которых профессионалы считают важным ориентироваться;

- профессиональные (специфические) знания: о предметной области, о целях своей деятельности и жизни, о средствах труда, достижения успеха, об условиях своего профессионального развития.

Составной частью профессионализма является психодинамика (интенсивность переживаний, быстрота их смены) работника, психологические трудности, нагрузки в данной профессиональной области,

Особо можно выделить осмысление вопросов своей возрастно-половой принадлежности в связи с требованиями профессии; осмысление роли физических качеств, наружности, здоровья, противопоказаний к труду в данной области (как все это осознает профессионал и как это осознано в профессиональной общности, как это фактически выглядит в отношении данного работника в смысле его соответствия профессии) [11].

Иными словами, профессионал – это специалист, овладевший высокими уровнями профессиональной деятельности, сознательно изменяющий и развивающий себя в ходе осуществления труда, вносящий индивидуальный творческий вклад в профессию, нашедший свое индивидуальное предназначение (профессионал – это специалист на своем месте), стимулирующий в обществе интерес к результатам своей профессиональной деятельности и повышающий престиж своей профессии в обществе [13].

**Стадии развития профессионализма.** Б. Г. Ананьев писал, что «для социального прогнозирования необходимы научные знания о резервах и ресурсах самого человеческого развития, об истинных потенциалах этого развития, еще крайне недостаточно используемых обществом» [1].

В динамике можно выделять следующие стадии развития профессионализма:

а) стадию допрофессионализма, когда человек уже работает, но не обладает полным набором качеств настоящего профессионала, да и результативность его деятельности недостаточно высока;

б) стадию собственно профессионализма, когда человек становится профессионалом, демонстрирует стабильно высокие результаты; эта стадия включает в себя совокупность последовательно сменяемых фаз, каждая из которых характеризуется показателями, отвечающими требованиям определенных *внутренних* и *внешних* критериев;

в) стадию суперпрофессионализма, или мастерства, соответствующую приближению к «акме» – вершине профессиональных достижений;

г) стадию «послепрофессионализма» (человек может оказаться «профессионалом в прошлом», «экс-профессионалом», а может оказаться советчиком, учителем, наставником для других специалистов) [4].

Можно выделить основные стадии, характеризующие изменение структуры профессионализма [3].

**Фаза экстенсивного развития** профессионализма. Во время этой фазы человек накапливает новые знания, формирует новые умения и навыки, для их реализации привлекаются дополнительные ПВК. Происходит включение дополнительных элементов в структуру профессионализма, но связи между новыми элементами немногочисленны и слабы. Профессиональная деятельность на этом этапе развития отличается неустойчивостью характеристик (результативности, мотивации, удовлетворенности), колебательными процессами.

**Пример:** молодой специалист пришел на должность школьного психолога. В течение первого года он освоил новую систему диагностики школьной готовности.

**Фаза интенсивного развития** профессионализма. По мере формирования навыков деятельности происходит своеобразная «фильтрация» включенных ранее новых элементов: отбраковка тех из них, которые не являются необходимыми для обеспечения деятельности, и включение в общую структуру связей элементов, значимых для деятельности на данном этапе развития. Новая структура профессионализма характеризуется не только ростом числа ее элементов, но и увеличением числа (и прочности) связей между ними. Происходят качественные изменения характеристик деятельности, а также глубинные изменения и самого профессионала (как субъекта труда и личности). Профессиональная дея-

тельность приобретает стабильный характер. У специалиста формируется устойчивая профессиональная самооценка, профессиональное самосознание. Происходит индивидуализация его труда, оттачиваются свойственные только ему профессиональные приемы (выполнения действий, операций, способов принятия решений, мотивации себя и других, саморегуляции и др.).

**Пример:** психолог, работающий в организации пять лет, создает свою авторскую систему тренинговых занятий по профилактике конфликтов, проводит ее апробацию и внедряет в рабочий процесс, представляет ее на методическом объединении и на конкурсе профессионального мастерства.

**Фаза стагнации** профессионализма. Для данного этапа характерно дальнейшее «накопление» так называемых «деструктивных» элементов, включаемых в структуру профессионализма. Многие из этих «деструктивных» элементов являются следствием негативного опыта (собственного и обобщенного), отражающего реалии конкретных ситуаций, но некритично распространяемого затем на любые профессиональные задачи. Человек не осознает необходимости связей между элементами. При стагнации в структуре профессионализма сохраняются лишь старые связи, часть из которых начинает разрываться ввиду отсутствия потребности в их актуализации. При отсутствии стремления субъекта к профессиональному развитию (и отсутствию активности в этом направлении) процесс разрыва сложившихся ранее связей становится необратимым. Согласно известному из теории систем «постулату развития», длительное существование системы невозможно без ее развития, она деградирует – разрушается.

**Пример:** преподаватель имеет большой стаж профессиональной деятельности, но в своей работе ориентируется на старые стандарты, избегает новых методов и технологий.

**Стадия деградации** профессионализма. Главной отличительной особенностью профессиональной деградации (понимаемой как постепенное вырождение, распад профессионализма, движение назад) является сокращение числа элементов, образующих структуру системы профессионализма и разрыв связей между элементами. Отметим, что при профессиональной деградации главная роль принадлежит процессам, происходящим во внутренней среде человека-профессионала, а его взаимодействие с



профессиональной средой имеет второстепенный, подчиненный характер.

**Пример:** специалист «отсиживает» положенное рабочее время, старается уклоняться от любых видов профессиональной ответственности, использует только самые простые формы осуществления профессиональной деятельности.

**Профессиональная компетентность.** Н. В. Яковлева и Л. П. Урванцев [19] определяют психологическую компетентность как «представленность в сознании индивида психологического содержания проблемных ситуаций и владение способами их решения». Н. В. Яковлева отмечает, что структура психологической компетентности, как и профессиональной компетентности, различается для отдельных видов деятельности, т. к. она определяется проблемными ситуациями, характерными для конкретных профессий.

А. К. Маркова выделяет разные виды профессиональной компетентности [13]:

- специальная компетентность – владение собственно профессиональной деятельностью на достаточно высоком уровне, способность проектировать свое дальнейшее профессиональное развитие;

- социальная компетентность – владение совместной (групповой, кооперативной) профессиональной деятельностью, сотрудничеством, а также принятыми в данной профессии приемами профессионального общения; социальная ответственность за результаты своего труда;

- личностная компетентность – владение приемами личностного самовыражения и саморазвития, средствами противостояния профессиональным деформациям личности;

- индивидуальная компетентность – владение приемами самореализации и развития индивидуальности в рамках профессии, готовность к профессиональному росту, способность к индивидуальному самосохранению, неподверженность профессиональному старению, умение организовать рационально свой труд без перегрузок времени и сил, осуществлять труд ненапряженно, без усталости и даже с освежающим эффектом.

Названные виды компетентности означают зрелость человека в профессиональной деятельности, в профессиональном общении, в становлении личности профессионала, его индивидуальности

**Профессиональное мастерство.** С точки зрения проблемы профессионального развития интересен вопрос о соотношении понятий «профессиональная компетентность» и «педагогическое мастерство».

Мастерство понимают как достижение профессионалом высочайшего уровня овладения профессиональной деятельностью. Этот уровень проявляется в безошибочности и точности выполнения деятельности, но прежде всего он характеризуется наличием творческого, продуктивного подхода. Личность в случае достижения уровня профессионального мастерства восходит к вершинам самореализации и самоактуализации.

Овладение уровнем профессионального мастерства является одной из основных целей профессионального развития личности. Мастерство – это такой уровень, при котором профессиональное «ремесло» становится искусством. На стадии достижения профессионального мастерства личность выходит за привычные границы деятельности и перед ней открываются во всем разнообразии закономерности этой деятельности, ее глубинные предпосылки, сложнейшие взаимосвязи ее компонентов, а самое главное – появляются возможности для творческого преобразования окружающего мира посредством своего мастерства.

Мастер своего дела высоко ценится в любой профессиональной сфере. Такой человек является не только эффективным работником, но и носителем-транслятором ценностей профессии и профессионального мировоззрения. Даже незначительный опыт общения с мастером стимулирует стремление личности к самостоятельному развитию в профессиональной сфере.



---

## ***Задания для самостоятельной работы***

### ***Тема 3. Базовые понятия профессионального развития личности***

**Задание 1.** Опишите личность профессионала на основе модели профессионала, предложенной Е. А. Климовым (рис. 5):

- a) педагог дошкольного образования;
- b) психолог-консультант;
- c) рекламный агент;
- d) банковский служащий.

**Задание 2.** Эссе «Кто такой профессионал?»

Требования к эссе:

- эссе выражает индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендует на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета;
- как правило, эссе предполагает новое, субъективно окрашенное слово о чем-либо, такое произведение может иметь философский, историко-биографический, публицистический, литературно-критический, научно-популярный или чисто беллетристический характер;
- в содержании эссе находит выражение личность автора – его мировоззрение, мысли и чувства.

**Задание 3.** Приведите примеры разных видов компетентностей на примере профессии психолога:

- a) специальная компетентность;
- b) социальная компетентность;
- c) личностная компетентность;
- d) индивидуальная компетентность.

**Задание 4.** Какие из перечисленных процессов относятся к профессиональному развитию, а какие к профессиональному росту? Почему?

1. Студент-психолог провел первую самостоятельную процедуру психологического консультирования.
2. Молодой сотрудник освоил компьютерную программу, необходимую для составления годового отчета.
3. Педагог дошкольного образования освоил новую инновационную технологию развития коммуникативных способностей детей.
4. HR-специалист впервые самостоятельно разработал программу профессионального отбора.
5. Педагог повысил свой квалификационный уровень – получил высшую квалификационную категорию.
6. Школьник принял участие в научной конференции «Открытие». Его работа по биологии заняла первое место.

## **2.2. Проблема периодизации профессионального развития личности**

**Понятие профессионализации.** Профессионализация – это формирование специфических видов трудовой активности человека (личности) на основе развития совокупности профессионально ориентированных его характеристик (психологических, физиологических, поведенческих, рабочих), обеспечивающих функцию регуляции, становления и совершенствования субъекта труда [3].

Профессионализацию субъекта труда следует рассматривать в четырех направлениях [6].

1. Как процесс его социализации – усвоения индивидом социальных норм (культуры), преобразования социального опыта в собственные профессионально ориентированные установки, интересы, ценности, принятия социальной роли, общественной задачи, вхождения в социальную среду и приспособления к ней и т. д.

2. Как процесс развития личности, т. е. как специфическую форму активности, целостное, закономерное изменение количественных и качественных характеристик субъекта труда.

3. Как профессиональную самореализацию индивида на жизненном пути, в ходе которой профессионализация обуславливается процессами самопознания, саморегуляции, самоконтроля и самооценки личности, влиянием событийно-биографических факторов – действий, поступков, решений, – жизненного опыта, стиля жизни и т. д.

4. Как форму активности личности, которая в психологии рассматривается в соотношении с деятельностью, выступая как динамическое условие ее становления и динамическое условие ее собственного движения.

Таким образом, можно представить профессионализацию как функцию личности и общества. На уровне профессионализации личность человека и сфера «общественного» тесно взаимодействуют, порождая новую организацию подструктур личности, новые системы общественных отношений личности. Но профессионализация является еще и динамическим процессом, следовательно возникает необходимость рассмотреть ее в процессуальном ключе, с точки зрения этапов, стадий и уровней профессионального развития.

**Этапы профессионализации.** Говоря о динамике профессионального развития личности, ученые выделяют ряд стадий и этапов, которые последовательно проходит личность. Стадии и этапы в данном случае чаще всего используются как синонимы. Если говорить об отличии между этими двумя понятиями, то стадии представляют собой некие фазы, ступени, следовательно главной характеристикой стадии профессионального развития будет ее качественное отличие от предыдущих и последующих стадий. Этап – это главным образом отрезок времени, характеризующийся какими-либо изменениями или событиями, значит основной характеристикой каждого этапа профессионального развития личности будет временная протяженность.

Т. В. Кудрявцев, Э. Ф. Зеер выделяют четыре стадии становления личности профессионала.

1. Формирование профессиональных намерений: осознанный выбор личностью профессии на основе учёта своих индивидуально-психологических особенностей. Профессиональное становление начинается с формирования профессиональных намерений, которые являются равнодействующей многих факторов: престижа профессии, потребности общества, влияния семьи, средств информации и т. д. Важную роль в выборе профессии играет направленность личности на определённый предмет труда, которая обнаруживается в интересах, увлечениях.

**Пример:** школьник интересуется биологией, собирает гербарий, читает книги, посвященные данной тематике, ходит в экологический кружок.

2. Профессиональная подготовка или обучение: освоение системы профессиональных знаний, умений и навыков, формирование профессионально важных качеств личности, склонность и интересы к будущей профессии. Вторая стадия – это прежде всего обучение в высшем учебном заведении. Основными психологическими новообразованиями на этом этапе являются профессиональная направленность, профессионально-этические ценностные ориентации, духовная зрелость, готовность к профессиональной деятельности.

**Пример:** выпускник, который в школе увлекался биологией, поступает на биологический факультет. Он сохраняет свою на-

правленность, но его представление о профессии все более усложняется.

3. Профессионализация, или профессиональная адаптация: вхождение и освоение профессии, профессиональное самоопределение, приобретение профессионального опыта, развитие свойств и качеств личности, необходимых для квалифицированного выполнения профессиональной деятельности.

*Пример:* выпускник факультета биологии поступает на работу в природоохранную организацию, начинает освоение профессии.

4. Мастерство, частичная или полная реализация личности в профессиональной деятельности: качественное, творческое выполнение профессиональной деятельности, интеграция сформированных профессионально важных качеств личности в индивидуальный стиль деятельности. По мере овладения профессиональным мастерством всё большую привлекательность приобретает сама деятельность [8].

*Пример:* специалист по охране окружающей среды имеет большую известность в профессиональной среде, он консультирует своих коллег из других регионов, пишет научные статьи, является наставником для молодых специалистов, ведет инновационную деятельность.

В зарубежной психологии особо выделяется периодизация Д. Сьюпера, связанная со стадиями личностного развития, описанными Э. Эриксоном.

Модель профессионального развития, предложенная Д. Сьюпером и Дж. Крайтсом, в которой профессиональное развитие рассматривается как проходящее ряд специфических в отношении возраста этапов, в каждом из них требуется адекватное решение профессиональных задач [21].

По Д. Сьюперу, существует 5 стадий, часть которых делится на отдельные фазы.

1. Стадия пробуждения (от рождения до 14 лет), которая делится на фазы фантазии (4–10 лет, доминируют детские потребности, профессиональные роли проигрываются в фантазии); интересов (11–12 лет, формируются профессионально значимые предпочтения); способностей (13–14 лет, апробируются индивидуальные способности, проявляются представления о профессиональных требованиях и профессиональном образовании).

2. Стадия исследования (15–24 года), когда индивид пытается опробовать себя в различных ролях при ориентации на свои реальные профессиональные возможности.

3. Стадия консолидации (25–44 года) характеризуется стремлением обеспечить в найденном профессиональном поле устойчивую личную позицию.

4. Стадия сохранения (45–64 года), в рамках которой профессиональное развитие индивида идет в одном определенном направлении, без выходов за рамки найденного поля.

5. Стадия спада (65 и более лет) происходит развитие новых ролей: частичное участие в профессиональной жизни, наблюдение за профессиональной деятельностью других людей (D. E. Super, 1983, 1985).

Р. Хейвигхерст выделяет следующие этапы профессионализации:

1) первый этап профессионального пути – это идентификация с работником (от 5 до 10 лет). Дети идентифицируют себя со своими работающими отцами и матерями, и намерение работать в будущем становится частью их Я-концепции;

2) второй этап – это приобретение основных трудовых навыков и формирование трудолюбия (от 10 до 15 лет); школьники учатся организовывать свое время и прикладывать усилия для выполнения различных задач, например домашних заданий или работы по дому. Они также начинают в определенных обстоятельствах следовать принципу «сначала работа, а потом игра»;

3) третий этап – приобретение конкретной профессиональной идентичности (от 15 до 25 лет), человек выбирает профессию и начинает себя к ней подготавливать; он приобретает определенный трудовой опыт, который помогает ему сделать выбор и начать карьеру;

4) четвертый этап – становление профессионала (от 25 до 40 лет), взрослые совершенствуют свое профессиональное мастерство в рамках возможностей, предоставляемых работой, и начинают продвигаться вверх по служебной лестнице;

5) пятый этап – работа на благо общества (от 40 до 70 лет), работники достигают пика своей профессиональной карьеры; они начинают задумываться о той гражданской и социальной ответ-

ственности, с которой сопряжен их труд, и находить время для выполнения своих обязательств перед обществом;

б) шестой этап – размышления о продуктивном периоде профессиональной деятельности (после 70 лет).

В отечественной психологии наиболее полные периодизации представлены в работах Т. В. Кудрявцева, Е. А. Климова, А. К. Марковой, В. А. Бодрова и ряда других авторов.

Одной из наиболее подробных, на наш взгляд, является периодизация В. А. Бодрова [3], которая включает девять стадий.

1. От рождения до примерно 3 лет (стадия предыгры) – в процессе общения со взрослыми ребенок развивает функции избирательного восприятия, координированных манипуляторных действий, речи, осваивает простейшие правила поведения и моральных оценок, на основе первичного познания окружающего мира и исходного формирования личностных структур (потребностных, когнитивных, эмоциональных и др.) создаются предпосылки для включения в игровую деятельность.

2. От 3 до 6–8 лет (стадия игры) – ребенок овладевает «основными смыслами» человеческой деятельности, межличностными отношениями, соответствующими действиями в системе игр (планирование действий и поведения, мысленное предвосхищение, ориентация в пространстве, координация движений, развитие когнитивных процессов и т. д.), закладываются элементы эмоционально-волевой регуляции поведения и т. п.

3. От 6–8 до 11–12 лет (стадия овладения учебной деятельностью) – происходит начальное ознакомление с содержанием различных сфер жизнедеятельности человека, проявляются первичные интересы к труду, в игровой деятельности моделируются элементы трудовой деятельности, развиваются способности самоконтроля и самооценки, воображения, планирования, самоанализа.

4. От 13–14 до 16–18 лет (стадия оптации – подготовки к жизни и труду) – происходит овладение системой социально значимых ценностных представлений о построении жизни и профессионального пути, усвоение системы должных отношений с товарищами и взрослыми, активный самоанализ отношения к миру взрослых, формирование информационных основ моральной, социальной и профессиональной направленности, самооценки собственной пригодности на основе анализа своих возможностей и



степени развития профессионально важных качеств, активные попытки самосовершенствования, самовоспитания, самообразования, самоорганизации.

5. В 15–16 или 17–23 года (стадия профессионального обучения) – целенаправленное освоение системы знаний и практических навыков и умений в избранной профессиональной деятельности, ценностных представлений о данной профессиональной общности, развитие и наполнение предметным содержанием мотивов и целей будущей деятельности, формирование профессиональной пригодности к обучению профессии (ближняя цель) и к реальной практической деятельности (отдаленная цель) на основе развития ПВК и профессионально ориентированных психологических структур личности (операционной основы профессионального самоопределения, элементов профессионального мышления, памяти, психомоторики и т. д.).

6. От 19–21 до 24–27 лет (стадия профессиональной адаптации) – приспособление к социальным и профессиональным нормам, условиям, процессам трудовой деятельности, дальнейшее развитие самоопределения в избранной профессии, осознание правильности выбора профессионального пути, согласование жизненных и профессиональных целей и установок, формирование значимых черт личности профессионала, развитие ПВК, специальных способностей, эмоционально-волевых качеств.

7. От 21–27 до 45–50 лет (стадия развития профессионала) – совершенствование личностных структур профессионала (практического мышления, памяти, восприятия, психомоторики, характерологических черт, интеллектуальных функций, способностей и т. д.), развитие операционных качеств, формирование адекватных структур психологического обеспечения реализации трудовых задач.

8. От 45–50 до 60–65 лет (стадия реализации профессионала) – отмечается полная или частичная реализация профессионального потенциала, стабилизируются основные операционные структуры, личностные черты носят устойчивый характер, облик личности постоянен, достаточно хорошо выражена компенсация некоторых психических функций, намечаются признаки снижения активности, корректируются жизненные цели.

9. От 61–66 лет до завершения жизни (стадия спада) – прогрессивно снижается профессиональная активность или сужаются ее сферы, угасают многие профессиональные интересы, перестраиваются жизненные установки, меняются ценностные ориентации, возникают противоречия между функциональными возможностями личности и намерениями, желаниями, ближайшими целями, ухудшение функционального состояния (болезни, расстройства) резко изменяет жизненную направленность.

Многие авторы связывают прохождение индивидом определенного этапа профессионализации с возрастом. Е. А. Климов [11] обосновал следующую профессионально ориентированную периодизацию:

1) стадия оптации (12–17 лет) – подготовка к сознательному выбору профессионального пути;

2) стадия профессиональной подготовки (15–23 года) – овладение знаниями, умениями и навыками будущей профессиональной деятельности;

3) стадия развития профессионала (от 16–23 лет до пенсионного возраста) – вхождение в систему межличностных отношений в профессиональных общностях и дальнейшее развитие субъекта деятельности.

А. К. Маркова [13] в качестве критерия выделения этапов становления профессионала избрала уровни профессионализма личности. Она выделяет 5 уровней и 9 этапов:

1) допрофессионализм включает этап первичного ознакомления с профессией;

2) профессионализм состоит из трех этапов: адаптации к профессии, самоактуализации в ней и свободного владения профессией в форме мастерства;

3) суперпрофессионализм также состоит из трех этапов: свободного владения профессией в форме творчества, овладения рядом смежных профессий, творческого самопроектирования себя как личности;

4) непрофессионализм – выполнение труда по профессионально искаженным нормам на фоне деформации личности;

5) послепрофессионализм – завершение профессиональной деятельности.

Таким образом, формирование и развитие личности в процессе профессиональной деятельности и обучения представляют собой процесс образования особого типа системных отношений внутри целостной психической организации личности. Проблема определения особенностей отдельных периодов профессионального развития является особенно актуальной с точки зрения создания целостной концепции психологического сопровождения профессионального развития личности.

Знание основных особенностей каждого периода и этапа особенно существенно при анализе молодым специалистом собственной профессиональной деятельности, в процессе выбора и корректировки профессионального жизненного пути.



## ***Задания для самостоятельной работы***

### ***Тема 4. Проблема периодизации профессионального развития личности***

***Задание 1.*** Руководствуясь любой из приведенных в разделе периодизаций, опишите профессиональный путь известного человека, основываясь на его биографии и известных вам фактах.

***Задание 2.*** Выделите факторы успешного профессионального развития, которые явлены в вашей жизни.

***Задание 3.*** Приведите десять факторов, препятствующих профессиональному развитию человека.

***Задание 4.*** Расположите термины в порядке убывания уровня профессионализма. Обоснуйте свое решение.

специалист  
профессионал  
эксперт  
мастер  
профи  
умелец

## **2.3. Личность и профессиональная деятельность**

**Профессиональная деятельность.** Категория «профессиональная деятельность» в психологической науке занимает особое место. Профессиональная деятельность является основным компонентом профессии и выступает как сложная система профессиональных задач, форм и видов профессиональной деятельности, профессиональных особенностей личности, обеспечивающих удовлетворение потребностей общества в достижении необходимого результата и продукта. Для конкретного человека профессия – это социально зафиксированная обществом область его возможных трудовых действий, для выполнения которых человек должен обладать суммой знаний и навыков, иметь соответствующие способности, профессионально важные качества личности [9].

Наиболее разработанную методику системного анализа профессиональной деятельности предложил В. Д. Шадриков [20]. Она опирается на методологию системного подхода и предполагает анализ деятельности на нескольких уровнях.

Уровень личностно-мотивационного анализа предполагает изучение системы потребностей личности, с одной стороны, и возможностей удовлетворения этих потребностей, заложенных в особенностях профессии, – с другой. Степенью соответствия этих двух аспектов определяется уровень мотивации трудового поведения.

На уровне компонентно-целевого анализа вскрываются цель и значение каждого действия, каждой операции в общей структуре трудовой деятельности. Системный подход требует, чтобы уже на уровне компонентного анализа деятельности рассматривалась не только ее внешняя (действенная) сторона, но и внутренняя, связанная с реализацией психических свойств работника и психических процессов, участвующих в выполнении действий. Изучению подлежат также предмет и орудия труда в плане обусловленности действий их свойствами [20].

На уровне структурно-функционального анализа изучаются принципы организации и механизмов взаимодействия отдельных действий в целостной структуре деятельности. При этом вскрываются связи между отдельными подструктурами деятельности

(действиями), значимость установленных связей и вес структурных компонентов деятельности.

В процессе информационного анализа деятельности выявляются те признаки, ориентируясь на которые работник выполняет трудовые действия, дается характеристика этих признаков со стороны прагматической значимости и динамики проявления, устанавливаются способы получения работником информации, необходимой для деятельности, изучается организация информационного потока во времени и т. д.

Психофизиологический уровень анализа деятельности означает, по В. Д. Шадрикову, изучение физиологических систем, опосредующих деятельность. При этом придается большое значение анализу активационных и информационно-энергетических процессов.

Уровень индивидуально-психологического анализа предполагает изучение субъекта деятельности, личности работника во всем многообразии ее свойств.

В данном учебном пособии мы не будем производить подробный разбор процедуры психологического анализа деятельности. Центральной проблемой для нас является не оценка компонентов профессиональной деятельности и их функциональных взаимодействий, в центре внимания находится личность профессионала и основные движущие силы, обуславливающие ее развитие.

Можно говорить о наличии у человека определенных особенностей и качеств, которые обуславливают его пригодность к тому или иному виду профессиональной деятельности. Для каждой профессии существует свой перечень подобных качеств.

***Профессионально важные качества.*** Данные качества личности можно квалифицировать как определяющие её профессиональную пригодность.

В философском энциклопедическом словаре: «Качество – философская категория, выражающая неотделимую от бытия объекта его существенную определенность, благодаря которой он является именно этим, а не иным объектом. Качество отражает устойчивое взаимоотношение составных элементов объекта, которое характеризует его специфику, дающую возможность отличать один объект от других. Именно благодаря качеству каждый объект существует и мыслится как нечто отграниченное от дру-

гих объектов. Вместе с тем качество выражает и то общее, что характеризует весь класс однородных объектов» [18].

Согласно А. В. Карпову, профессионально важные качества (ПВК) делятся на 4 основные группы, образующие в совокупности структуру профессиональной пригодности [10]:

- абсолютные ПВК – свойства, необходимые для выполнения деятельности как таковой на минимально допустимом или нормативно заданном, среднем уровне;

- относительные ПВК, определяющие возможность достижения субъектом высоких («наднормативных») количественных и качественных показателей деятельности («ПВК мастерства»);

- мотивационная готовность к реализации той или иной деятельности. Доказано, что высокая мотивация может существенно компенсировать недостаточный уровень развития многих иных ПВК (но не наоборот);

- анти-ПВК: свойства, которые противоречат тому или иному виду профессиональной деятельности. Структура профессиональной пригодности предполагает минимальный уровень их развития или даже отсутствие. В противоположность качествам первых трех групп они коррелируют с параметрами деятельности значимо, но отрицательно.

Система ПВК обладает спецификой для каждой профессии. В качестве одной из задач профессионального развития личности становится, таким образом, формирование системы ПВК и компенсация тех качеств, которые нет возможности развить.

ПВК рассматриваются как качества субъекта, включенные в процесс деятельности и влияющие на эффективность ее выполнения по основным параметрам (производительности, качеству и надежности). Следовательно, в роли ПВК может выступать любое качество индивида, включенное в систему деятельности.

Если ПВК отвечают за профессиональную пригодность человека, то профессионально значимые личностные качества отвечают за успешность и эффективность выполнения этой деятельности. Профессионально значимые качества личности (ПЗЛК) – это относительно устойчивые качества личности, возникающие и совершенствующиеся в процессе личностного развития при освоении и осуществлении профессиональной деятельности, способствующие эффективному выполнению деятельности и ее углубленному ос-

воению. Такие качества можно определить как отношение к своей профессии, к себе, к труду, людям, природе, вещам и наличие определенной системы мотивов, форм и способов профессионального поведения, в котором эти отношения реализуются.

Возникает вопрос, являются ли профессионально важные и профессионально значимые качества личности изначально данными человеку или существует возможность их развития в процессе освоения профессиональной деятельности. Допустим, высокий уровень коммуникативной активности необходим рекламному агенту. Возможно ли формирование этого качества у нелюдимого и необщительного человека, осуществляющего профессиональную деятельность данного рода? Основываясь на теории, можно предположить, что возникновение желаемого качества «с нуля» маловероятно и, скорее всего, будут развиваться какие-либо сходные качества из уже имеющихся. В описываемом случае это может быть, к примеру, артистизм – наш рекламный агент будет делать основной акцент не на взаимодействие с клиентами, а на выгодное представление товара.

**Уровни профессионального развития.** Анализ профессионального развития личности предполагает последовательное рассмотрение всех этапов этого процесса, выявление его характеристик как целостной системы, особенностей его динамики и специфики каждого отдельного периода.

В данном пособии предпринята попытка рассмотреть процесс профессионального развития личности с точки зрения практической деятельности психолога. В связи с этим наиболее адекватным поставленным задачам является рассмотрение трех основных уровней, на которых последовательно происходит профессионализация человека (рис. 6).

Во-первых, это уровень среднего общеобразовательного учреждения, на котором формируется готовность к профессиональному обучению и проходит «первичное» профессиональное самоопределение.

Во-вторых, это уровень профессионального учебного заведения (рассмотрим этот уровень на примере высшего учебного заведения). На этом уровне формируется готовность личности к осуществлению профессиональной деятельности, формируется

система представлений о будущей профессии, появляются первые практические профессиональные навыки.

В-третьих, это уровень вхождения в профессию, на котором происходит последовательное движение от ознакомления с профессией к уровню профессионального мастерства.



Рис. 6. Уровни профессионального развития





## **Задания для самостоятельной работы**

### **Тема 5. Личность и профессиональная деятельность**

**Задание 1.** Выделите основные ПВК психолога-консультанта на основе схемы А. В. Карпова:

- a) абсолютные ПВК,
- b) относительные ПВК,
- c) мотивационная готовность,
- d) анти-ПВК.

**Задание 2.** Используя динамическую структуру личности по К. К. Платонову и рис. 6, проследите уже пройденный путь и перспективы собственного профессионального развития. Определите, развитие каких подструктур личности преобладает на каждом из этапов, в чем оно заключается?

### **Список литературы**

1. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. СПб.: Питер, 2001. С. 4.
2. Белухин Д. А. Становление профессионала и рождение профессионализма. М.: МПСИ, 2006.
3. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности: учеб. пособие для вузов. М.: ПЕР СЭ, 2001.
4. Дружилов С. А. Профессионализм как реализация ресурса индивидуального развития человека // Ползуновский вестник. 2004. № 3. С. 200–208.
5. Дружилов С. А. Становление профессионализма человека как реализация индивидуального ресурса профессионального развития. Новокузнецк: Изд-во ИПК, 2002.
6. Дружинин В. Психология: учебник для гуманитарных вузов. 2-е изд. СПб.: Питер, 2009. С. 407.
7. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития. М.: Академия, 2006.

8. Зеер Э. Ф. Профессиональное становление личности инженера-педагога. Свердловск: Урал, 1988.
9. Иванова Е. М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. М.: МГУ, 1987.
10. Карпов А. В. Психологический анализ деятельности. Ярославль: ЯрГУ, 2005.
11. Климов Е. А. Психология профессионала. М.: Институт практической психологии, 2003.
12. Климов Е. А. Реплика о структуре профессионализма и профессионала // Психология профессионала. М., 1996. С. 145–204.
13. Маркова А. К. Психология профессионализма. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996.
14. Митина Л. М. Учитель как личность и профессионал (психологические проблемы). М., 1994.
15. Митина Л. М. Психология профессионального развития учителя. М.: Флинта: Московский психолого-социальный институт, 1998.
16. Поваренков Ю. П. Психологическое содержание профессионального становления человека. М.: Изд-во УРАО, 2002.
17. Поваренков Ю. П. Основные тенденции профессионального развития человека на стадии обучения в вузе // Ярославский психологический вестник. Выпуск 9. Москва–Ярославль, 2002. С. 68–73.
18. Психология: иллюстрированный словарь / ред. И. М. Кондаков. М.: Олма-Пресс, 2003.
19. Урванцев Л. П., Яковлева Н. В. Формирование психологической компетентности врача в процессе обучения в медицинском вузе // Психологический журнал. 1995. № 4. С. 98–107.
20. Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: Логос, 2007.
21. Crites J. O. Career development processes // Vocational guidance and human development. Boston, 1974. P. 296–320.

## Глава 3. Психологическое сопровождение процесса профессионального развития личности

### 3.1. Стадия выбора профессии

*Профессиональное самоопределение личности.* На стадии выбора профессии особое значение имеют два феномена: профессиональное самоопределение и личностное самоопределение. Е. А. Климов считает, что профессиональное самоопределение должно рассматриваться не «в эгоистическом смысле, а в приобщении к обществу, к цивилизации, к культуре» [16]. И действительно, даже если потребность в приобщении к социуму не осознается, она, скорее всего, обязательно есть на неосознаваемом уровне. В известных классификациях профессий практически невозможно найти такие, которые не предполагали бы контакта специалиста с другими членами общества, представителями профессионального сообщества, коллегами. Социальная природа профессиональной деятельности неоспорима.

Самоопределение (англ. «self-determination») – процесс и результат выбора личностью своей позиции, целей и средств самореализации в конкретных обстоятельствах жизни; основной механизм обретения и проявления человеческой свободы [25].

Самоопределение личности можно условно соотносить с такими понятиями, как самоактуализация, самореализация, самореализация, самореализация, самореализация, самореализация. Общим для этих понятий является ключевая роль самостоятельной активности субъекта развития. Именно самостоятельная работа личности, самостоятельное управление процессом профессионального и личностного развития является основной, нет таких внешних условий, которые могут дать такой же сильный стимул для развития, как внутренние источники.

Если так и понимать самоопределение, тогда профессиональное и личностное самоопределение будут очень сходными в своих проявлениях, а если говорить об этих процессах на этапе ранней взрослости (17–28 лет), они будут практически сливаться.

Если все же попытаться развести эти два понятия, то профессиональное самоопределение отличается большей степенью формализации, оно более конкретно.

**Пример:** результаты профессионального самоопределения – дипломы, сертификаты о прохождении курсов и т. д. Личностное самоопределение имеет место во внутреннем плане личности и не облекается в столь конкретные формы.

Еще одно отличие в том, что профессиональное самоопределение зависит больше от внешних условий, от наличия благоприятных возможностей его осуществления, в то время, как личностное самоопределение – это работа самой личности, и неблагоприятные внешние условия часто, наоборот, стимулируют этот процесс.

С точки зрения развития личности особенно важно соответствие личностного и профессионального самоопределения. Их значительные расхождения приведут к глубинному конфликту и неблагоприятно скажутся на развитии личности.

Е. А. Климов выделяет два уровня профессионального самоопределения:

- 1) гностический (перестройка сознания и самосознания);
- 2) практический уровень (реальные изменения социального статуса человека) [17].

На уровне сознания профессиональное самоопределение проявляется в осознании человеком себя в качестве субъекта конкретной профессиональной деятельности. При этом в процессе первичной профессионализации уже происходит изменение социального статуса.

**Пример:** школьник посещает занятия в программе «Открытие» по психологии, участвует в работе конференций, пишет научные работы. Это, с одной стороны, формирует у него внутреннее ощущение принадлежности к сфере психологической науки, с другой стороны, в глазах окружающих он получает новый социальный статус «будущий студент», «будущий психолог».

Если говорить о профессиональном самоопределении личности, то сущность его будет заключаться в непрерывном и неравномерном процессе поиска личностных смыслов в выбираемой, осваиваемой и уже выполняемой трудовой деятельности, а также нахождение смысла в самом процессе самоопределения.

Для школьника, выпускника, студента-первокурсника профессиональное самоопределение – это всегда поиск «своей» профессии, профессиональной деятельности, которая наилучшим образом соотносится с качествами личности, ее мотивами и потребностями.

Главная (идеальная) цель профессионального самоопределения – постепенно сформировать внутреннюю готовность самостоятельно и осознанно планировать, корректировать и реализовывать перспективы своего развития (профессионального, жизненного и личностного) [23].

В. И. Ковалев [18] утверждает, что в процессе профессионального самоопределения личность проходит ряд ступеней.

**Начальная ступень.** Внешне человек принимает решение освоить конкретную профессию, имея эмоциональный настрой, эпизодический, ситуативный интерес, предметную установку, некоторые трудовые привычки, однако у него нет самостоятельности и не проявляется инициатива. Первые решения о будущей профессиональной деятельности часто основаны на заведомо ложных представлениях о характере трудовой деятельности, выбранная профессия может многократно заменяться на противоположные по содержанию профессии, любая ситуация может повлиять на выбор, любые трудности привести к отказу от выбранной специальности.

**Вторая ступень.** Человек имеет фиксированную установку на профессию и более устойчивые интересы; у него проявляются склонности, однако больше его интересуют практические аспекты учебного материала; сформировавшаяся цель дает общее направление учебно-производственной деятельности, у него проявляется чувство уверенности в себе, самостоятельность; формируется чувство ответственности.

**Третья ступень.** Человек имеет твердую установку на профессию, устойчивый интерес и склонность к ней; проявляет особую увлеченность как в практической, так и в теоретической части учебного материала; идет самоутверждение личности через профессиональный труд.

**Четвертая ступень.** Страстное увлечение своей профессией; человек и дело сливаются в единое целое; направленность формируется при наличии больших способностей к избранной

профессии, ярко выраженных склонностей и призвания; отмечается высокое профессиональное мастерство и наличие профессионального идеала при твердых убеждениях в личной и общественной значимости своей профессии [18] .

Профессиональное самоопределение заключается в осознании личностью себя как субъекта конкретной профессиональной деятельности и предусматривает:

- самооценку человеком собственных индивидуально-психологических качеств и сопоставление своих возможностей с психологическими требованиями профессии к специалисту;

- осознание своей роли в системе социальных отношений и своей ответственности за успешное выполнение деятельности и реализацию своих способностей;

- саморегуляцию поведения, направленного на достижение поставленной цели.

Интересной для освоения основных принципов профориентационной работы представляется типология, предложенная М. Р. Гинсбургом, который выделяет следующие типы профессионального самоопределения:

- гармоничное (благополучное настоящее при позитивном будущем);

- стагнирующее (благополучное настоящее при негативном будущем; страх перед будущим);

- беспечное (благополучное настоящее, видение будущего без целенаправленного планирования; ожидания благополучия и того, что все будет происходить «само собой»);

- бесперспективное (благополучное настоящее; планирование будущего при отсутствии его ценности как «вынужденное»);

- негативное (неблагополучное настоящее, негативное будущее, ощущение безнадежности);

- защитное (неблагополучное настоящее, позитивное планирование будущего; «бегство в будущее»);

- фантазийное (неблагополучное настоящее, позитивное будущее при отсутствии его планирования; «бегство в грезы о будущем»);

- прагматичное (успешная самореализация при отсутствии ценностей и экзистенциальной ориентации; «адаптивность», проекция в будущее заимствованных ценностей);

- гедонистическое (успешная самореализация при отсутствии ценностей, позитивных образов будущего и планирования; погоня за сиюминутными удовольствиями);

- зависимое (успешная самореализация, позитивное будущее при отсутствии ценностей, планирования; погоня за удовольствиями, проекция в будущее заимствованных ценностей);

- пассивное (нереализованные ценности в настоящем, позитивное планируемое будущее; нереализованность в настоящем);

- бездейственное (нереализованные ценности в настоящем, позитивное непланируемое будущее; уход от нереализованности в сферу эмоциональных переживаний) [18].

Н. С. Пряжников [16] условно выделяет следующие концептуальные уровни помощи человеку в профессиональном и личностном самоопределении.

1. Адаптационно-технологический уровень ориентирован на помощь человеку в том, чтобы органично вписаться в определенную систему в качестве ее части (в социально-профессиональную группу, коллектив, в производственную систему). Главная цель – максимальная эффективность данной системы при включении в нее самоопределяющегося человека. Психические качества клиента учитываются при этом (через тестирование, беседу), но его более существенные интересы обычно игнорируются или в лучшем случае подчиняются интересам данной производственной системы.

2. Социально-адаптационный уровень направлен на помощь человеку в адаптации к данному обществу, что предполагает помощь в построении определенного образа жизни. Сам выбор профессии часто рассматривается как средство построения определенного образа жизни (важна не профессия, не работа, а то, что она «даст» данному человеку). Интересы клиента учитываются уже в гораздо большей степени (жизненный успех, материальное благо, престиж), но остаются этические сомнения (к примеру, успех может быть достигнут любыми средствами).

3. Ценностно-смысловой, нравственный уровень требует рассмотреть проблемы смысла, совести. При этом возникает противоречие: не все клиенты хотят решать свои проблемы на данном уровне и не все профконсультанты готовы и хотят работать на этом уровне.

Одним из немаловажных является вопрос о конечности процесса профессионального самоопределения. В самом широком смысле процесс самоопределения завершается достижением стабильного положения в той или иной профессиональной сфере и формированием соответствующих убеждений, принципов, ценностных ориентаций и мотивации. Однако в большинстве случаев этот процесс продолжается в течение всей профессиональной жизни субъекта, накладываясь последовательно на все последующие стадии профессионального развития.

***Проблема выбора профессии.*** Выбор профессии представляет собой сопоставление собственных качеств и возможностей с требованиями, которые предъявляет профессия к человеку.

С точки зрения Ф. Парсонса, каждый человек по своим индивидуальным и профессионально значимым способностям оптимально расположен к одной-единственной профессии; профессиональная успешность и удовлетворенность профессией обусловлена степенью соответствия индивидуальных качеств требованиям, предъявляемым профессией к человеку; профессиональный выбор является процессом, в котором или сам индивид, или профконсультант определяют индивидуальную диспозицию психологических или физиологических качеств и соотносят ее с уже имеющимися диспозициями требований различных профессий. Эта точка зрения не отражает ряд очень важных закономерностей. Система профессионально важных и значимых качеств – это сложная структура, в которой возможно проведение осмысленных изменений и трансформаций, следовательно даже при отсутствии нужных качеств можно найти возможности компенсации.

У сторонников психоаналитического направления свой взгляд на проблему выбора профессии. В работах З. Фрейда [29] профессиональная деятельность рассматривается как форма удовлетворения детских инстинктивных потребностей благодаря сублимации энергии в ту или иную профессиональную область, а выбор профессии понимается как процесс замещения.

А. Ро вводит положение, что потребности, не удовлетворенные на ранних стадиях развития индивида, приводят к появлению доминирующих мотивов, проявляющихся в способе жизни и профессиональном выборе. Существенными оказываются отношения, задаваемые типами взаимодействий «ребенок – взрослый». Каждой



ориентации на основании критерия «удовлетворенность – неудовлетворенность» соответствует восемь групп профессий:

1) профессии, связанные с сервисом (работники службы быта, официанты);

2) профессии, связанные с деловыми контактами (бизнесмены, агенты различных компаний);

3) профессии, связанные с организаторской деятельностью (администраторы, директора);

4) профессии, объединяющие людей, работа которых происходит на открытом воздухе (лесники, рыбаки, работники сельского хозяйства);

5) профессии, связанные с техникой (инженеры, конструкторы, техники);

6) профессии, связанные с наукой;

7) профессии, связанные с культурой;

8) профессии, связанные с артистической деятельностью.

В работах А. Адлера высказывается идея о сверхкомпенсации в процессе профессионального становления. В противоположность другим теоретическим концепциям он утверждает, что человек выбирает себе такую профессию, которая ему наиболее противопоказана в силу индивидуальных особенностей, т. е. стремится скомпенсировать то, что недодала природа.

Выбор профессии предполагает определенный уровень активности личности. Обычно выбор осуществляется с точки зрения сферы профессиональной деятельности.

Дж. Голланд выделил шесть типов людей и соответствующих им типов профессиональной среды:

- реалистический (рабочие, автоводители),
- интеллектуальный (ученые),
- социальный (учителя, врачи),
- конвенциональный (директора, заведующие),
- предприимчивый (бизнесмены, продавцы),
- артистический (художники, актеры).

Выбор профессии, по Дж. Голланду, – это поиск подходящего окружения, т. е. профессиональной группы, соответствующей ориентациям и ценностям личности, которую составляют люди, обладающие сходными личностными особенностями. Каждый из выде-

ленных типов характеризуется определенным уровнем интеллектуального развития, характером, темпераментом, интересами.

Однако у данной типологии есть существенные недостатки. Так, некоторые профессии в разных социальных условиях могут относиться к разным типам профессиональной среды.

**Пример:** психолога, занимающегося в основном научной деятельностью, можно определить как представителя интеллектуальной профессиональной среды. Психолог-консультант скорее относится к социальному типу.

Если говорить о выборе профессии в современных условиях, то социологические исследования позволили выделить иерархию причин, по которым школьники выбирают тот или иной вид деятельности.

По мнению современных школьников, профессия должна быть:

- престижной;
- хорошо оплачиваемой;
- интересной;
- с хорошими условиями труда;
- чтобы ее легко было приобрести;
- соответствовать желанию родителей;
- можно было бы учиться и работать с друзьями;
- востребована на рынке труда.

Таким образом, при выборе профессии школьники руководствуются прежде всего прагматическими и широкими социальными мотивами.

Выбор профессии – это поиск вида деятельности, находящегося на пересечении воздействия трех побудительных стимулов – «хочу», «могу», «надо» (рис. 7).



Рис. 7. Стимулы выбора профессии

Для профориентационной деятельности практического психолога, а в частности для подробного анализа ситуации, в которой находится оптант, очень полезным является так называемый «восьмиугольник Климова» – восемь факторов выбора профессии [17].

**Наличие склонностей (интересов).** Человек более успешен в той деятельности, которая ему интересна. Поэтому, выбирая профессию, нужно обратить внимание на то, чем нравится заниматься, что доставляет удовольствие.

**Наличие способностей.** Одного интереса к какому-либо делу мало, нужно ещё, чтобы оно получалось. Если у человека полностью отсутствует музыкальный слух, он не станет скрипачом.

**Притязания (предпочтения).** На выбор во многом влияют актуальные установки и ценности человека, т. е. то, что для него имеет первостепенное значение в данный период жизни или важно в качестве основной жизненной цели. В одном случае человек выбирает профессию, в другом – место работы, в третьем – решающее значение имеет место жительства, в четвертом – климатические и погодные условия и т. д.

**Мнение родителей, семьи.** Зачастую близкие люди стремятся принять активное участие в выборе профессии старшеклассником. Этот фактор может оказывать очень сильное влияние, особенно если семья представляет собой профессиональный «клан», например врачей.

**Мнение сверстников.** Очень большую роль играет для старшеклассников мнение сверстников. Даже при наличии способностей и склонностей профессиональный выбор может быть отброшен, если старшеклассник видит скептическое отношение сверстников к своему выбору.

**Личный профессиональный план** – это основная карта лабиринта под названием «Профессиональный выбор». Для его успешного прохождения должна быть главная цель, т. е. то, что человек предполагает делать в будущем, каким хочет быть, кем быть, с кем быть, чего хочет достигнуть, каковы его идеалы жизни и деятельности на данный момент развития. Чтобы ее достигнуть, необходимо иметь представление о цепочке ближайших действий – «жизненную перспективу» – первая область профессиональной деятельности, которая может мыслиться, впрочем, и как единственная; специальность, работа, возможные профессио-

нальные учебные заведения, желаемые трудовые посты после окончания учебы – как видится в мечтах «рабочий день»; перспективы повышения профессионального мастерства, «роста», построения карьеры.

**Знания о профессии.** Представления старшеклассника о профессии, наличие полной и всеобъемлющей информации обо всех сферах и направлениях выбранной профессиональной деятельности.

**Потребности общества** имеют обыкновение постоянно изменяться. Поэтому для того, чтобы не выбрать профессию, которая окажется потом неприменимой, необходимо регулярно обновлять свои познания о ситуации на рынке труда, востребованности тех или иных профессий.

**Пример:** по данным статистики, в данный момент в обществе наиболее востребованными являются профессии IT-специалиста, офисного работника, бухгалтера, менеджера, строителя, медика.

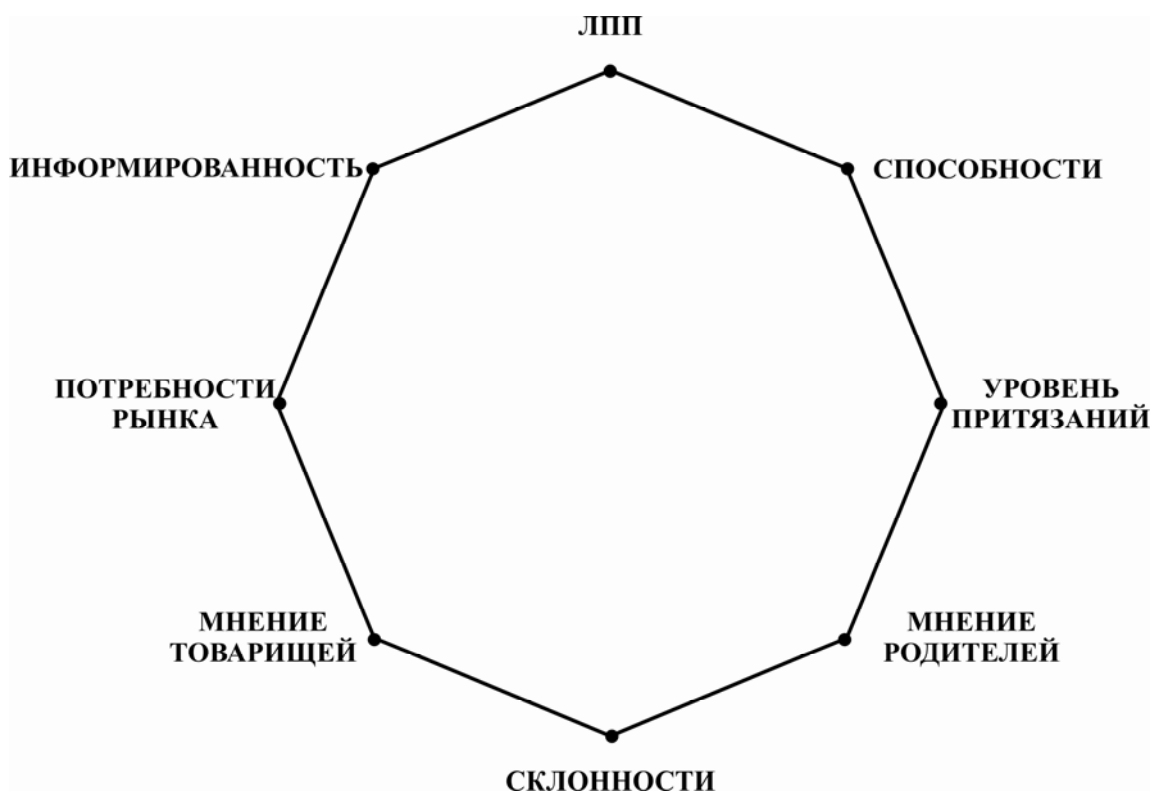


Рис. 8. Восьмиугольник выбора профессии

### ***Задачи профессионального сопровождения профессионального самоопределения личности***

В качестве основных задач, которые предстают перед психологом, осуществляющим психологическое сопровождение личности на стадии выбора профессии, можно выделить:

1. Формирование установки на собственную активность и самопознание как основу профессионального самоопределения.
2. Ознакомление с миром профессий, потребностями рынка труда, правилами выбора профессии.
3. Обеспечение самопознания и формирование «образа-Я» как субъекта будущей профессиональной деятельности.
4. Формирование умения сопоставлять «образ-Я» с требованиями профессии к личности и потребностями рынка труда, создавать на этой основе профессиональный план и проверять его.
5. Формирование умения анализа различных видов профессиональной деятельности, учитывая их родство по психологическим признакам и сходство требований к человеку.
6. Создание условий для проверки возможностей самореализации в различных видах профессиональной деятельности.
7. Обеспечение развития профессионально важных качеств.
8. Формирование мотивации и психологической готовности к смене профессии и переориентации на новую деятельность.
9. Воспитание общечеловеческих и общепрофессиональных качеств, разумных потребностей.

Выполнение данных задач возможно посредством организации целенаправленной деятельности психолога, направленной на формирование у оптанта адекватного профессионального плана. Профессиональный план представляет собой компонент профессионального самоопределения и включает в себя:

- 1) представления о роли труда в жизни человека;
- 2) перспективную профессиональную цель, согласованную с другими жизненными целями;
- 3) ближние профессиональные цели;
- 4) резервные варианты и их иерархию;
- 5) знание профессий и соответствующих профессиональных учебных заведений;

6) знание своих возможностей для достижения поставленной цели (реальная самооценка внутренних и внешних факторов выбора профессии);

7) знание путей подготовки к достижению поставленных целей и путей работы над собой;

8) реальную подготовку к достижению цели и реализацию отдельных компонентов профессионального плана в ходе пробных поисковых действий;

9) при необходимости – другой вариант профессионального плана, новый профессиональный выбор в случае несоответствия возможностей и избранных перспектив.

**Профориентация.** «Профессия (от латинского "professio" – официально указанное занятие, специальность, от "profiteor" – объявляю своим делом) – род трудовой деятельности, занятий, требующих определенной подготовки и являющихся источником существования».

Ориентация – это выбор направления. Таким образом, профессиональная ориентация – это деятельность по выбору профессии.

Сопровождение профессионального развития личности на этапе школьного обучения – это прежде всего «ориентирование» школьника (оптанта), тогда как профессиональное самоопределение больше соотносится с «самоориентированием» учащегося, выступающего в роли субъекта самоопределения [17].

В качестве основных направлений профориентационной работы выделяют:

1. По степени участия субъекта профессионального развития в процессе профориентации – *активную* и *пассивную* формы.

Пассивная форма не требует активности самой личности. Чаще всего это ряд мероприятий, в которых школьник принимает участие как зритель и слушатель. Такими мероприятиями могут быть вечера встречи со специалистами, беседы, тематические вечера.

При активной форме профориентации ученик включен в процесс освоения определенных компонентов будущей профессиональной деятельности. К этой форме профессиональной ориентации относятся кружки, секции, конференции, фестивали и т. д.

2. По количеству участников профориентация делится на *групповую* и *индивидуальную*. В групповой профориентации принимает участие группа школьников, например класс, такая форма

направлена на решение ряда общих проблем, характерных для данного уровня профессионального развития. Индивидуальная форма профориентации предполагает непосредственное взаимодействие «психолог – оптант», направленное на поиск оптимального решения проблемы профессионального выбора именно в этом конкретном случае.

3. Исходя из основных методов, которые психолог использует, можно выделить *диагностическую, развивающую, коррекционную* и *информационную* форму работы. Диагностическая форма работы предполагает проведение определенного комплекса методик диагностики профессиональных склонностей личности. Развивающая работа заключается в организации тренингов, тренинговых занятий и тематических семинаров, направленных на профессиональное развитие личности школьников. Коррекционная работа осуществляется в случае очевидно ошибочных представлений школьника о процессе выбора профессии. Информационная форма предполагает предоставление школьнику полной и всеобъемлющей информации об особенностях той или иной профессии и на другие темы, непосредственно касающиеся профессионального развития.



---

## ***Задания для самостоятельной работы***

### ***Тема 6. Стадия выбора профессии***

#### ***Задание 1***

Контрольные вопросы:

1. Каков психологический критерий возникновения и развития проблемы профессионального самоопределения?
2. Приведите пример зависимости уровня развития профориентации от общей культурно-исторической ситуации в обществе.
3. В чем принципиальное отличие традиционных и современных взглядов на сущность профориентационной помощи?
4. Какую роль играют в профессиональном выборе ценности и идеалы самоопределяющегося человека?

5. Концептуальные уровни помощи человеку в профессиональном и личностном самоопределении.

**Задание 2.** Проанализируйте любую известную вам ситуацию выбора профессии с помощью «восьмиугольника» Е. А. Климова.

**Задание 3.** Проведите процедуру психологической диагностики с помощью методик для профотбора и профориентации (приложение 3). Проанализируйте результаты, сделайте выводы об особенностях профессионального выбора испытуемого.

**Задание 4.** Используя схему анализа профессии Е. А. Климова, Н. С. Пряжникова (приложение 4), проведите сравнительный анализ двух интересующих вас профессий.

**Задание 5.** Выполните профориентационную процедуру «Основные шаги выбора профессии».

1. Составьте список профессий, которые Вам нравятся, Вам подходят.

2. Составьте список своих требований к профессиональному будущему.

3. Определите важность каждого требования.

4. Оцените соответствие требований профессий и Ваших качеств.

5. Проанализируйте, какая профессия больше других подходит Вам.

6. Оцените свой выбор с родителями, учителями, друзьями, специалистами.

7. Определите практические шаги к успеху.

**Задание 6.** Опишите типичные сценарии выбора профессии в современной России.



### **3.2. Стадия профессионального обучения (на примере студентов высших учебных заведений)**

#### ***Основные характеристики стадии профессионального обучения***

Профессиональное обучение является заключительным этапом образовательной системы. Данная стадия профессионального развития личности характеризуется, по мнению В. А. Бодрова [2], следующими особенностями:

- целенаправленным освоением системы знаний и практических навыков и умений в избранной профессиональной деятельности,
- развитием ценностных представлений о данной профессиональной общности,
- развитием и наполнением предметным содержанием мотивов и целей будущей деятельности,
- формированием профессиональной пригодности к обучению профессии (ближняя цель) и к реальной практической деятельности (отдаленная цель) на основе развития ПВК и профессионально ориентированных психологических структур личности (операционной основы профессионального самоопределения, элементов профессионального мышления, памяти, психомоторики и т. д.).

Временные рамки реализации этой стадии профессионального развития довольно размыты. Нижняя граница стадии профессионального развития – 15 лет. Это время перехода некоторых школьников в систему начального профессионального образования. Верхняя граница – возраст окончания высшего учебного заведения (около 23 лет). Очевидно, что этот уровень профессионализации может пересекаться с предыдущим и следующими.

***Пример:*** человек может продолжать профессиональное обучение, уже осуществляя деятельность в рамках выбранной профессии.

Еще одной характеристикой данного этапа профессионального развития является возможность выбора личностью различных уровней профессионального обучения (от начального профессио-

нального образования до высшего профессионального образования). Обучение на каждом уровне обладает своей спецификой. Общей является направленность профессиональной подготовки или обучения на освоение системы профессиональных знаний, умений и навыков, формирование профессионально важных качеств личности, склонностей и интереса к будущей профессии [9].

В данном пособии не ставится цель рассмотрения отличительных особенностей всех уровней профессионального обучения. Для того чтобы выявить основную специфику психологического сопровождения профессионального обучения, достаточно рассмотреть один из уровней (в нашем случае уровень высшего профессионального образования).

Б. Г. Ананьев [1] определяет студенческий возраст как сензитивный период для развития основных социогенных потенций человека. Высшее образование оказывает огромное влияние на психику человека, развитие его личности. Можно предположить, что на этом этапе обучения происходят значительные качественные изменения личности и всех уровней психики студента. Формируется направленность (в том числе и профессиональная), особенности мышления (профессиональное мышление) личности. Успешное осуществление обучения в вузе требует наличия у студента высокого уровня общего интеллектуального развития, в частности восприятия, представлений, памяти, мышления, внимания, эрудированности, широты познавательных интересов, владения определенным кругом логических операций. Дополнительно студенту требуется высокий уровень мотивации и работоспособности, усидчивости, тщательности и аккуратности в учебной деятельности.

На других уровнях (в системах НПО и СПО) требования к уровню развития ниже, но существует общая тенденция к значительному повышению требований к обучающемуся при переходе на эту стадию профессионального развития.

***Учебная и профессиональная деятельность студентов.*** По современным представлениям, в качестве ведущей деятельности студентов выступает учебная. На основе учебной деятельности формируются основные профессиональные компетенции, необходимые для избранной студентом профессии. Таким образом, в идеале учебная деятельность образует прочный фундамент для

трудоустрой. По мнению А. А. Вербицкого и Т. А. Платоновой, усвоенные студентами знания, умения и навыки выступают не в качестве предмета учебной деятельности, а в качестве средства профессиональной деятельности [5].

Описанная ситуация является несколько идеализированной. В действительности можно отметить тенденцию к снижению степени соответствия знаний, получаемых студентами в процессе обучения, реальным требованиям профессии. Это приводит к резкой смене отношения студентов к обучению (от восторженного в первые месяцы учебы в вузе до скептического), что не может не сказаться на эффективности процесса обучения.

Преобразование мотивации, всей системы ценностных ориентаций, с одной стороны, интенсивное формирование специальных способностей в связи с профессионализацией – с другой, выделяют студенческий возраст в качестве центрального периода становления характера и интеллекта. В этом возрасте достигаются многие оптимумы развития интеллектуальных и физических сил. Но нередко одновременно проявляются «ножницы» между этими возможностями и их действительной реализацией, что и приводит к изменению отношения к обучению.

Некоторые авторы выделяют в периоде обучения в вузе более мелкие этапы. А. Б. Каганов выделяет переходный период (1–3 семестр), накопительный (4–7 семестр), определяющий (8–10 семестр) [10].

А. К. Маркова предлагает семь стадий, которые проходит человек в процессе профессионального обучения и на каждой из которых стоят задачи развития операциональной и мотивационной сферы профессиональной деятельности [19].

В исследовании мотивационно-потребностной сферы Н. В. Бяковой [3] представлен процесс профессионального обучения как адаптация к профессии и выделены соответствующие этапы:

- студент включается в процесс профессионального обучения, входит в новый коллектив, осваивает нормы нового уклада жизни, отличающегося от предыдущего школьно-домашнего стереотипа;

- второй и третий этапы адаптации органически сливаются с профессиональным становлением будущего специалиста, по-

сколько студент погружается в изучение дисциплин, являющихся фундаментом будущей профессии [3].

По концепции В. А. Сластенина [27], в вузовском периоде профессионального становления личности можно выделить следующие уровни.

1. Уровень становления – адаптивный. Приспособленческая стадия:

- адаптация к новым жизненным социокультурным реалиям;
- профессиональная деятельность происходит по отработанной схеме, творческая активность слабая, на бытовом уровне;
- стимулирование различных форм самостоятельности и активности (например, научное творчество);
- формирование навыков самообладания, эмоциональной саморегуляции;
- принятие субъект-субъектных взаимоотношений;
- нахождение прямых и альтернативных способов решения жизненных и профессиональных проблем.

2. Уровень становления – профессионально-репродуктивный. Стадия освоения профессиональных знаний и умений:

- развитие потребности в профессиональной реализации;
- актуализация познавательной рефлексии;
- овладение ценностями и смыслами профессиональной деятельности;
- развитие первоначальных умений создавать проекты жизненного пути;
- развитие мышления, понимания.

3. Уровень становления – личностно-продуктивный. Стадия принятия личностного смысла профессиональной деятельности:

- развитие регулятивных механизмов деятельности, общения, творчества;
- поиск и стимулирование индивидуального стиля профессиональной деятельности;
- готовность к профессиональному решению теоретических и практических проблем;
- выработка адекватного коммуникативного поведения будущего специалиста в профессиональной деятельности.

4. Уровень становления – субъектно-креативно-профессиональный. Практическая реализация профессионального становления будущего специалиста:

- субъектная реализация личностно-профессионального становления специалиста;

- умение осуществлять необходимую коррекцию на основе самоанализа профессиональной и жизненной деятельности;

- усиление роли профессиональных знаний в личностном, жизненном и профессиональном плане;

- систематизация взглядов и установок в отношении жизненного и профессионального путей;

- нахождение собственного индивидуального стиля профессиональной деятельности;

- полная готовность к профессиональной деятельности [27].

Развитие личности студента идет в ряде направлений (табл. 2). Примечательно, что все эти направления, крайне серьезные по своей сути, развиваются одновременно.

Таблица 2

***Основные направления развития личности в процессе профессионального обучения***

Направление 1	Развивается профессиональная направленность, развиваются необходимые способности.
Направление 2	«Профессионализируются» психические процессы, состояния, опыт.
Направление 3	Формируются нравственные и этические нормы (происходит их «преломление» через призму профессии).
Направление 4	Появляется потребность в достижениях в области будущей профессии.
Направление 5	Личность становится более зрелой и устойчивой.
Направление 6	Формируются навыки самоконтроля и самовоспитания.
Направление 7	Крепнет профессиональная самостоятельность и готовность к будущей практической работе.

Одной из основных проблем развития личности в процессе вузовского обучения является отсутствие целостной системы

психологического сопровождения на данном этапе. Психологическая поддержка в данном случае направлена на решение единичных проблем, например стимулирование научно-исследовательской деятельности студентов, повышение уровня социально-психологической адаптации и т. д. В основном психологическое сопровождение процесса вузовского обучения имеет ситуативный характер.

Изучение данного вопроса позволило выявить ряд проблем, с которыми студент сталкивается на этапе обучения в вузе, и кратко обозначить психологические подходы к работе над этими проблемами.

***Проблема адаптации.*** Адаптация студентов в вузе делится на два вида:

- профессиональную адаптацию, под которой понимается приспособление к характеру, содержанию, условиям и организации учебного процесса, выработка навыков самостоятельности в учебной и научной работе;

- социально-психологическую адаптацию – приспособление индивида к группе, взаимоотношениям с ней, выработка собственного стиля поведения.

Последствия дезадаптации студентов охватывают широкий круг как личностных, так и социальных явлений: нарушение процесса профессионального самоопределения, снижение или искажение мотивации учебной и профессиональной деятельности, снижение качества учебного процесса, низкий уровень квалификации выпускников и т. д. В связи с этим необходима разработка и реализация психологического сопровождения преодоления дезадаптации студентов, позволяющая нивелировать негативные последствия дезадаптации и развивать адаптивные способности студентов.

Решением данной проблемы является «активная адаптация». Она является инструментом в решении такой проблемы, как формирование успешной социализации в целом, когда субъект не только принимает нормы и ценности новой социальной среды, но и строит свою деятельность, отношения с людьми на усвоенной ценностной основе. При этом у него формируется новая цель – собственная реализация в новой социальной и профессиональной среде [11]. Проблема адаптации может быть активно решена путем целенаправленной организации ряда формальных и нефор-

мальных мероприятий, направленных на снижение уровня дезадаптации студентов.

**Проблема профессиональной направленности и мотивации.** В профессиональной направленности личности выражаются положительное отношение к профессии, склонность и интерес к ней, желание совершенствовать свою подготовку, удовлетворить материальные и духовные потребности, занимаясь трудом в области своей профессии. Профессиональная направленность предполагает понимание и внутреннее принятие целей и задач профессиональной деятельности, относящиеся к ней интересы, идеалы, установки, убеждения, взгляды.

Выделяются такие стадии развития профессиональной направленности личности:

1) выявление интереса к профессии как отражение потребности ее приобретения;

2) формирование устойчивого интереса к профессиональной деятельности и ее объекту;

3) формирование целеустремленности в овладении основами педагогического мастерства как фундаментом готовности к осуществлению профессиональной деятельности;

4) становление комплекса профессионально значимых свойств личности, объединяемых профессиональной направленностью;

5) формирование потребности в профессиональной деятельности и ответственности за ее выполнение.

В качестве одного из наиболее эффективных методов формирования положительной внутренней и внешней мотивации и профессиональной направленности личности можно выделить вовлечение студентов в активную научно-исследовательскую деятельность (здесь имеется в виду не регламентированное учебным планом написание курсовых работ, а самостоятельное научное творчество под руководством опытного преподавателя).

Грамотно организованная научно-исследовательская деятельность приводит к включению студента в профессиональное сообщество еще до окончания вуза, а также к высокому уровню мотивации профессиональной деятельности. Несмотря на тот факт, что высокая научная активность приводит к незначительному снижению успеваемости, за счет этой формы обучения решаются

более значимые задачи – сохранение выпускника в профессии, поддержание профессиональной мотивации, формирование профессиональной направленности.

Организация НИД студентов позволяет перенести акцент с обучения как процесса пассивного, репродуктивного усвоения знаний на обучение как процесс активного, продуктивного познания, развития познавательной активности и творческого мышления, приобретения студентами навыков и методов ведения научной работы, экспериментальных исследований, развитие научной эрудиции. Мотивация научного творчества относится к самым важным компонентам опыта деятельности студентов, аспирантов как будущих специалистов.

***Проблема выбора адекватных форм обучения.*** Чтобы учебная деятельность студентов действительно стала прочной основой профессионального развития, необходимо использование инновационных и активных методов обучения, как наиболее прочно связанных с профессиональной деятельностью. Лекции не должны оставаться основным методом передачи знаний, технический прогресс позволяет студентам тратить меньше времени на конспектирование и больше – на осмысление учебного материала.

Также назрела необходимость перехода к андрагогической модели обучения. Студент объективно является взрослым, а это значит, что в его обучении должны использоваться основные принципы обучения взрослых.

Первопроходцем в области обучения взрослых был Malcolm Knowles [30]. Он идентифицировал следующие характеристики взрослых учеников:

1. Взрослые отличаются автономностью и саморегуляцией. Они должны иметь возможность управлять своими действиями. Преподавателю следует активно вовлекать взрослых участников в процесс обучения и служить им помощником. Он должен изучить ожидания участников относительно того, какие темы должны быть охвачены, и позволить им работать над проектами, которые отражают их интересы. Преподаватель должен позволить участникам принимать ответственность за лидерство в группе. Он должен убедиться, что действовал как помощник, ведя участников к их собственному знанию вместо того, чтобы снабдить их фактами. Наконец, он должен показать участникам, как процесс



обучения поможет им достичь целей (например, через составление списка персональных целей).

2. Взрослые накопили опыт, основанный на событиях их жизни и полученных знаниях, который может включать связанные с работой действия, семейные обязанности и предыдущее образование. Они должны присоединить процесс своего обучения к этой основе знания/опыта. Чтобы помочь им этого достичь, преподаватель должен извлечь на поверхность опыт участников и знание, которое является уместным для выбранной темы. Он должен соотнести изучаемые теории и понятия с жизненным опытом участников и признать ценность этого опыта в обучении.

3. Взрослые направлены на цель. Сразу после начала учебного курса они обычно уже знают, какой цели хотят достигнуть. Поэтому они ценят такие образовательные программы, которые отличает организованность и четко выделенные элементы. Преподаватель должен показывать участникам, как та или иная категория знаний может помочь в достижении их целей. Эта классификация целей и объектов изучения курса должна быть сделана в самом начале учебных занятий.

4. Взрослые ориентируются на уместность той или иной изучаемой темы. Они должны видеть причину для того, чтобы начать изучать что-либо. Обучение должно быть применимым к их работе или другим обязанностям, иметь ценность для них. Поэтому преподаватели должны распознать цели взрослых участников образовательного процесса прежде, чем курс начнется. Это означает также, что теории и концепции должны быть связаны с привычным для участников окружением. Эта потребность может быть учтена, если позволить участникам выбирать проекты, которые отражают их собственные интересы.

5. Взрослые отличаются практической направленностью, они сосредоточиваются на таких аспектах урока, которые могут быть полезными для их работы. Они чаще всего не интересуются «знанием ради знания». Преподаватели должны разъяснить участникам образовательного процесса, каким образом урок может быть полезен для них на работе.

6. Так же, как и всем другим ученикам, взрослым нужно оказывать уважение. Преподаватель должен признать богатство жизненного опыта, который взрослые участники приносят в аудиторию.

Взрослых нужно рассматривать как равных по опыту и знанию и позволять им свободно высказывать свое мнение в аудитории.

Другой аспект обучения взрослых – мотивация. Существует по крайней мере шесть факторов, которые служат мотивационными источниками для обучения взрослых:

1. Социальные отношения: приобретение новых друзей, интересные встречи, потребность в обществе и дружбе.

2. Внешние ожидания: выполнение чьих-либо инструкций; стремление оправдать ожидания или выполнение рекомендаций кого-либо, кто обладает формальными полномочиями.

3. Обеспечение потребностей общества: чтобы улучшить свою способность служить человечеству, подготовиться к службе обществу и расширить возможности своего участия в функционировании общества.

4. Продвижение в обществе: чтобы достигнуть более высокого статуса на службе, обеспечить карьерный рост и сохранить возможность конкурировать с другими представителями своей профессии.

5. Избавление/поощрение: чтобы уменьшить скуку, обеспечить перерыв в повседневной рутине дома или работы и контраст с другими изнуряющими аспектами жизни.

6. Познавательный интерес: учиться ради обучения, искать знание ради самого знания и удовлетворять пытливым ум [30].

Деятельность психологической службы в вузе направлена на обеспечение гармоничного профессионального развития и развития личности студента. В качестве основных направлений работы на данном этапе можно выделить следующие.

1. Психологическое просвещение:

- повышение психологической компетентности преподавателей, студентов и их родителей;

- ознакомление преподавателей с основными возрастными особенностями личностного развития студента;

- популяризация психологических знаний среди субъектов образовательного процесса.

2. Психологическая профилактика:

- предупреждение возникновения явлений дезадаптации студентов в образовательном учреждении, разработка конкретных

рекомендаций педагогическим работникам в вопросах обучения и развития;

- оказание помощи студентам, их родителям, педагогическим работникам и другим участникам образовательного процесса в вопросах развития, воспитания и обучения посредством специально организованных способов психологического консультирования.

### 3. Психологическая диагностика:

- углубленное психолого-педагогическое изучение студентов на протяжении всего периода обучения, определение индивидуальных особенностей и склонностей личности, её потенциальных возможностей в процессе обучения и воспитания, в профессиональном самоопределении, а также выявление причин и механизмов нарушений в обучении, развитии, социальной адаптации.

### 4. Научно-исследовательская деятельность:

- организация и проведение эмпирических исследований с целью изучения психологических проблем, возникающих в образовательном процессе.

### 5. Развивающая деятельность:

- создание условий и проведение специальных мероприятий, способствующих формированию у студентов современного мышления, психологической готовности к личному и профессиональному саморазвитию.

### 6. Организационно-методическая деятельность:

- подготовка методических материалов для проведения психодиагностики и разработки индивидуальных развивающих и психокоррекционных программ с учётом особенностей личности студентов;

- участие в разработке новых методов психодиагностики, психокоррекции и других видов работы, оценке их эффективности.

### 7. Психологическое проектирование:

- разработка системы социальных, педагогических, психологических мероприятий для создания психологически безопасной, развивающей образовательной среды;

- формирование психологической готовности к противодействию негативным влияниям социума, умения анализировать ситуацию и выбирать соответствующее поведение, не ущемляющее свободы и достоинства другого;

- развитие социально-психологической компетентности всех участников образовательного процесса, обеспечивающей возможность выбора личностью своего жизненного пути, самостоятельного решения проблем.

#### 8. Психологическая экспертиза:

- оценка соответствия образовательной среды (образовательных программ, учебных пособий, образовательных маршрутов и т. п.) поставленным развивающим и воспитательным задачам, а также возрастным и индивидуальным особенностям студентов.



## ***Задания для самостоятельной работы***

### ***Тема 7. Стадия профессионального обучения***

***Задание 1.*** Ориентируясь на практическую модель мотивации НИД (А. Л. Мазалецкой), придумайте возможные пути стимулирования научно-исследовательской деятельности студентов.

***Задание 2.*** Проведите методику изучения мотивации профессиональной деятельности К. Замфир (приложение 6):

- на представителях разных профессий,
- на представителях разных стадий профессионализации,
- на представителях разных возрастных периодов.

Проинтерпретируйте результаты.

### **3.3. Стадия вхождения в профессию**

**Проблема профессиональной адаптации.** Эта стадия чаще всего называется стадией профессиональной адаптации: на ней происходит вхождение в профессию, профессиональное самоопределение, приобретение профессионального опыта, развитие свойств и качеств личности, необходимых для квалифицированного выполнения профессиональной деятельности [9].

Нижней границей этого периода в классификации В. А. Бодрова [2] является возраст 19 лет (именно этот возраст является среднестатистическим для начала трудовой деятельности). Верхней границей является возраст 28 лет (возраст, в котором заканчивается процесс профессиональной адаптации). Эти границы являются довольно условными, но они необходимы для более точного понимания периодизации профессионального развития. Можно сказать, что, несмотря на уникальность профессионального пути каждого человека, существует ряд общих возрастных особенностей.

В. А. Бодров [2] определяет этот период как период «приспособления к социальным и профессиональным нормам, условиям, процессам трудовой деятельности, дальнейшее развитие самоопределения в избранной профессии, осознание правильности выбора профессионального пути, согласование жизненных и профессиональных целей и установок, формирование значимых черт личности профессионала, развитие ПВК, специальных способностей, эмоционально-волевых качеств».

Принято выделять 4 степени адаптированности личности в новой социальной среде: 1) начальную – когда индивид знает, как он должен вести себя в новой среде, но в своем сознании не признает ценностей новой среды и, где может и позволяет обстановка, отвергает их, придерживаясь прежней системы ценностей; 2) стадию терпимости – индивид и новая среда проявляют взаимную терпимость к системам ценностей и образцам поведения друг друга; 3) аккомодацию – признание и принятие индивидом основных систем ценностей новой социальной среды при одновременном признании некоторых ценностей индивида его новой

средой; 4) ассимиляцию – полное совпадение систем базовых ценностей индивида и среды [20].

Особенности адаптации молодого специалиста, вхождение в профессиональную деятельность напрямую зависят от эффективности взаимодействия системы профессионального образования и организаций, предоставляющих выпускникам возможности трудоустройства. Соотнесение требований работодателя к личности сотрудника с реальными показателями личностного и профессионального развития выпускника значительно облегчает процесс профессиональной адаптации.

Вопрос перехода к профессиональной деятельности рассматривается с разных точек зрения. Например, в Японии система подготовки кадров устроена таким образом, что сотрудник проходит профессиональное обучение уже в самой компании, что позволяет свести к минимуму риски стороннего влияния. В нашей стране нет такого количества корпораций-гигантов, следовательно опыт Японии интересен для нас, но необходим поиск другого решения. Выход можно увидеть в грамотном психологическом сопровождении молодого специалиста на всех уровнях адаптации. В этом процессе особую роль играет психолог организации или «сторонний» специалист, привлеченный для реализации этой цели. Правильно построенная программа адаптации позволяет предотвратить множество неблагоприятных явлений, способствует развитию личности и профессионального самосознания сотрудника.

Профессиональную адаптацию чаще всего понимают как процесс освоения личностью новой ситуации профессиональной деятельности, в котором личность и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно-адаптирующими системами.

С одной стороны, когда молодой специалист включается в работу конкретной организации, происходит освоение организационных норм и ценностей, с другой стороны, молодой специалист производит согласование своей индивидуальной позиции с целями и задачами организации. Одновременное воздействие этих двух процессов на личность является основной движущей силой процесса адаптации.

На основе анализа трудов отечественных и зарубежных исследователей можно выделить несколько оснований классификации профессиональной адаптации.

1. По отношениям субъект-объект.

В данном случае выделяются активная и пассивная адаптация. Активную характеризует стремление индивида воздействовать на среду, с тем чтобы изменить ее (в том числе и те нормы, ценности, формы взаимодействия и деятельности, которые он должен освоить). При пассивной адаптации индивид не стремится к такому воздействию и изменению.

**Пример:** молодой специалист, хорошо владеющий компьютером, в первый месяц работы на занимаемой должности автоматизировал систему документооборота.

2. По воздействию на работника.

Выделяют прогрессивную и регрессивную формы адаптации. Прогрессивная адаптация благоприятно воздействует на работника. Регрессивная – это пассивная адаптация к среде с отрицательным содержанием.

**Пример:** новый сотрудник с изначально высокой мотивацией осуществления профессиональной деятельности попадает в коллектив с низкой трудовой дисциплиной, где большинство сотрудников во главе с начальством допускают систематические опоздания. Постояв несколько дней по утрам у крыльца заведения, молодой специалист тоже начинает приходить на работу с опозданием.

3. По уровню.

Первичная адаптация – когда человек впервые включается в постоянную трудовую деятельность на каком-либо конкретном предприятии; вторичная – при последующей смене работы.

**Пример:** работник банка, уволенный по сокращению, начинает осуществлять новый вид профессиональной деятельности, становится торговым представителем. В этом случае имеет место вторичная адаптация.

4. По направлениям.

Производственная, когда происходит адаптация собственно к профессиональной деятельности; непроизводственная – характеризуется социально-психологическим уровнем.

**Пример:** молодой специалист прекрасно справляется с должностными обязанностями, но не может «влиться» в коллектив.

Профессиональная адаптация всегда связана с переходом на новые режимы, изменением ролей, т. е. с определенной перестройкой личности. Успех этой перестройки во многом зависит от соответствия установок личности и новой среды, а также от наличия у человека резервных установок, возникающих в ходе профессионального обучения и предшествующего личного опыта.

**Профессиональная самоидентификация.** Важнейшим результатом профессиональной адаптации является формирование профессионального самосознания. Профессиональная самоидентификация – это процесс самоотождествления с другими представителями профессиональной среды (реальной или идеальной) на основе устоявшихся эмоциональных связей, обеспечивающих стабилизацию профессиональной деятельности и профессионального развития (Проселова В. М., 2001).



Рис. 9. Факторы профессиональной адаптации в контексте профессионального самоопределения личности

В процессе профессиональной самоидентификации происходит своеобразное «врастание» в профессию и, как следствие, формирование профессиональной идентичности молодого специали-



ста. Стоит добавить, что профессиональная идентичность является обязательной составляющей образа Я взрослого человека.

Установление своей идентичности в профессиональной деятельности, согласно концепции Э. Эриксона, – важнейшая задача, встающая перед человеком в период юности и ранней взрослости. Формирование идентичности – непрекращающийся процесс, целью которого на этом возрастном этапе является достижение генеративности – осознания определенной жизненной продуктивности (Эриксон Э., 1996).

И. В. Вачков [4] выделяет следующие этапы становления профессиональной идентичности (на примере профессии психолога):

- Самоопределение в конкретной профессиональной ситуации («Я умею работать с проблемой детской агрессивности»). Молодой специалист находит смысл в выполнении определенных профессиональных функций и, освоив несколько методических приемов, предпочитает пользоваться только ими.

- Самоопределение на конкретном профессиональном посту («Я психолог центра раннего развития»). Спектр профессиональных знаний, умений и навыков расширяется, однако возможность смены места работы оценивается человеком как крайне нежелательная.

- Самоопределение в специализации («Я специалист по психодиагностике»). Этот этап характеризуется гибкостью в выборе работы, активным использованием разнообразных профессиональных навыков.

- Самоопределение в профессии («Я детский психолог»), происходит ограничение проблемного поля профессиональных интересов, личность становится субъектом профессиональной психологической деятельности в полном смысле этого слова.

### ***Особенности психологического сопровождения профессиональной адаптации***

Перед психологом на этом этапе стоят следующие задачи:

- согласование целей развития организации и работника;
- предупреждение и устранение «карьерных тупиков», в которых практически не оказывается возможностей для развития работника;

- формирование и утонение критериев профессионального роста, повышение квалификации;
- изучение и оценка профессионального потенциала работника;
- эффективное использование путем профессионального роста;
- систематическое ознакомление работника с перспективами на краткосрочный и долгосрочный период;
- установление требуемого уровня профессиональной компетентности для должностного продвижения.

В процессе психологического сопровождения необходимо осуществлять работу в следующих направлениях.

Направление 1. Адаптация к профессиональной деятельности. Молодой специалист испытывает трудности при планировании своей деятельности и распределении времени, он может жаловаться на ощущение беспомощности и неумелости.

Направление 2. Адаптация к коллективу. Одна из распространенных проблем – нежелание сложившегося профессионального коллектива принимать «новичка», возможно возникновение конфликтных ситуаций и, как следствие, снижение уровня адаптированности работника.

Направление 3. Адаптация к условиям. Профессиональная деятельность существенно отличается от учебной по условиям осуществления. Многим молодым специалистам сложно справиться с этими изменениями.

Если говорить об основных формах работы, то в каждом случае требуется построение индивидуальной программы профессиональной адаптации.



## ***Задания для самостоятельной работы***

### ***Тема 8. Стадия вхождения в профессию***

**Задание 1.** На основе профессиограммы профессии психолога (приложение 7) составьте перечень основных проблем, которые могут

возникнуть в процессе профессиональной адаптации в этой сфере. Наметьте пути их решения.

**Задание 2.** Проведите несколько методик на определение актуального уровня стресса, выраженности нервно-психической напряженности и тревожности (приложение 8). Оцените их эффективность и перспективу использования в профессиональном консультировании.

**Задание 3.** Подберите комплекс мер, направленных на повышение уровня профессиональной адаптации.

### **3.4. Стадия профессионализма**

#### ***Основные характеристики личности на стадии профессионализма***

Мастерство определяется как частичная или полная реализация личности в профессиональной деятельности: качественное, творческое выполнение профессиональной деятельности, интеграция сформированных профессионально важных качеств личности в индивидуальный стиль деятельности. По мере овладения профессиональным мастерством всё большую привлекательность приобретает сама деятельность [2].

В. А. Бодров выделяет несколько возрастных периодов, характерных для данного этапа:

- От 21–27 до 45–50 лет (стадия развития профессионала) – совершенствование личностных структур профессионала (практического мышления, памяти, восприятия, психомоторики, характерологических черт, интеллектуальных функций, способностей и т. д.), развитие операционных качеств, формирование адекватных структур психологического обеспечения реализации трудовых задач.

- От 45–50 до 60–65 лет (стадия реализации профессионала) – отмечается полная или частичная реализация профессионального потенциала, стабилизируются основные операционные структуры, личностные черты носят устойчивый характер, облик личности постоянен, достаточно хорошо выражена компенсация некоторых психических функций, намечаются признаки снижения активности, корректируются жизненные цели.

- От 61–66 лет до завершения жизни (стадия спада) – прогрессивно снижается профессиональная активность или сужают-

ся ее сферы, угасают многие профессиональные интересы, перестраиваются жизненные установки, меняются ценностные ориентации, возникают противоречия между функциональными возможностями личности и намерениями, желаниями, ближайшими целями, ухудшение функционального состояния (болезни, расстройства) резко изменяет жизненную направленность [2].

Анализ профессионализма как системного образования подразумевает изучение всех измерений этого комплексного феномена [8].

Ю. П. Поваренков выделил три ведущих (обобщенных) критерия, которые следует учитывать ввиду активной роли человека в процессе профессионализма [22].

1. Критерий профессиональной продуктивности характеризует уровень профессионализма человека и степень соответствия его социально-профессиональным требованиям. Этот критерий характеризуют такие объективные показатели результативности, как количество и качество произведенной продукции, производительность, надежность профессиональной деятельности т. д. Важнейшей составляющей обобщенного критерия профессиональной продуктивности является эффективность профессиональной деятельности, рассматриваемая С. А. Дружиловым как интегральный показатель, включающий экономическую, социальную, психологическую и «клиентоцентрированную» составляющие. Экономическая эффективность деятельности определяется отношением доходов к затратам при получении полезного результата. Психологическая эффективность определяется соотношением удовлетворенности специалиста и психофизиологической «цены» его деятельности. Социальная эффективность характеризуется соотношением полезного социального результата (это могут быть социальные потребности производственной группы, в которой работает специалист) к социальным издержкам этой группы. Под «клиентоцентрированной» эффективностью понимается степень ориентации субъекта труда не на сиюминутную выгоду, а на долгосрочные взаимоотношения с потребителем.

2. Критерий профессиональной идентичности характеризует значимость для человека профессии и профессиональной деятельности как средства удовлетворения потребностей и развития своего индивидуального ресурса. Оценивается на основе субъек-

тивных показателей, включая удовлетворенность трудом, профессией, карьерой, собой. С. А. Дружилов считает, что профессиональная идентификация человека профессии происходит путем соотнесения интериоризированных моделей профессии и профессиональной деятельности с профессиональной Я-концепцией. Профессиональная Я-концепция включает представление о себе как члене профессионального сообщества, носителе профессиональной культуры, в том числе определенных профессиональных норм, правил, традиций, присущих профессиональному сообществу. Сюда входят представления о ПВК, необходимых профессионалу, а также система отношений человека к профессиональным ценностям.

3. Критерий профессиональной зрелости, предложенный Д. Сьюпером, свидетельствует об умении человека соотносить свои профессиональные возможности и потребности с профессиональными требованиями, которые к нему предъявляются. Сюда входит профессиональная самооценка, уровень притязаний, способность к саморегуляции и др. В структуре профессиональной самооценки выделяют операционально-деятельностный и личностный аспекты. Первый связан с оценкой себя как субъекта деятельности и выражается в самооценке уровня профессиональной умелости (сформированности умений и навыков) и уровня профессиональной компетентности (системы знаний). Второй аспект выражается в оценке своих личностных качеств в соотношении с идеалом («Я-идеальное») профессиональной Я-концепции.

С. А. Дружилов рассматривает профессионализм как некоторую систему, которая имеет структуру, состоящую из подсистемы профессиональной продуктивности, подсистемы профессиональной идентичности и подсистемы профессиональной зрелости [8].

Подсистема профессиональной продуктивности образует структуру, состоящую из ПВК и профессиональных отношений, непосредственно влияющих на производительность, качество и надежность деятельности. В качестве системообразующих факторов данной структуры приняты составляющие эффективности профессиональной деятельности.

Подсистема профессиональной идентичности характеризуется структурой, которая в качестве элементов включает ПВК и профессиональные отношения, обеспечивающие принятие про-

фессии как личностно значимой. Системообразующими компонентами в рассматриваемой структуре является профессиональная направленность, удовлетворенность профессией и профессиональной деятельностью.

Подсистема профессиональной зрелости описывается структурой, включающей ПВК профессионала и его профессиональные отношения, обеспечивающие саморегуляцию и самодетерминацию становления профессионализма человека. В качестве значимых элементов здесь выступают смысл профессиональной деятельности, профессиональная совесть и профессиональная честь. Системообразующим компонентом в структуре связей выступает профессиональное самосознание.

**«Акме» профессионального развития.** Стадия профессионализма рассматривается многими авторами сквозь призму профессиональных кризисов. Например, Е. Ю. Пряжникова [24] выделяет на этапе развития профессионализма кризис профессиональной карьеры (30–33 года) и кризис профессиональной самоактуализации (38–42 года). Такой подход, безусловно, интересен, но возникновение кризисов в профессиональной сфере является сугубо индивидуальным и, следовательно, зависит от особенностей личности профессионала.

Если рассматривать профессиональную деятельность как пространство для самореализации и развития личности, более интересным представляется акмеологический подход, в котором профессиональная деятельность рассматривается как содействующая прогрессивному развитию зрелой личности и её высоким личностно-профессиональным достижениям совершенствования человека как индивида [7]. Сфера профессиональной деятельности дает человеку возможность достижения «акме» профессионального развития.

Условия достижения «акме» делятся на внешние и внутренние [15].

К внешним условиям относятся:

- благоприятная среда; акмеологически насыщенная, побуждающая человека к достижениям, к раскрытию его подлинных профессиональных возможностей; наличие материальных и духовных ресурсов, которые человек может использовать на пути к своим достижениям;

- акме-события, которые могут стать толчком к кульминациям, пикам профессионального развития. Истории об этих акме-событиях в жизни великих людей передаются из уст в уста.

К внутренним условиям относятся:

- мотивация достижения и самореализации. Многие выдающиеся личности имели неукротимое желание показать всем, что по своим способностям они не только не уступают другим людям, но и превосходят их;

- высокий уровень притязаний. Эта категория неразрывно связана с предыдущей. С ней непосредственно связано то, какую вершину склонен и готов достичь человек в своем творчестве и до какой ступени он намерен дойти в своем профессиональном росте;

- активность человека, сильное целеполагание, способность отказаться от других увлечений и не покладая рук выполнять тяжелую черновую работу на пути к заветной цели;

- способность к восстановлению своих ресурсов после затрат и стремление к сохранению и приумножению своих достижений [15].

М. М. Кашапов выделяет два вида профессиональных «акме»: большие «акме» – «главное достижение всей жизни человека, пик профессиональных результатов»; малые «акме» как неоднократные профессиональные достижения конкретного человека.

Психологическое сопровождение личности профессионала – это прежде всего обеспечение условий и возможностей самореализации личности.

**Проблема профессиональной деформации личности.** Личностные изменения, происходящие в процессе профессионализации, носят не только позитивный характер. В процессе профессиональной деятельности часто происходят *деформации* (искажения) и *деструкции* (разрушения). Причем этим изменениям подвергается не только социально одобряемая структура деятельности, но и сама личность профессионала на всех ее уровнях.

**Пример:** педагог дошкольного образования проявляет в своем общении с коллегами и близкими людьми крайний авторитаризм.

Р. М. Грановская определяет профессиональную деформацию как «феномен распространения привычного ролевого поведения на непрофессиональные сферы как результат многолетней практики специалиста» [6].

Изменения, возникающие под влиянием профессиональной деформации, проявляются в следующих сферах:

- в поведении (при вхождении в процесс деятельности и при выходе из него);
- в самой деятельности;
- в профессиональном и в непрофессиональном общении [8].

Искажение личности профессионала может проявляться в возникновении синдрома *эмоционального выгорания*, который считается некоторыми авторами [20] одним из признаков профессиональной деформации.

А. К. Маркова выделяет ряд тенденций профессиональных деструкций:

- «застревание» работника в своем профессиональном развитии;
- низкая профессиональная мобильность;
- рассогласованность отдельных звеньев профессионального развития, когда одна сфера как бы забегает вперед, а другая отстает (например, мотивация к профессиональному труду есть, но недостает целостности профессионального самосознания);
- «распад» или деформация профессионального самосознания и, как следствие, – нереалистичные цели, ложные смыслы труда, профессиональные конфликты;
- свертывание имевшихся профессиональных данных, уменьшение профессиональных способностей, ослабление профессионального мышления и т. д. [19].



## ***Задания для самостоятельной работы***

### ***Тема 9. Стадия профессионализма***

***Задание 1.*** Подберите методы профилактики нервно-психического напряжения. Подготовьте упражнения для проведения в группе.

***Задание 2.*** На основе таблицы Э. Ф. Зеера «Психологические особенности кризисов профессионального становления» составьте



программу психологического сопровождения личности на одном из кризисных этапов (приложение 9).

**Задание 3.** Опишите возможности психологической коррекции различных проявлений профессиональной деформации.

Виды профессиональной деформации:

- a) авторитарность,
- b) демонстративность,
- c) профессиональный догматизм,
- d) доминантность,
- e) профессиональная индифферентность,
- f) консерватизм,
- g) профессиональная агрессия,
- h) ролевой экспансионизм,
- i) социальное лицемерие,
- j) поведенческий трансфер,
- k) сверхконтроль.

**Задание 4.** Найдите индикаторы (проявления) основных симптомов профессионального выгорания.

***Первая группа***

Психофизические симптомы:

- чувство постоянной усталости не только по вечерам, но и по утрам, сразу после сна (симптом хронической усталости);
- ощущение эмоционального и физического истощения;
- снижение восприимчивости и реактивности в связи с изменениями внешней среды;
- общая астенизация (слабость, снижение активности и энергии);
- частые беспричинные головные боли; постоянные расстройства желудочно-кишечного тракта;
- резкая потеря или резкое увеличение веса;
- полная или частичная бессонница;
- постоянное заторможенное, сонливое состояние и желание спать в течение всего дня;
- одышка или нарушения дыхания при физической или эмоциональной нагрузке;
- заметное снижение внешней и внутренней сенсорной чувствительности: ухудшение зрения, слуха, обоняния и осязания, потеря внутренних, телесных ощущений.

***Вторая группа***

Социально-психологические симптомы:

- безразличие, скука, пассивность и депрессия;
- повышенная раздражительность на незначительные, мелкие события;
- частые нервные срывы;
- постоянное переживание негативных эмоций, для которых во внешней ситуации причин нет (чувство вины, обиды, стыда, подозрительность, скованность);
- чувство неосознанного беспокойства и повышенной тревожности;
- чувство гиперответственности и постоянное чувство страха;
- общая негативная установка на жизненные и профессиональные перспективы.

### ***Третья группа***

Поведенческие симптомы:

- ощущение, что работа становится все тяжелее и тяжелее, а выполнять ее все труднее и труднее;
- сотрудник заметно меняет свой рабочий режим;
- постоянно, без необходимости, берет работу домой, но дома ее не делает;
- руководитель затрудняется в принятии решений;
- чувство бесполезности, неверие в улучшения, снижение энтузиазма по отношению к работе, безразличие к результатам;
- дистанцированность от сотрудников и клиентов, повышение неадекватной критичности;
- злоупотребление алкоголем, резкое возрастание выкуренных за день сигарет, применение наркотических средств.

## **Список литературы**

1. Ананьев Б. Г. Психологическая структура человека как субъекта // Человек и общество: сб. Вып. 2. Л.: Изд. ЛГУ, 1967. С. 247.
2. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности: учеб. пособие для вузов. М.: ПЕР СЭ, 2001.
3. Бякова Н. В. Производственная практика как средство становления регуляторного опыта будущего специалиста // Психология в вузе. 2009. № 1. С. 23–29.
4. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники. М.: Ось, 1999.
5. Вербицкий А. А., Платонова Т. А. Формирование познавательной и профессиональной мотивации. М., 1986.
6. Грановская Р. М. Психологическая защита. СПб.: Речь, 2007.
7. Деркач А. А., Зазыкин В. Г. Акмеология: учеб. пособие. СПб.: Питер, 2003.
8. Дружилов С. А. Становление профессионализма человека как реализация индивидуального ресурса профессионального развития. Новокузнецк: Изд-во ИПК, 2002.
9. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития. М.: Академия, 2006.
10. Каганов А. Б. Рождение специалиста: профессиональное становление студента. Минск, 1983.
11. Кашапов А. С. Сравнительные характеристики социально-психологической адаптации и конфликтоустойчивости студентов-первокурсников // Социальный мир человека. Вып. 2: Материалы II Всероссийской научно-практической конференции «Человек и мир: социальные миры изменяющейся России», 25–26 июня 2008 г.; под ред. Н. И. Леонова. Ижевск: ERGO, 2008. С. 89–91.
12. Кашапов М. М. Активные методы обучения и воспитания: психолого-педагогический тренинг креативности: методические указания. Ярославль, 2001.
13. Кашапов М. М. Имитационные активные методы обучения: методические указания. Ярославль, 2001.

14. Кашапов М. М. Компетентность: понятие, виды, основные подходы к диагностике компетентности психолога // Социальный психолог. 2003. Выпуск № 1 (5). С. 39–44.
15. Кашапов М. М. Психология творческого мышления профессионала: монография. М.: ПЕРСЭ, 2006.
16. Климов Е. А. Психология профессионала. М.: Институт практической психологии; Воронеж: НПО «МО-ДЭК», 1996. С. 387.
17. Климов Е. А. Психологическое содержание труда и вопросы воспитания. М.: Знание, 1986.
18. Ковалев А. Г. Психология личности. 3-е изд., переработ. и доп. М., 1970.
19. Маркова А. К. Психология профессионализма. М., 1996.
20. Орел В. Е. Синдром психического выгорания личности. М.: Институт психологии РАН, 2005.
21. Петровская Л. А. Компетентность в общении. М.: Изд-во МГУ, 1989.
22. Поваренков Ю. П. Психологическое содержание профессионального становления человека. М.: Изд-во УРАО, 2002.
23. Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. Психология труда и человеческого достоинства: учеб. пособие. М.: Академия, 2001.
24. Пряжникова Е. Ю., Пряжников Н. С. Профориентация. М.: Академия, 2005.
25. Психологический словарь / под ред. В. В. Давыдова, А. В. Запорожца, Б. Ф. Ломова и др. М.: Педагогика, 1983.
26. Рогов Е. И. Выбор профессии: становление профессионала. М.: Владос-Пресс, 2003.
27. Слостенин В. А. и др. Педагогика / под ред. В. А. Сластенина. М.: Академия, 2002.
28. Фонарёв А. Р. Психология становления личности профессионала: учеб. пособие для вузов. М.: МПСИ, 2005.
29. Фрейд З. Психология бессознательного. М.: Просвещение, 1990.
30. Knowles M. S. The Modern Practice of Adult Education. Chicago: Association Press, 1980. P. 25–28.

## **Заключение**

Проблема профессионального развития личности является одной из важных научно-практических проблем, первостепенное значение в этом направлении имеет разработка практических вопросов, связанных с психологическим сопровождением профессионального становления.

Целенаправленное развитие и формирование личности профессионала является необходимым в современных условиях, которые предъявляют высокие требования к уровню эффективности профессиональной деятельности во всех сферах.

В представленной работе профессиональное развитие личности рассматривается с учетом специфики каждого из этапов профессионализации, которые последовательно проходит личность.

Данная работа не претендует на освещение во всей полноте особенностей процесса психологического сопровождения профессионального развития личности. Курс призван ориентировать студентов на анализ их собственного профессионального пути, на повышение интереса к области профессионального консультирования.

## Приложения

### Приложение 1

#### **Основные стадии развития личности по Э. Эриксону**

##### ***1. Доверие и недоверие***

Первая стадия развития человека охватывает первый год жизни. В этот период, считает Э. Эриксон, развивается параметр социального взаимодействия, положительным полюсом которого служит доверие, а отрицательным – недоверие.

Степень доверия, которым ребенок проникается к окружающему миру, к другим людям и к самому себе, в значительной степени зависит от проявляемой к нему заботы. Младенец, который получает все, что хочет, потребности которого быстро удовлетворяются, который никогда долго не испытывает недомогания, которого баюкают и ласкают, с которым играют и разговаривают, чувствует, что мир, в общем, место уютное, а люди – существа отзывчивые и услужливые. Если же ребенок не получает должного ухода, не встречает любовной заботы, то в нем вырабатывается недоверие – боязливость и подозрительность по отношению к миру вообще, к людям в частности, и недоверие это он несет с собой в другие стадии развития.

Благоприятное разрешение этого конфликта – надежда.

##### ***2. Самостоятельность (автономия) и нерешительность (стыд и сомнения)***

Вторая стадия охватывает второй и третий год жизни. В этот период, считает Э. Эриксон, у ребенка развивается самостоятельность на основе развития его моторных и психических способностей. На этой стадии ребенок осваивает различные движения, учится не только ходить, но и лазать, открывать и закрывать, толкать и тянуть, держать, отпускать и бросать. Малыши наслаждаются и гордятся своими новыми способностями и стремятся все делать сами: разворачивать леденцы, доставать витамины из пузырька, спускать в туалете воду и т. д. Если родители предоставляют ребенку делать то, на что он способен, а не торопят его, у

ребенка вырабатывается ощущение, что он владеет своими мышцами, своими побуждениями, самим собой и в значительной мере своей средой – то есть у него появляется самостоятельность.

Благоприятное разрешение этого конфликта – воля.

### ***3. Предприимчивость и чувство вины (в другом переводе – неадекватность)***

Третья стадия обычно приходится на возраст от четырех до пяти лет. Дошкольник уже приобрел множество физических навыков, он умеет и на трехколесном велосипеде ездить, и бегать, и резать ножом, и камни швырять. Он начинает сам придумывать себе занятия, а не просто отвечать на действия других детей или подражать им. Изобретательность его проявляет себя и в речи, и в способности фантазировать. Социальный параметр этой стадии, говорит Эриксон, развивается между предприимчивостью на одном полюсе и чувством вины на другом. От того, как в этой стадии реагируют родители на затеи ребенка, во многом зависит, какое из этих качеств перевесит в его характере.

Благоприятное разрешение этого конфликта – цель.

### ***4. Умелость и неполноценность (творчество и комплекс неполноценности)***

Четвертая стадия – возраст от шести до одиннадцати лет, годы начальной школы. Классический психоанализ называет их латентной фазой. В этот период любовь сына к матери и ревность к отцу (у девочек – наоборот) еще находится в скрытом состоянии. В этот период у ребенка развивается способность к дедукции, к организованным играм и регламентированным занятиям. Только теперь, например, дети как следует учатся играть в камешки и другие игры, где надо соблюдать очередность. Э. Эриксон говорит, что психосоциальный параметр этой стадии характеризуется умелостью, с одной стороны, и чувством неполноценности – с другой.

Благоприятное разрешение этого конфликта – уверенность.

### ***5. Идентификация личности и путаница ролей***

При переходе в пятую стадию (12–18 лет, кризис подросткового возраста) ребенок сталкивается, как утверждает классический психоанализ, с пробуждением «любви и ревности» к родителям. Успешное решение этой проблемы зависит от того, найдет ли он предмет любви в собственном поколении. Э. Эриксон не отрицает возникновения этой проблемы у подростков, но указывает, что су-

ществуют и другие. Подросток созревает физиологически и психически, и в добавление к новым ощущениям и желаниям, которые появляются в результате этого созревания, у него развиваются и новые взгляды на вещи, новый подход к жизни. Важное место в новых особенностях психики подростка занимает его интерес к мыслям других людей, к тому, что они сами о себе думают.

Эриксон считает, что возникающий в этот период параметр связи с окружающим колеблется между положительным полюсом идентификации «Я» и отрицательным полюсом путаницы ролей. Иначе говоря, перед подростком, обретшим способность к обобщениям, встает задача объединить все, что он знает о себе самом как о школьнике, сыне, спортсмене, друге, бойскауте, газетчике и так далее. Все эти роли он должен собрать в единое целое, осмыслить его, связать с прошлым и проецировать в будущее. Если молодой человек успешно справится с этой задачей – психосоциальной идентификацией, – то у него появится ощущение того, кто он есть, где находится и куда идет.

Благоприятное разрешение этого конфликта – верность.

### ***6. Близость и одиночество***

Шестой стадией жизненного цикла является начало зрелости – иначе говоря, период ухаживания и ранние годы семейной жизни, то есть от конца юности до начала среднего возраста. Об этой стадии и следующей за ней классический психоанализ не говорит ничего нового или, иначе, ничего важного. Но Эриксон, учитывая уже совершившееся на предыдущем этапе опознание «Я» и включение человека в трудовую деятельность, указывает на специфический для этой стадии параметр, который заключен между положительным полюсом близости и отрицательным – одиночества.

Под близостью Эриксон понимает не только физическую близость. В это понятие он включает способность заботиться о другом человеке и делиться с ним всем существенным без боязни потерять при этом себя. С близостью дело обстоит так же, как с идентификацией: успех или провал на этой стадии зависит не прямо от родителей, но лишь от того, насколько успешно человек прошел предыдущие стадии.

Благоприятное разрешение этого конфликта – любовь.



### **7. *Общечеловечность и самопоглощенность (производительность и застой)***

Седьмая стадия – зрелый возраст, то есть уже тот период, когда дети стали подростками, а родители прочно связали себя с определенным родом занятий. На этой стадии появляется новый параметр личности с общечеловечностью на одном конце шкалы и самопоглощенностью – на другом.

Общечеловечностью Эриксон называет способность человека интересоваться судьбами людей за пределами семейного круга, задумываться над жизнью грядущих поколений, формами будущего общества и устройством будущего мира. Такой интерес к новым поколениям не обязательно связан с наличием собственных детей – он может существовать у каждого, кто активно заботится о молодежи и о том, чтобы в будущем людям легче жилось и работалось. Тот же, у кого это чувство сопричастности человечеству не выработалось, сосредоточивается на самом себе, и главной его заботой становится удовлетворение своих потребностей и собственный комфорт.

Благоприятное разрешение этого конфликта – забота.

### **8. *Цельность и безнадежность***

На восьмую, и последнюю, стадию в классификации Эриксона приходится период, когда основная работа жизни закончилась и для человека наступает время размышлений и забав с внуками, если они есть. Психосоциальный параметр этого периода заключен между цельностью и безнадежностью. Ощущение цельности, осмысленности жизни возникает у того, кто, оглядываясь на прожитое, ощущает удовлетворение. Тот же, кому прожитая жизнь представляется цепью упущенных возможностей и досадных промахов, осознает, что начинать все сначала уже поздно и упущенного не вернуть. Такого человека охватывает отчаяние при мысли о том, как могла бы сложиться, но не сложилась его жизнь.

Благоприятное разрешение этого конфликта – мудрость.

**Динамическая структура личности  
по К. К. Платонову**

<b>Название подструктур</b>	<b>Подструктуры подструктур</b>	<b>Отношение социального к биологическому</b>	<b>Аналитический уровень</b>	<b>Виды формирования и развития</b>
Социально обусловленные (психология, философия)	Иерархия ценностей, мировоззрение, мотивы, идеалы, стремление, интерес, желания	Биологическое почти отсутствует	Социально-психологический	Воспитание
Опыт (психология, социология)	Умения, навыки, знания	Социального гораздо больше, чем биологического	Психопедагогический	Обучение
Индивидуальные особенности психики	Память, воля, внимание, чувства, восприятие, мышление, ощущение, эмоции	Больше биологического, чем социального	Индивидуально-психологический	Упражнения
Психобиологические свойства	Половые и возрастные особенности, темперамент	Социальное почти отсутствует	Психофизиологический, нейропсихологический	Тренировки

## **Методики для профотбора и профориентации**

### **Методики диагностики профессиональной направленности**

*Диагностика структуры сигнальных систем* (Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова). На основе относительного преобладания у человека первой или второй сигнальной системы определяются специфические типы высшей нервной деятельности: художественный (преобладание первой сигнальной системы), мыслительный (преобладание второй сигнальной системы) и средний (относительно одинаковая роль обеих систем). По результатам диагностики выдаются рекомендации о том, какой вид трудовой деятельности более всего подходит испытуемому.

*«Дифференциально-диагностический опросник»* (ДДО). Методика предназначена для отбора на различные типы профессий в соответствии с классификацией типов профессий Е. А. Климова (человек – природа, человек – техника, человек – человек, человек – знак, человек – художественный образ). Результаты опросника ДДО показывают, к какой профессиональной сфере человек испытывает склонность и проявляет интерес.

*«Карта интересов»*, опросник разработан А. Е. Голомштоком. Тест используется в целях профориентации при приеме на работу. Может применяться для обследования как подростков, так и взрослых. Исходя из структуры ответов определяется степень выраженности интереса к определенному виду профессиональной деятельности (биология, география, геология, медицина, легкая и пищевая промышленность, физика, химия, техника, электро- и радиотехника, металлообработка, деревообработка, строительство, транспорт, авиация, морское дело, военные специальности, история, литература, журналистика, общественная деятельность, педагогика, юриспруденция, сфера обслуживания, математика, экономика, иностранные языки, изобразительное искусство, сценическое искусство, музыка, физкультура и спорт).

**«Карта интересов»**, модификация О. Г. Филимоновой. Опросник А. Е. Голомштока представлен достаточно широко в разных источниках. В его основе лежит перечень направлений, по которым составлены вопросы к учащимся. Этот опросник уже долгое время публикуется без изменений и устарел как с точки зрения перечня направлений деятельности, так и с точки зрения формулировки вопросов. При его проведении в аудитории возникают смешки и недоумение, что и побудило автора к некоторому его усовершенствованию. В новом перечне направлений деятельности появились такие популярные сейчас виды деятельности, как информационные технологии, социология, философия, бизнес.

**«Матрица выбора профессии»**. Данная методика разработана Московским областным центром профориентации молодежи. С помощью 2-х вопросов и таблицы можно выявить профессию, наиболее близкую интересам и склонностям опрашиваемого.

**Опросник для определения профессиональной готовности** Л. Н. Кабардовой. По результатам опроса испытуемого делается вывод о том, к какой сфере профессиональной деятельности он склонен (человек – знаковая система, – техника, – природа, – художественный образ, – человек).

**«Ориентация»** (анкета И. Л. Соломина). Анкета пригодна для самооценки профессиональных интересов и способностей молодых и взрослых людей, очень проста в применении и обработке. Определяется преимущественная склонность и способность к одному из пяти типов профессий (человек – человек, человек – техника, человек – знаковая система, человек – природа, человек – художественный образ) и соответствие двум классам: исполнительским и творческим.

**«Профессиональные намерения»**. Все вопросы методики группируются по пяти направлениям, а ответы свидетельствуют об уровне сформированности и осознанности каждого из них (жизненные планы, увлечения и профессиональные намерения, знания о профессии, оценка своей пригодности к профессии, эффективность профориентационной работы).

**«Якоря карьеры»** – методика диагностики ценностных ориентаций в карьере (Э. Шейн, перевод и адаптация В. А. Чикер, В. Э. Винокурова). Данный тест предназначен для определения

выраженности карьерной ориентации. Можно использовать для профессиональной ориентации подростков и взрослых<sup>1</sup>.

«Якоря карьеры» – это ценностные ориентации, социальные установки, интересы и т. п. социально обусловленные побуждения к деятельности, характерные для определённого человека. Карьерные ориентации возникают в начальные годы развития карьеры, они устойчивы и могут оставаться стабильными длительное время. При этом очень часто человек реализует свои карьерные ориентации неосознанно. Тест позволяет выявить следующие карьерные ориентации: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство.

**Инструкция.** Пожалуйста, ответьте на вопросы теста.

### **Тестовый материал**

А. Насколько важным для Вас является каждое из следующих утверждений?

Варианты ответов: 1 – абсолютно не важно,

2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 – исключительно важно.

1. Строить свою карьеру в пределах конкретной научной или технической сферы.

2. Осуществлять наблюдение и контроль над людьми, влиять на них на всех уровнях.

3. Иметь возможность делать все по-своему и не быть стесненным правилами какой-либо организации.

4. Иметь постоянное место работы с гарантированным окладом и социальной защищенностью.

5. Употреблять свое умение общаться на пользу людям, помогать другим.

6. Работать над проблемами, которые представляются почти неразрешимыми.

7. Вести такой образ жизни, чтобы интересы семьи и карьеры взаимно уравновешивали друг друга.

8. Создать и построить нечто, что будет всецело моим произведением или идеей.

9. Продолжать работу по своей специальности, чем получить более высокую должность, не связанную с моей специальностью.

---

<sup>1</sup> Материалы взяты из открытых источников. Принадлежат их авторам.

10. Быть первым руководителем в организации.
11. Иметь работу, не связанную с режимом или другими организационными ограничениями.
12. Работать в организации, которая обеспечит мне стабильность на длительный период времени.
13. Употребить свои умения и способности на то, чтобы сделать мир лучше.
14. Соревноваться с другими и побеждать.
15. Строить карьеру, которая позволит мне не изменять своему образу жизни.
16. Создать новое коммерческое предприятие.
17. Посвятить всю жизнь избранной профессии.
18. Занять высокую руководящую должность.
19. Иметь работу, которая предоставляет максимум свободы и автономии в выборе характера занятий, времени выполнения и т. д.
20. Оставаться на одном месте жительства, чем переехать в связи с повышением.
21. Иметь возможность использовать свои умения и таланты для служения важной цели.

Б. Насколько Вы согласны с каждым из следующих утверждений?

Варианты ответов: 1 – совершенно не согласен,  
2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 – полностью согласен.

22. Единственная действительная цель моей карьеры – находить и решать трудные проблемы, независимо от того, в какой области они возникли.

23. Я всегда стремлюсь уделять одинаковое внимание моей семье и моей карьере.

24. Я всегда нахожусь в поиске идей, которые дадут мне возможность начать и построить свое собственное дело.

25. Я соглашусь на руководящую должность только в том случае, если она находится в сфере моей профессиональной компетенции.

26. Я хотел бы достичь такого положения в организации, которое давало бы возможность наблюдать за работой других и интегрировать их деятельность.

27. В моей профессиональной деятельности я более всего заботился о своей свободе и автономии.

28. Для меня важнее остаться на нынешнем месте жительства, чем получить повышение или новую работу в другой деятельности.

29. Я всегда искал работу, на которой мог бы приносить пользу другим.

30. Соревнование и выигрыш – это наиболее важные и волнующие стороны моей карьеры.

31. Карьера имеет смысл только в том случае, если она позволяет вести жизнь, которая мне нравится.

32. Предпринимательская деятельность составляет центральную часть моей карьеры.

33. Я бы скорее ушел из организации, чем стал заниматься работой, не связанной с моей профессией.

34. Я буду считать, что достиг успеха в карьере только тогда, когда стану руководителем высокого уровня в солидной организации.

35. Я не хочу, чтобы меня стесняла какая-нибудь организация или мир бизнеса.

36. Я бы предпочел работать в организации, которая обеспечивает длительный контракт.

37. Я бы хотел посвятить свою карьеру достижению важной и полезной цели.

38. Я чувствую себя преуспевающим только тогда, когда постоянно вовлечен в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования.

39. Выбрать и поддерживать определенный образ жизни важнее, чем добиваться успеха в карьере.

40. Я всегда хотел основать и построить собственный бизнес.

41. Я предпочитаю работу, которая не связана с командировками.

### **Ключ к тесту**

Профессиональная компетентность: 1, 9, 17, 25, 33.

Менеджмент: 2, 10, 18, 26, 34.

Автономия (независимость): 3, 11, 19, 27, 35.

Стабильность работы: 4, 12, 36.

Стабильность места жительства: 20, 28, 41.

Служение: 5, 13, 21, 29, 37.

Вызов: 6, 14, 22, 30, 38.

Интеграция стилей жизни: 7, 15, 23, 31, 39.

Предпринимательство: 8, 16, 24, 32, 40.

По каждой из восьми карьерных ориентаций подсчитывается количество баллов. Для этого необходимо, пользуясь ключом, суммировать баллы по каждой ориентации и полученную сумму разделить на количество вопросов (5 для всех ориентаций, кроме «стабильности»). Таким образом определяется ведущая карьерная ориентация – количество набранных баллов должно быть не менее пяти. Иногда ведущей не становится ни одна карьерная ориентация – в таком случае карьера не является центральной в жизни личности.

### **Интерпретация результатов теста**

Краткое описание ценностных ориентаций в карьере.

#### **1. Профессиональная компетентность**

Быть профессионалом, мастером в своем деле.

Эта ориентация связана с наличием способностей и талантов в определенной области. Люди с такой ориентацией хотят быть мастерами своего дела, они бывают особенно счастливы, когда достигают успеха в профессиональной сфере, но быстро теряют интерес к работе, которая не позволяет развивать их способности. Вряд ли их заинтересует даже значительно более высокая должность, если она не связана с их профессиональными компетенциями. Они ищут признания своих талантов, что должно выражаться в статусе, соответствующем их мастерству. Они готовы управлять другими в пределах своей компетенции, но управление не представляет для них особого интереса. Поэтому многие из этой категории отвергают работу руководителя, управление рассматривают как необходимое условие для продвижения в своей профессиональной сфере.

#### **2. Менеджмент**

Управлять – людьми, проектами, бизнес-процессами и т. п.

Для этих людей первостепенное значение имеет ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации. С возрастом и опытом эта карьерная ориентация проявляется сильнее. Возможности для лидерства, высокого дохода, повышенных уровней ответственности и вклад в успех



своей организации являются ключевыми ценностями и мотивами. Самое главное для них – управление: людьми, проектами, любыми бизнес-процессами – это в целом не имеет принципиального значения. Центральное понятие их профессионального развития – власть, осознание того, что от них зависит принятие ключевых решений. Причем для них не является принципиальным управление собственным проектом или целым бизнесом, скорее наоборот, они в большей степени ориентированы на построение карьеры в наемном менеджменте, но при условии, что им будут делегированы значительные полномочия. Человек с такой ориентацией будет считать, что не достиг цели своей карьеры, пока не займет должность, на которой будет управлять различными сторонами деятельности предприятия.

### 3. Автономия (независимость)

Главное в работе – это свобода и независимость.

Первичная забота личности с такой ориентацией – освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Они испытывают трудности, связанные с установленными правилами, процедурами, рабочим днем, дисциплиной, формой одежды и т. д. Они любят выполнять работу своим способом, темпом и по собственным стандартам. Они не любят, когда работа вмешивается в их частную жизнь, поэтому предпочитают делать независимую карьеру собственным путем. Они скорее выберут низкосортную работу, чем откажутся от автономии и независимости. Для них первоочередная задача развития карьеры – получить возможность работать самостоятельно, самому решать, как, когда и что делать для достижения тех или иных целей. Карьера для них – это прежде всего способ реализации их свободы, поэтому любые рамки и строгое подчинение оттолкнут их даже от внешне привлекательной вакансии. Такой человек может работать в организации, которая обеспечивает достаточную степень свободы.

### 4. Стабильность работы

Стабильная, надежная работа на длительное время.

Эти люди испытывают потребность в безопасности, защите и возможности прогнозирования и будут искать постоянную работу с минимальной вероятностью увольнения. Эти люди отождествляют свою работу со своей карьерой. Их потребность в безопасности и стабильности ограничивает выбор вариантов карьеры.

Авантюрные или краткосрочные проекты и только становящиеся на ноги компании их, скорее всего, не привлекают. Они очень ценят социальные гарантии, которые может предложить работодатель, и, как правило, их выбор места работы связан именно с длительным контрактом и стабильным положением компании на рынке. Такие люди ответственность за управление своей карьерой перекладывают на нанимателя.

Часто данная ценностная ориентация сочетается с невысоким уровнем притязаний.

#### 5. Стабильность места жительства

Главное – жить в своем городе (минимум переездов, командировок).

Важнее остаться на одном месте жительства, чем получить повышение или новую работу на новой местности. Переезд для таких людей неприемлем, и даже частые командировки являются для них негативным фактором при рассмотрении предложения о работе.

#### 6. Служение

Воплощать в работе свои идеалы и ценности.

Данная ценностная ориентация характерна для людей, занимающихся делом по причине желания реализовать в своей работе главные ценности. Они часто ориентированы больше на ценности, чем на требующиеся в данном виде работы способности. Они стремятся приносить пользу людям, обществу, для них очень важно видеть конкретные плоды своей работы, даже если они и не выражены в материальном эквиваленте. Основной тезис построения их карьеры – получить возможность максимально эффективно использовать их таланты и опыт для реализации общественно важной цели.

Люди, ориентированные на служение, общительны и часто консервативны. Человек с такой ориентацией не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям.

#### 7. Вызов

Сделать невозможное – возможным, решать уникальные задачи.

Эти люди считают успехом преодоление непреодолимых препятствий, решение неразрешимых проблем или просто выигрыш. Они ориентированы на то, чтобы «бросать вызов». Для одних людей вызов представляет более трудная работа, для других

это конкуренция и межличностные отношения. Они ориентированы на решение заведомо сложных задач, преодоление препятствий ради победы в конкурентной борьбе. Они чувствуют себя преуспевающими только тогда, когда постоянно вовлечены в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования. Карьера для них – это постоянный вызов их профессионализму, и они всегда готовы его принять. Социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции «выигрыша – проигрыша». Процесс борьбы и победа более важны для них, чем конкретная область деятельности или квалификация. Новизна, разнообразие и вызов имеют для них очень большую ценность, и, если все идет слишком просто, им становится скучно.

#### 8. Интеграция стилей жизни

Сохранение гармонии между сложившейся личной жизнью и карьерой.

Для людей этой категории карьера должна ассоциироваться с общим стилем жизни, уравнивая потребности человека, семьи и карьеры. Они хотят, чтобы организационные отношения отражали уважение к их личным и семейным проблемам.

Выбирать и поддерживать определенный образ жизни для них важнее, чем добиваться успеха в карьере. Развитие карьеры их привлекает только в том случае, если она не нарушает привычный им стиль жизни и окружение. Для них важно, чтобы все было уравновешено – карьера, семья, личные интересы и т. п. Жертвовать чем-то одним ради другого им явно не свойственно.

Такие люди обычно в своем поведении проявляют конформность (тенденция изменять свое поведение в зависимости от влияния других людей, с тем чтобы оно соответствовало мнению окружающих).

#### 9. Предпринимательство

Создавать новые организации, товары, услуги.

Этим людям нравится создавать новые организации, товары или услуги, которые могут быть отождествлены с их усилиями. Работать на других – это не их, они предприниматели по духу, и цель их карьеры – создать что-то новое, организовать свое дело, воплотить в жизнь идею, всецело принадлежащую только им. Вершина карьеры в их понимании – собственный бизнес.

## **Схема анализа профессии<sup>2</sup>**

Авторы: Е. А. Климов, Н. С. Пряжников

Цель: проведение сравнительного анализа трех или более предпочитаемых профессий для более полного понимания содержания труда, определения преимуществ и недостатков каждой из них.

Особенности процедуры проведения: проводится в группе учащихся, которые индивидуально заполняют схему в предложенной последовательности.

После заполнения схемы школьники отмечают:

- сколько неизвестных для них сторон профессии так и остались закрытыми;
- какие новые стороны профессии открылись;
- в какой профессии больше преимуществ, в какой – недостатков;
- как изменилось отношение к профессиям после их анализа и т. д.

После заполнения схемы можно рассадить учащихся малыми группами в зависимости от сходства выбранной ими профессии или сферы труда. Таким образом, может получиться, что каждому школьнику придется три раза работать в трех разных группах, обогащаясь новыми сведениями.

*Примечание.* Как правило, во время обсуждения старшеклассники сообщают друг другу много различных сведений о профессиях в дополнение к тем, которые им удалось осознать.

### **Сравнительный анализ профессий**

<i>Основные характеристики профессии</i>	<i>Профессии</i>		
	1	2	3

---

<sup>2</sup> Материалы взяты из открытых источников. Принадлежат их авторам.

## **I. Предмет труда:**

1. Природа (живая и неживая).
2. Материалы (заготовки, продукты и др.).
3. Люди (дети, взрослые, больные, посетители, клиенты).
4. Техника и транспорт.
5. Знаковые системы (тексты, программы, чертежи).
6. Художественный образ.

## **II. Цели труда:**

1. Контроль – оценка – диагноз.
2. Преобразование (обучение, воспитание, приготовление блюд и др.).
3. Изобретательная.
4. Транспортирование.
5. Обслуживание.
6. Собственное развитие.

## **III. Средства деятельности:**

1. Ручные средства и простые приспособления (молоток, кисть).
2. Механические средства.
3. Автоматические средства (работающие по заданной программе).
4. Функциональные средства (голос и др.).
5. Теоретические средства (способ мышления).
6. Переносные или стационарные средства.

## **IV. Условия труда:**

1. Бытовые условия.
2. Большие помещения с людьми (концертный зал, банк).
3. Обычный производственный цех.
4. Необычные производственные условия (повышенная влажность, стерильность).
5. Экстремальные условия.
6. Работа на открытом воздухе.
7. Подвижность (стоя у станка, в движении, частые командировки).

## **V. Общение в труде:**

1. Индивидуальный самостоятельный труд (работают сами по себе, минимальное общение).
2. Общение с клиентами и посетителями.

3. Обычный коллектив (одни и те же люди).

**VI. Желание проявить те или иные качества:**

1. Физическую силу.
2. Внешнюю привлекательность.
3. Интеллект.
4. Самостоятельность.
5. Чувство прекрасного.

**VII. Место учебы:**

1. Легкость поступления или сложность, чтобы хвастать можно было.

2. Легкость обучения или наоборот.
3. Большая стипендия, льготы.

**VIII. Место работы:**

1. Легкость трудоустройства.
2. Переобучение за счет организации.
3. Льготы.
4. Перспективы карьеры.
5. Высокая з/плата, возможно валютой.
6. Возможность дополнительного заработка (чаевые, подарки).
7. Свободный режим.
8. Стабильная работа, без кадровых «перетрясок».
9. Частые командировки.
10. Возможность проявить власть.
11. Спокойная работа (минимум нервного и физического напряжения).
12. Польза для общества ярко выражена.

**IX. Образование:**

1. Без спец. проф. образования.
2. Краткосрочные курсы.
3. Начальное проф. образование (ПТУ).
4. Среднее проф. образование (техникум, училище).
5. Высшее.
6. Ученая степень.

***Инструкция для подсчета***

1. В первый столбик выписать те факторы, которые повлияют на ваш выбор.

2. Далее оценить, насколько хорошо эти факторы соотносятся с профессиями (от 0 до 4)

0 баллов – не соотносится

1 балл – слабо соотносится

2 балла – имеется некоторое соотношение

3 балла – хорошо соотносится

4 балла – очень хорошо соотносится.

После проставления баллов подсчитать сумму баллов по всем столбикам. Вариант, набравший больше баллов, предпочтительнее для вас.

## **Практические материалы по психологическому сопровождению профессионального обучения**

### **Практическая модель мотивации НИД (А. Л. Мазалецкая)**

	<b>Название мотивационного фактора</b>	<b>Основания для выделения данного фактора</b>
1	Принадлежность группе	Иерархическая структура потребностей А. Маслоу
2	Установление социальных контактов	
3	Потребность в признании другими личными, в том числе и профессиональных, достижений	
4	Потребность в реализации своих потенциальных возможностей и способностей, в росте собственной личности.	
5	Возможность достижения успеха в работе	«Факторы-мотиваторы» по Ф. Херцбергу
6	Наличие шансов продвижения по службе	
7	Хорошая оплата труда	
8	Возможность повышения уровня профессиональной компетентности	
9	Наличие высокой степени ответственности	
10	Сложность, разнообразие, интересное содержание работы	«Факторы-гигиены» по Ф. Херцбергу
11	Возможность улучшения условий труда	
12	Хорошие отношения с сотрудниками и непосредственным руководителем	Содержательная теория мотивации Д. Мак-
13	Возможность управлять другими людьми	
14	Желание достичь успеха	Стратегия трудового поведения по Д. Аткинсону и Х. Хекхаузену
15	Стремление избежать негативных последствий, к которым может привести невыполнение данной деятельности	
16	Уверенность в том, что прилагаемые усилия дадут результаты	Концепция В. Ворума
17	Интерес к работе	Концепция внутренней мотивации Э. Диси и Р. Раяна
18	Уверенность в ценности работы	
19	Ощущение всей полноты своих возможностей	
20	Потребность в творческой активности	А. Л. Мазалецкая
21	Потребность в социальной полезности	
22	Мотив исполнения долга	
23	Возможность получения выгоды	



## **Методика изучения мотивации профессиональной деятельности К. Замфир (в модификации А. Реана)<sup>3</sup>**

Методика может применяться для диагностики мотивации профессиональной деятельности, в том числе мотивации профессионально-педагогической деятельности. В основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации.

### **ИНСТРУКЦИЯ**

Прочитайте ниже перечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку из значимости для Вас по пяти-балльной шкале.

	1	2	3	4	5
	в очень незначительной мере	в достаточно незначительной мере	в не большой, но и в не маленькой мере	в достаточно большой мере	в очень большой мере
1. Денежный заработок					
2. Стремление к продвижению по работе					
3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег					
4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей					
5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других					

<sup>3</sup> Материалы взяты из открытых источников. Принадлежат их авторам.

6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы					
7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности					

## ОБРАБОТКА

Подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ) в соответствии со следующими ключами.

$$\text{ВМ} = (\text{оценка пункта 6} + \text{оценка пункта 7})/2$$

$$\text{ВПМ} = (\text{оценка п. 1} + \text{оценка п.2} + \text{оценка п. 5})/3$$

$$\text{ВОМ} = (\text{оценка п. 3} + \text{оценка п. 4})/2$$

Показателем выраженности каждого типа мотивации будет число, заключенное в пределах от 1 до 5 (в том числе возможно и дробное).

## ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности. Мотивационный комплекс представляет собой тип соотношения трех видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ.

К наилучшим, оптимальным мотивационным комплексам следует относить следующие два типа сочетания:

$$\text{ВМ} > \text{ВПМ} > \text{ВОМ} \text{ и } \text{ВМ} = \text{ВПМ} > \text{ВОМ}.$$

Наихудшим мотивационным комплексом является тип  $\text{ВОМ} > \text{ВПМ} > \text{ВМ}$ .

Между этими комплексами заключены промежуточные с точки зрения их эффективности иные мотивационные комплексы.

При интерпретации следует учитывать не только тип мотивационного комплекса, но и то, насколько сильно один тип мотивации превосходит другой по степени выраженности.

**Профессиограмма профессии психолога<sup>4</sup>**  
**(Овчарова Р. В., 1996)**

№ п/п	Личностные особенности, профессиональные умения
1	Стремление понять позицию другого
2	Дружелюбие, общительность
3	Способность стать лидером
4	Вежливость
5	Руководство здравым смыслом, следование предписаниям
6	Жизнерадостность
7	Терпеливость, упорство
8	Большое чувство ответственности
9	Способность выполнять разнообразную работу
10	Энтузиазм в трудовой деятельности
11	Тщательность действий
12	Самостоятельность суждений
13	Аккуратность и последовательность в работе
14	Способность к планированию своего будущего
15	Способность к устным высказываниям
16	Хорошая память
17	Способность обучать других
18	Умение заботиться о людях

---

<sup>4</sup> Материалы взяты из открытых источников. Принадлежат их авторам.

## **Диагностика на этапе профессиональной адаптации**

1. Методики на определение актуального уровня стресса, выраженности нервно-психической напряженности и тревожности:

- опросник Т. А. Иванченко, М. А. Иванченко, Т. П. Иванченко «Инвентаризация симптомов стресса»;

- методика для выявления подверженности стрессу Т. А. Немчина и Дж. Тейлора;

- шкала психологического стресса PSM-25 Лемура – Тесье – Филлиона;

- тест самооценки стрессоустойчивости С. Коухена и Г. Виллиансона;

- комплексная оценка проявлений стресса Ю. В. Щербатых;

- тест «Степень напряженности» И. А. Литвинцева;

- методика экспресс-диагностики уровня психоэмоционального напряжения (ПЭН) и его источников О. С. Копниной, Е. А. Сулова, Е. В. Заикина и др.

- опросник Т. А. Немчина «Определение нервно-психического напряжения»;

- шкала самооценки тревоги В. Цунга;

- шкала ситуативной тревожности Ч. Д. Спилбергера;

- опросник иерархической структуры актуальных страхов (ОАС) Ю. В. Щербатых.

2. Методики, направленные на определение уровня стресса и факторов стресса в профессиональной деятельности:

- шкала оценки стрессогенности профессионально трудных ситуаций (ПТС) на рабочем месте Н. Водопьяновой, Е. Старченковой;

- тест на профессиональный стресс Ю. В. Щербатых;

- опросник «Причины деятельностного стресса»;

- тест-вопросник «Причины стресса в вашей работе»;

- тест на определение профессионального стресса Т. Д. Азарных, И. М. Тыртышникова;

- оценка уровня деятельностной стрессогенности.

3. Для сохранения профессионального здоровья особую важность приобретает диагностика симптомов эмоционального выгорания:

- методика диагностики профессионального выгорания К. Маслач – С. Джексон, адаптация И. Е. Водопьяновой;

- методика диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко;

- опросник определения психического «выгорания» А. А. Рукавишникова и др.

4. Группа методик, направленных на диагностику проблем, связанных с управлением временем в профессиональной деятельности:

- тест «Профессиональная компетентность во времени» Л. В. Куликова;

- опросник «Тайм-синдром менеджера» Н. Водопьяновой;

- опросник «Дефицит времени в управленческой деятельности» Н. Водопьяновой.



<p>венный разрыв между сокурсниками. Это еще больше заставляет многих не столько учиться, сколько "подрабатывать"</p>	<p>Нередко студент стремится быть ближе к знаменитым и модным давателям, забывая о том, что далеко не все из них имеют достаточно времени и сил, чтобы "возиться" с каждым своим дипломником. Иногда лучше бывает прикрепиться к менее известному специалисту, который для самоутверждения наверняка "повозится" со своими редкими учениками...</p>
<p><b><i>Кризис профессиональных экспектаций – неудачного опыта адаптации к социально-профессиональной ситуации (первые месяцы и годы самостоятельной работы, кризис профессиональной адаптации)</i></b></p>	
<p>Трудности профессиональной адаптации (особенно в плане взаимоотношений с разновозрастными коллегами – новыми "приятелями"). Освоение новой ведущей деятельности – профессиональной. Несовпадение профессиональных ожиданий и реальной действительности.</p>	<p>Активизация профессиональных усилий. Рекомендуется в первые месяцы работы проверить себя и поскорее обозначить "верхний предел" ("верхнюю планку") своих возможностей. Корректировка мотивов труда и "я-концепции". Основой такой корректировки является поиск смысла труда и смысла работы в данной организации. Увольнение, смена специальности и профессии рассматривается Э. Ф. Зеером как нежелательный для данного этапа способ. Нередко работники кадровых служб тех организаций, куда потом устраивается уволившийся молодой специалист, воспринимают его как "слабака", не сумевшего справиться с первыми трудностями.</p>
<p><b><i>Кризис профессионального роста (23–25 лет)</i></b></p>	
<p>Неудовлетворенность возможностями занимаемой должности и карьерой. Нередко это усугубляется сравнением своих "успехов" с реальными успехами своих недавних сокурсников. Как известно, зависть в наибольшей степени проявляется по отношению к близким, особенно по отношению к тем, с кем совсем недавно учился, гулял и развлекался. Быть может, именно по этой причине бывшие сокурсники долгое время не встречаются, хотя через 10–15 лет чувство обиды за успехи своих приятелей проходит и даже сменяется на гордость за них.</p>	<p>Повышение квалификации, включая и самообразование и образование за свой счет (если организация "экономит" на дальнейшем образовании молодого специалиста). Как известно, и реально и формально успех в карьере во многом зависит от такого дополнительного образования. Ориентация на Карьеру. Молодой специалист всем своим видом должен показывать, что стремится быть лучше, чем он есть на самом деле. Поначалу это вызывает усмешки окружающих, но потом к этому привыкают. И когда появляется привлекательная вакансия</p>

<p>Потребность в дальнейшем повышении квалификации. Создание семьи и неизбежное ухудшение финансовых возможностей.</p>	<p>или должность, то могут вспомнить и о молодом специалисте. Нередко для карьеры важны не столько профессионализм и протекция, сколько способность противостоять насмешкам и общественному мнению.</p> <p>Смена места работы, вида деятельности на данном этапе уже допустимы, т. к. молодой работник уже доказал себе и окружающим, что способен преодолевать первые трудности адаптации. Более того, в данном возрасте вообще лучше попробовать себя в разных местах, поскольку профессиональное самоопределение фактически продолжается, только уже в рамках выбранной сферы деятельности.</p> <p>Уход в хобби, семью, быт часто является своеобразной компенсацией неудач в основной работе. С точки зрения Э. Ф. Зеера, это не самый лучший способ преодоления кризиса в этом возрасте. Заметим, что особенно в сложном положении часто оказываются молодые женщины, вышедшие замуж за "хорошо зарабатывающих" мужей, которые считают, что жена должна сидеть дома и заниматься хозяйством.</p>
<p><b><i>Кризис профессиональной карьеры (30–33 года)</i></b></p>	
<p>Стабилизация профессиональной ситуации (для молодого человека это признание того, что развитие чуть ли не прекратилось...).</p> <p>Неудовлетворенность собой и своим профессиональным статусом.</p> <p>Ревизия "я-концепции", связанная с переосмыслением себя и своего места в мире. В немалой степени это следствие переориентации с ценностей, характерных для молодежи, на новые ценности, предполагающие большую меру ответственности за себя и своих близких.</p> <p>Новая доминанта профессиональных ценностей, когда для части работников "вдруг" обнаруживаются новые смыслы в самом содержании и процессе труда (вместо старых, часто внешних</p>	<p>Переход на новую должность или работу. В этом возрасте лучше не отказываться от заманчивых предложений, ведь даже в случае неудач ничего еще не потеряно. В случае же "осторожных" отказов на работнике вообще могут поставить "крест" как на неперспективном. Заметим, что и здесь в основе успеха в карьере лежит не столько профессионализм и усердие, сколько готовность к риску и смелость изменить свою ситуацию.</p> <p>Освоение новой специальности и повышение квалификации.</p> <p>Уход в быт, семью, досуговые занятия, социальная изоляция и т. п., которые часто также являются своеобразной компенсацией неудач на работе и</p>



<p>по отношению к труду смыслов).</p>	<p>которые Э. Ф. Зеер также считает не самыми лучшими способами преодоления кризисов на данном этапе. Особым способом является ориентация на эротические приключения. В большинстве случаев и они могут рассматриваться как вариант компенсации профессиональной несостоятельности. Опасность данного способа заключается не только в том, что подобные "приключения" достаточно однообразны и примитивны, но и в том, что часто являются своеобразным "успокоением" для несостоявшегося профессионала, когда он не стремится искать пути более творческой жизненной самореализации. Психологу-консультанту следует рассматривать такие "способы" с особой деликатностью.</p>
<p><b><i>Кризис социально-профессиональной самоактуализации (38–42 года)</i></b></p>	
<p>Неудовлетворенность возможностью реализовать себя в сложившейся профессиональной ситуации.          Коррекция "я-концепции", также часто связанная с изменением ценностно-смысловой сферы.          Недовольство собой, своим социально-профессиональным статусом.          Психологические изменения и ухудшение состояния здоровья.          Профессиональные деформации, т. е. негативные последствия длительной работы.</p>	<p>Переход на инновационный уровень выполнения деятельности (творчество, изобретательство, новаторство). Заметим, что к этому времени работник еще полон сил, у него накопился определенный опыт, а его отношения с коллегами и начальством нередко позволяют ему "экспериментировать" и "рисковать" без сильного ущерба для дела.          Сверхнормативная социально-профессиональная деятельность, переход на новую должность или работу. Если в этом возрасте (наиболее плодотворном для многих профессий) работник не осмелится реализовать свои основные замыслы, то всю последующую жизнь будет сожалеть об этом...          Смена профессиональной позиции, сексуальное увлечение, создание новой семьи. Как ни парадоксально, но иногда старая семья, уже привыкшая к тому, что работник является надежным "кормильцем", может сопротивляться выходу такого "кормильца" на уровень творчества и риска. Семья может начать опасаться, что творчество отразится на зарплате и отношениях с на-</p>

	<p>чальством. При этом семья часто не учитывает стремления своего "кормильца" к самореализации в труде. И тогда на стороне может найтись человек (или другая семья), которые с большим пониманием отнесутся к таким стремлениям. Мы считаем, что в данном возрасте это серьезная причина многих разводов.</p>
<p><b><i>Кризис угасания профессиональной деятельности (55–60 лет, т. е. последние годы перед пенсией)</i></b></p>	
<p>Ожидание ухода на пенсию и новой социальной роли. Сужение социально-профессионального поля (работнику меньше поручают заданий, связанных с новыми технологиями). Психофизиологические изменения и ухудшение состояния здоровья.</p>	<p>Постепенное повышение активности в непрофессиональных видах деятельности. Здесь увлечение хобби, досуговыми радостями или хозяйством вполне может рассматриваться как желательный способ. Социально-психологическая подготовка к новому виду жизнедеятельности, предполагающая участие в этом не только общественных организаций, но и специалистов.</p>
<p><b><i>Кризис социально-психологической адекватности (65–70 лет, т. е. первые годы после выхода на пенсию)</i></b></p>	
<p>Новый способ жизнедеятельности, главной особенностью которого является появление большого количества свободного времени. Особенно сложно это пережить после активной трудовой деятельности в предшествующие периоды. Усугубляется это тем, что пенсионера быстро загружают различными домашними работами (сидение с внуками, хождение по магазинам и т. п.). Получается так, что уважаемый в недавнем прошлом специалист превращается в няньку и домработницу. Сужение финансовых возможностей. Заметим, что раньше, когда пенсионеры часто еще и работали после выхода на пенсию, их финансовая ситуация даже улучшалась (довольно приличная пенсия плюс заработок), что позволяло им чувствовать себя вполне достойными, уважаемыми и любимыми внуками членами семьи. Социально-психологическое старе-</p>	<p>Организация социально-экономической взаимопомощи пенсионеров. Вовлечение в общественно полезную деятельность. Заметим, что многие пенсионеры готовы работать и за чисто символическую зарплату либо вообще бесплатно. Социально-психологическая активность. Например, участие в политических акциях, борьба не только за свои ущемленные права, но и за саму идею справедливости... Еще Л. Н. Толстой говорил: "Если старики говорят "разрушай", а молодые – "созидай", то лучше послушаться стариков. Ибо "созидание" молодых – это часто разрушение, а "разрушение" стариков – это созидание, ибо на стороне стариков – мудрость". Недаром на Кавказе говорят: "Там, где нет хороших стариков, там нет и хорошей молодежи"... Освоение новых социально полезных видов деятельности (главное – чтобы</p>

<p>ние, выражающееся в чрезмерном морализаторстве, брюзжании и т. п.</p> <p>Утрата профессиональной идентификации (в своих рассказах и воспоминаниях старик все больше фантазирует, приукрашивает то, что было).</p> <p>Общая неудовлетворенность жизнью (отсутствие тепла и внимания со стороны тех, кому недавно верил и сам помогал...).</p> <p>Чувство своей "ненужности", которое, по мнению многих геронтологов, является особенно тяжелым фактором старости. Ситуация усугубляется тем, что иногда дети и внуки (те, кого пенсионер совсем недавно любил) ждут, когда он уйдет из жизни и освободит приватизированную на их имя квартиру... Криминальный аспект данной проблемы уже привлекает внимание исследователей, однако не менее страшным представляется морально-нравственный аспект, который пока еще не стал предметом серьезного изучения.</p> <p>Резкое ухудшение здоровья (часто как следствие неудовлетворенности жизнью и чувства своей "ненужности").</p>	<p>старик, точнее – пожилой человек – смог почувствовать свою "полезность"). Проблема в том, что в условиях безработицы и для более молодых людей не всегда находятся возможности приложения своих сил. Но и старики далеко не все немощны и больны. Кроме того, у стариков действительно немало опыта и нереализованных планов. Заметим, что главным богатством любого общества и любой страны являются не недра, не заводы, а людской потенциал. И если такой потенциал не используется, то это равносильно преступлению. Пожилые люди и старики являются первыми жертвами такого преступления и наиболее остро переживают то, что их таланты и идеи мало кого волнуют...</p>
--	---

Учебное издание

Шляпникова Ольга Алексеевна

## **Профессиональное развитие личности**

Учебное пособие

Редактор, корректор М. Э. Левакова  
Верстка И. Н. Иванова

Подписано в печать 15.06.12. Формат 60×84 1/16.  
Бум. офсетная. Гарнитура «Times New Roman».  
Усл. печ. л. 7,67. Уч.-изд. л. 6,13.  
Тираж 30 экз. Заказ

Оригинал-макет подготовлен  
в редакционно-издательском отделе  
Ярославского государственного университета  
им. П. Г. Демидова.

Отпечатано на ризографе.

Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова.  
150000, Ярославль, ул. Советская, 14.