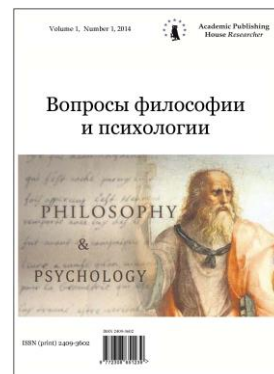


Copyright © 2016 by Academic Publishing House *Researcher*



Published in the Russian Federation
Voprosy filosofii i psikhologii
Has been issued since 1889.
ISSN 2409-3602
E-ISSN 2414-0856
Vol. 8, Is. 2, pp. 80-87, 2016

DOI: 10.13187/vfp.2016.8.80
www.ejournal20.com



UDC 316.628

Self-Actualization as Process of Overcoming of Crises of Professional Formation and Development

¹E.B. Samal
²Yu.P. Povarenkov

¹Russian State Social University, branch in Minsk, Belarus

PhD, assistant professor

²Yaroslavl state pedagogical university, Russian Federation

Doctor of Psychology, Professor

Abstract

In this article the problem of the professional crises accompanying transition of the personality from one stage of professional formation and development on another rises. As one of ways of overcoming of such crises self-actualization is considered. At a certain stage of professional activity before each subject there is a need of self-improvement, further growth and development for a profession. One of such crises is transition from level of standard requirements of level of professional skill. On an example of the analysis of results of several researches it is proved that there are distinctions in the relation to a profession and in aspiration to grow and develop in professions at persons with the seniority to 5 years and more than 5 years that is caused above by the specified crisis.

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

Взгляды на природу самоактуализации и особенности ее проявления в жизни и деятельности человека во многом совпадают у представителей различных философских и психологических направлений. Самоактуализация рассматривается как внутренняя активность личности, актуализация внутреннего позитивного и творческого стремления к росту, развитию, психологической зрелости и компетентности (Л. Бинсвангер, Д. Бьюдженталь, Л.А. Коростылева, Д.А. Леонтьев, А. Маслоу, Р. Мэй, К. Роджерс, В. Франкл, Е.Ф. Яценко и др.). Это процесс постижения собственных потенциальных возможностей и смыслов, перевод их из состояния потенциального в актуальное, и поиск путей воплощения в реальных условиях жизнедеятельности.

Следует указать на тот факт, что самоактуализация зачастую отождествляется с некоторыми схожими категориями «само». В отечественных научных публикациях понятие «самоактуализация» появилось в 60-х годах, употребляясь вначале в общем синонимическом ряду с такими понятиями как «самораскрытие», «самоутверждение» и «самовыражение», а затем приобрело автономное семантическое значение. В современной отечественной психологии самоактуализация отождествляется с такими понятиями, как «самореализация» и «саморазвитие». Однако в наших исследованиях самоактуализация и

самореализация рассматриваются как единство и взаимодействие внутреннего и внешнего мира личности, как две неразрывные стороны процесса развития и роста, результатом которого является человек, максимально раскрывший и использующий свой человеческий потенциал, самоактуализировавшаяся личность. Самоактуализация – это внутренняя активность субъекта, целью которой является выявление потенциальных возможностей, ценностей и смыслов, постижение собственных природных, сущностных сил. Это особая познавательная активность, вызванная поиском личностью ответов на вопросы: «В чем моя уникальность?», «Что мне надо и что для меня ценно в жизни?», «Как мне этого достичь, воплотить в жизни?». Результатом такой деятельности является самопознание и самоопределение, т.е. постижение собственной уникальности, ценности и жизненного предназначения, а также становление человека субъектом собственной жизнедеятельности за счет продумывания программы самоосуществления. Самореализация же понимается как процесс опредмечивания сущностных сил личности в социальной действительности посредством различных видов деятельности [10].

Самоактуализация в определенных аспектах находит свое воплощение на всех возрастных этапах жизнедеятельности человека и во всех ее сферах. Это отражается и на направленности современных исследований по проблеме самоактуализации. Активно исследуется специфика самоактуализации в семейной (Л.А. Коростылева, Ю.О. Юшина), учебной, учебно-профессиональной (Е.В. Булгакова, В.А. Гавриленко, Г.Ю. Любимова, Ю.Л. Ольвинская, И.В. Садилов, Е.В. Самаль, Н.В. Сенченко, Л.В. Цурикова, Е.Ф. Яценко) и профессиональной (Н.Ф. Бачманова, Т.А. Верняева, Л.А. Коростылева, Н.А. Стафурина) сферах, рассматриваются гендерные и возрастные особенности самоактуализации (Е.Е. Вахромов, И.С. Кон, Ю.А. Миславский, А.А. Реан).

В профессиональной деятельности самоактуализация – это поиск «себя в профессии», собственной профессиональной роли, образа Я, профессионального имиджа, индивидуального стиля профессиональной деятельности, определения для себя профессиональных перспектив, достижения их, установление новых профессиональных целей, стремление к гармоничному раскрытию и реализации своего потенциала в выбранной профессии. Самоактуализирующиеся люди в выбранной профессии стремятся сделать все возможное для своего совершенствования, чтобы достичь высшего уровня компетенции через реализацию себя, своих ценностей, интересов и способностей. Такой личности присущи саморазвитие, готовность к решению новых проблем, способность к пониманию других людей, независимость от социальной среды, самостоятельность суждений, принятие себя и других, профессиональная увлеченность любимым делом, ориентация на задачу, на дело [10].

Е.А. Климов, обращая внимание на ход процесса развития человека как индивида, как личности, как субъекта деятельности, настойчиво подчеркивал, что в различных временных точках жизненного пути человека, к моменту достижения которых последний уже накопил какой-то определенный опыт познания, труда, общения, наложивший печать на особенности характеристик познавательных процессов, его эмоционально-волевой сферы, его поведения, постоянно возникают объективные ситуации, которые ставят человека перед выбором: что и как делать дальше и как дальше жить? [2]. А.А. Бодалев, рассуждая об этом, указывал на то, что от того, как поступит человек в этот важнейший для его судьбы момент, будет в большей мере зависеть, состоится ли действительно вершина в его развитии на следующих отрезках его жизненного пути и какой она будет [1].

Такие кризисные моменты в жизни человека во многом могут стать переломными и придать его жизни новый вектор направленности. Н.С. Пряжников под кризисом понимает нарушение гармонии и возникновение на этой основе противоречия между разными составляющими или разными линиями развития. Главная проблема кризиса – осознание этих противоречий и грамотное управление этими противоречивыми процессами [8]. Ряд исследователей – Б.Г. Ананьев, Я.А. Пономарев, Д.И. Фельдштейн, Д.Б. Эльконин и другие – говоря о кризисах в развитии, отмечают возникновение сначала скрытых, а затем явных существенных перестроек в картине мира, которая имелась у человека, в его ценностных ориентациях и их иерархизации, в стратегии и тактике решения жизненных задач различной сложности. В.В. Козлов отмечает: «Кризис – это смерть прежней идентичности, уже не соответствующей задачам текущего этапа личностного развития. И в

смерти возрождается новая ткань жизненности. Старый образ себя должен умереть, а из его пепла должна прорасти и раскрыться новая индивидуальность, более соответствующая эволюционной, материальной, социальной и духовной цели» [3, с. 26].

Не лишена подобных кризисов и профессиональная деятельность человека. В концепции профессионального становления личности (Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, А.К. Маркова, Ю.П. Поварёнков, Э.Э. Сыманюк и др.) выделяются следующие стадии процесса профессионального становления: оптация, профессиональное образование и подготовка, профессиональная адаптация, первичная и вторичная профессионализация и мастерство. Основываясь на детально разработанной концепции профессионального становления личности, мы можем утверждать, что переход от одной стадии к другой сопровождается кризисами. Под кризисами профессионального становления понимается непродолжительные по времени периоды (до года) кардинальной перестройки профессионального сознания, деятельности и поведения личности, изменение вектора ее профессионального развития. Кризисы приводят к переориентации на новые цели, коррекции и ревизии социально-профессиональной позиции, подготавливают смену способов выполнения деятельности, ведут к изменению взаимоотношений с окружающими людьми, а в отдельных случаях – к смене профессии [5].

Э.Э. Сыманюк, описывая процесс возникновения профессиональных кризисов, показывает, что переход от одной профессиональной стадии к другой выводит сложившуюся систему взаимодействия личности с социально-профессиональной средой из состояния подвижного равновесия. Неравновесность и неустойчивость профессионального становления сопровождаются флуктуациями, личность как бы колеблется перед выбором дальнейшего сценария профессиональной жизни. Нарушение равновесия может инициироваться одним из факторов профессионально пространства: возрастными изменениями, социально-экономической ситуацией, ростом уровня профессионального образования и квалификации, перестройкой способов выполнения деятельности, творческой несостоятельностью, отсутствием значимых достижений, а также случайным стечением обстоятельств. Профессионально обусловленные флуктуации порождают субъективные и объективные трудности, межличностные и внутриличностные конфликты, т.е. кризисы профессионального становления [13].

В качестве объективных факторов, детерминирующих кризисы профессионального становления и развития, выделяются смена ведущей деятельности, изменение способа выполнения деятельности, изменение социальной ситуации развития, возрастные психологические и психофизиологические изменения, профессионально обусловленные деформации и стагнация, ухудшение или улучшение социально-экономической ситуации, случайные события и неблагоприятные обстоятельства.

Данные факторы обуславливают возникновение разного типа конфликтов профессионального развития личности, которые были описаны Э.Э. Сыманюк:

- мотивационный – обусловлен потерей интереса к работе, утрата перспектив профессионального роста, дезинтеграция профессиональных ориентаций, установок, позиций;
- когнитивно-деятельностный – детерминирован неудовлетворенностью содержанием и способами осуществления профессиональной деятельности;
- поведенческий – обусловлен противоречиями в межличностных отношениях в первичном коллективе, неудовлетворенностью своим социально-профессиональным статусом, уровнем зарплаты и т.п. [13].

Если соотнести объективные факторы, детерминирующие профессиональные кризисы, типы конфликтов профессионального развития личности со стадиями профессионального становления, то мы можем утверждать, что смена каждой стадии профессионального становления инициируется и сопровождается определенными факторами, а также одним или несколькими типами конфликтов профессионального развития личности. Например, на стадии профессиональной адаптации наблюдается изменение социальной ситуации развития и смена ведущей деятельности, и зачастую могут возникать конфликты поведенческого типа, а именно: противоречия в межличностных отношениях в первичном коллективе, неудовлетворенностью своим социально-профессиональным статусом, уровнем зарплаты, неудовлетворенность соблюдением четких предписаний в выполнении

профессиональных операций и т.п.

Совершенствование способов выполнения деятельности в рамках одной и той же профессиональной деятельности сопровождается переходом со стадии первичной профессионализации на стадию вторичной социализации и далее на стадию мастерства (Б.Г. Ананьев, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, А.К. Маркова и др.). На стадии первичной профессионализации способ выполнения деятельности носит нормативно одобряемый характер, а на стадии вторичной профессионализации или мастерства – индивидуально-творческий. В исследованиях Н.В. Кузьминой установлено, что при смене стадии первичной профессионализации на вторичную кристаллизуется индивидуальный стиль профессиональной деятельности. Однако по мере становления индивидуального стиля деятельности снижается уровень профессиональной активности личности, возникают условия для возникновения профессиональной апатии и стагнации профессионального развития [4]. Такое состояние сопровождается переходом на стадию мастерства. Именно в этот период может возникнуть потеря интереса к работе, утрата перспектив профессионального роста, дезинтеграция профессиональных ориентаций, установок, позиций, т.е. мотивационный тип профессиональных конфликтов.

Когнитивно-деятельностный тип профессиональных конфликтов как неудовлетворенность содержанием и способами осуществления профессиональной деятельности наиболее ярко проявляется при переходе со стадии вторичной профессионализации на стадию мастерства. Этот кризисный период подробно описан в концепции профессионального становления личности Ю.П. Поваренкова [7]. В течение первых 3–4 лет трудовой деятельности (уровень нормативных требований), идет активное совершенствование системы профессиональной деятельности, о чем свидетельствуют интенсивный рост эффективности труда, повышение профессиональной идентичности, рост удовлетворенности трудом. К 4–5 году самостоятельной работы достигается уровень профессионального мастерства, в результате наступает стагнация развития и перед личностью ориентированной на развитие, встает дилемма: либо остаться в своем профессиональном развитии на уровне нормативных требований, либо выйти за рамки нормативных требований и продолжить свое развитие. Именно после 5 лет трудовой деятельности у субъекта труда появляется желание что-то изменить в своей профессиональной деятельности с учетом потребностей роста и развития, достигнуть больших успехов в профессии, стать профессионально зрелым посредством самоактуализации и самореализации.

Каждый кризисный период профессионального становления и развития детерминируется наряду с объективными, и субъективными факторами, а именно: неудовлетворенностью потребностей (материальных, духовных), сложившейся ситуацией, собой, своими профессиональными достижениями, социальным и профессионально-образовательным статусом и возможными перспективами. Чувство постоянной неудовлетворенности собой, поиск новых форм и способов самоосуществления в профессиональном труде, концентрация на вопросах профессионального развития личности неизбежно приводят человека к противоречию с реальностью, порождают конфликт с собой. Если личность обладает социально-профессиональной активностью, которая способствует саморазвитию, то она успешно переходит на следующую стадию профессионального развития. Эта социально-профессиональная активность личности сопровождается рефлексией, «ревизией» профессиональной ситуации, анализом своих возможностей и способностей, поиском путей совершенствования способов выполнения деятельности (инноваций), актуализирует стремление к самоактуализации и самореализации.

Иными словами, мы можем утверждать, что успешное прохождение профессиональных кризисов может быть обусловлено самоактуализацией. Субъективное переживание кризисов способствует возникновению критических пиков, так называемых точек бифуркации, которые побуждают личность к поиску новых путей реализации себя в профессии, а активный поиск запускает программу «сканирования» своих способностей и возможностей, оценки реальных условий для проявления и реализации себя на новом уровне.

Ю.П. Поварёнков указывает, что профессиональные кризисы связаны с переоценкой профессиональных ценностей, с изменением своих представлений о себе как

профессионале, т.е. о своих возможностях, о своих профессиональных успехах и ожиданиях от профессиональной карьеры. В период этих кризисов человек ставит перед собой вопросы, затрагивающие основы его профессионального бытия: «Что я достиг в профессии?», «Действительно ли я выбрал ту профессию, которая мне нужна?», «Каковы мои реальные профессиональные возможности?», «Как строить дальше профессиональную карьеру?», «Нужно ли дальше профессионально совершенствоваться или нет?» [7]. Именно в этот период самоактуализация проявляется наиболее ярко, активизируя процессы профессионального самоопределения личности. Высокая эмоциональная напряжённость, которая сопровождает любой кризис, как раз и нацелена на расширение диапазона самоактуализации, на «расширение» сознания субъекта, чтобы понять неэффективность старых способов деятельности, отказаться от их использования и обрести новые.

В серии исследований, проведенных в рамках дипломных проектов, было показано, что существуют различия в отношении к профессии и в стремлении расти и развиваться в профессии у лиц с трудовым стажем до 5 лет и более 5 лет, т.е. переживающих кризис перехода с уровня нормативных требований на уровень профессионального мастерства.

При исследовании самоактуализации архитекторов с разным стажем работы, было установлено, что у архитекторов со стажем работы свыше 5 лет более ярко выражена приверженность целям и ценностям самоактуализирующейся личности. Архитекторы данной группы легче принимают себя, свои недостатки, они не боятся ошибиться и легче принимают свои ошибки. А вот архитекторы менее опытные в большей степени боятся принимать свои ошибки, любым способом пытаются найти себе оправдание. Это связано с их боязнью показаться неопытными и некомпетентными [11]. Вместе с тем, в группе архитекторов со стажем работы до 5 лет, идет активное совершенствование профессиональной деятельности, об этом свидетельствует рост удовлетворенности трудом, высокий рост интереса к работе, повышение профессиональной идентичности. Относительно группы архитекторов со стажем работы свыше 5 лет, было установлено, что общая удовлетворенность трудом у них невысокая, и хотя у них хорошие взаимоотношения с коллегами, руководством, и они довольны своими профессиональными достижениями, но интерес к работе падает, появляется желание кардинально менять подходы к организации работы [12].

Кризисы профессионального становления нередко связаны с психологическими изменениями: снижением работоспособности, ослаблением психических процессов, профессиональной усталостью, интеллектуальной беспомощностью, т.е. синдромом психического выгорания. Так, результаты проведенного нами исследования показали, что архитекторы, имеющие стаж работы до 5 лет, подвержены меньшему профессиональному выгоранию, если они имеют хорошую ориентацию во времени, когда они уверены в себе и в своих профессиональных качествах, когда они адекватно и положительно принимают самих себя, когда они самоактуализируются в своих творческих проектах. Архитекторы, имеющие стаж работы свыше 5 лет подвержены меньшему профессиональному выгоранию, если они имеют цели и ценности самоактуализирующейся личности, а также более спокойно и доброжелательно относятся к природе человека. Все это говорит нам о том, что стремление расти и развиваться в профессии, преодолевать возникающие внутренние и внешние преграды, снижают риск профессионального выгорания и способствуют более успешному преодолению кризиса профессионального развития.

При исследовании мотивации достижения, ведущих карьерных ориентаций и самоактуализации у разных специалистов было установлено, что в течение первых 5 лет трудовой деятельности (уровень нормативных требований) наблюдается средний уровень мотивации достижения. После 5 лет трудовой деятельности у субъекта труда появляется желание что-то изменить в своей профессиональной деятельности с учетом потребностей роста и развития, достигнуть больших успехов в профессии, стать профессионально зрелым посредством самоактуализации и самореализации, что мы и наблюдали в нашем исследовании. Высокий уровень мотивации достижения на данном этапе наблюдался у 56 % респондентов и средний у 44 %. Люди с большим профессиональным опытом, чаще руководствовались в жизни собственными целями, убеждениями, установками и принципами, т.е. своей собственной внутренней мотивацией, не были подвержены внешнему влиянию, свободны в своем естественном выборе. Они принимали себя такими,

как есть, — со всеми своими профессиональными недостатками и слабостями, были гибче и умели правильно реагировать на профессиональные ситуации. Респонденты со стажем до 5 лет в большей степени были ориентированы на разрешение сложных профессиональных задач, управление другими людьми, повышение собственной профессиональной компетентности [9].

Таким образом, на определенном этапе профессиональной деятельности перед каждым субъектом встает проблема значимости самосовершенствования, дальнейшего роста и развития в профессии. Обусловлена эта проблема профессиональными кризисами, сопровождающими переход с одной стадии профессионального становления на другую. Переход от одной стадии профессионального становления к другой означает смену социальной ситуации развития, изменение содержания ведущей деятельности, освоение либо присвоение новой социальной роли, профессионального поведения и, конечно, перестройку личности. Профессиональный кризис — это всегда отрицание старых неадекватных средств и способов профессиональной активности в пользу новых и последующего профессионального роста, который не всегда проходит безболезненно. По этому поводу А. Маслоу писал: «Рост означает не только награды и удовольствия, но также множество внутренней боли, которая будет присутствовать всегда. Каждый шаг вперед — это шаг в неизвестность, и возможно опасную. Это также означает расставание со знакомым, привычным и удовлетворяющим нас. Это часто означает отделение, даже своеобразную смерть, необходимую для перерождения, с сопутствующими ей ностальгией, страхом, одиночеством и трауром. Это также может означать расставание с простой, легкой и не требующей усилий жизнью в обмен на более трудную и ответственную жизнь. Движение вперед обязательно сопровождается этими потерями и поэтому требует отваги, воли, силы индивидуальности и способности осуществить выбор, равно как и защиты, позволения и помощи от окружения» [6, С. 165].

Примечания:

1. Бодалев, А.А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения / А.А. Бодалев. М.: Флинта: Наука, 1998. 168 с.
2. Климов, Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов // Избранные психологические труды. М.; Воронеж: Модек, 1996. 400 с.
3. Козлов, В.В. Духовность как предмет психологии / В.В. Козлов // Вестник интегративной психологии. Ярославль. 2006. Выпуск 4. С. 3–30.
4. Кузьмина, Н.В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения / Н.В. Кузьмина. М., 1990. 119 с.
5. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. М.: Междунар. гуманит. фонд «Знание», 1996. 312 с.
6. Маслоу, А. По направлению к психологии бытия / А. Маслоу. М.: Изд-во ЭКСМО-ПРЕСС, 2002. 272 с.
7. Поварёнков, Ю.П. Проблемы психологии профессионального становления личности / Ю.П. Поварёнков. Ярославль: Канцлер, 2008. 200 с.
8. Поваренков Ю.П. Психологический анализ процесса профессионализации (Понятие «цель профессионализации»)//В сб.: Способности и деятельность. Ярославль. 1989. С. 67-84. Психологический анализ процесса профессионализации (Понятие «цель профессионализации»)//В сб.: Способности и деятельность. Ярославль. 1989. С. 67-84.
9. Поваренков Ю.П. Индивидуально-психологическое содержание профессионально важных качеств субъекта труда // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2006. №2. С. 22–27.
10. Поваренков Ю.П. Психологический анализ процесса профессионализации //Психологические закономерности профессионализации. Ярославль, 1991. 146 с. С. 95-109.
11. Поваренков Ю.П. Психологический анализ профессионального становления учителя на стадии обучения в педвузе// Ярославский педагогический вестник. 1998. № 1. С. 20-24.
12. Поваренков Ю.П. Системогенетический анализ профессионального самоопределения личности // Ярославский психологический вестник. № 16. С. 10-15.
13. Пряжников, Н.С. Психология труда и человеческого достоинства: Учеб. пособие

для студ. высш. учеб. заведений/ Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. М.: Издательский центр «Академия», 2001. 480 с.

14. Самаль, Е.В. Карьерные ориентации во взаимосвязи с мотивацией достижения и стремлением к самоактуализации у лиц с разным стажем работы / Е.В. Самаль, Е.П. Нестерович // Вопросы социальной психологии. Вып. 8 (13): Сб. науч. трудов. Саратов: ИЦ «Наука», 2012. С. 182-189.

15. Самаль, Е.В. Общая и профессиональная самоактуализация личности студента в процессе обучения в вузе / Е. В. Самаль. Мн.: РИВШ, 2010. 167 с.

16. Самаль, Е.В. Самоактуализационный профиль личности архитектора / Е.В. Самаль, А.Д. Борщева // Психология в современном развивающемся мире: теория и практика: сб. науч. статей Международной научно-практической конференции. Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2012. С. 197-201.

17. Самаль, Е.В. Удовлетворенность трудом у архитекторов с разным стажем работы / Е.В. Самаль, А.Д. Борщева // Социальный мир: роль молодежи в решении проблем XXI века: материалы IX Междунар. студ. науч. конф. (Минск 17-18 апреля 2012 г.) /Фил. Рос. гос. соц. ун-та в г. Минске. Минск: Бестпринт, 2012. С. 84-86.

18. Сыманюк, Э.Э. Психологические барьеры профессионального развития личности. Практико-ориентированная монография / Э.Э. Сыманюк / Под ред. Э.Ф. Зеера. М.: Московский психолого-социальный институт, 2005. 252 с.

References:

1. Bodalev, A.A. Vershina v razvitii vzroslogo cheloveka: kharakteristiki i usloviya dostizheniya / A.A. Bodalev. M.: Flinta: Nauka, 1998. 168 s.

2. Klimov, E.A. Psikhologiya professionala / E.A. Klimov // Izbrannye psikhologicheskie trudy. M.; Voronezh: Modek, 1996. 400 s.

3. Kozlov, V.V. Dukhovnost' kak predmet psikhologii / V.V. Kozlov // Vestnik integrativnoi psikhologii. Yaroslavl'. 2006. Vypusk 4. S. 3-30.

4. Kuz'mina, N.V. Professionalizm lichnosti prepodavatelya i мастера производственного обучения / N.V. Kuz'mina. M., 1990. 119 s.

5. Markova, A.K. Psikhologiya professionalizma / A.K. Markova. M.: Mezhdunar. gumanit. fond «Znanie», 1996. 312 s.

6. Maslou, A. Po napravleniyu k psikhologii bytiya / A. Maslou. M.: Izd-vo EKSMO-PRESS, 2002. 272 s.

7. Povarenkov, Yu.P. Problemy psikhologii professional'nogo stanovleniya lichnosti / Yu.P. Povarenkov. Yaroslavl': Kantsler, 2008. 200 s.

8. Povarenkov Yu.P. Psikhologicheskii analiz protsessa professionalizatsii (Ponyatie «tsel' professionalizatsii»)/V sb.: Sposobnosti i deyatel'nost'. Yaroslavl'. 1989. S. 67-84. Psikhologicheskii analiz protsessa professionalizatsii (Ponyatie «tsel' professionalizatsii»)/V sb.: Sposobnosti i deyatel'nost'. Yaroslavl'. 1989. S. 67-84.

9. Povarenkov Yu.P. Individual'no-psikhologicheskoe sodержanie professional'no vazhnykh kachestv sub"ekta truda // Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta. 2006. №2. S. 22-27.

10. Povarenkov Yu.P. Psikhologicheskii analiz protsessa professionalizatsii // Psikhologicheskie zakonomernosti professionalizatsii. Yaroslavl', 1991. 146 s. S. 95-109.

11. Povarenkov Yu.P. Psikhologicheskii analiz professional'nogo stanovleniya uchitelya na stadii obucheniya v pedvuze// Yaroslavskii pedagogicheskii vestnik. 1998. № 1. S. 20-24.

12. Povarenkov Yu.P. Sistemogeneticheskii analiz professional'nogo samoopredeleniya lichnosti // Yaroslavskii psikhologicheskii vestnik. № 16. S. 10-15.

13. Pryazhnikov, N.S. Psikhologiya truda i chelovecheskogo dostoinstva: Ucheb. posobie dlya stud. vyssh. ucheb. zavedenii/ N.S. Pryazhnikov, E.Yu. Pryazhnikova. M.: Izdatel'skii tsentr «Akademiya», 2001. 480 s.

14. Samal', E.V. Kar'ernye orientatsii vo vzaimosvyazi s motivatsiei dostizheniya i stremleniem k samoaktualizatsii u lits s raznym stazhem raboty / E.V. Samal', E.P. Nesterovich // Voprosy sotsial'noi psikhologii. Vyp. 8 (13): Sb. nauch. trudov. Saratov: ITs «Наука», 2012. S. 182-189.

15. Samal', E.V. Obshchaya i professional'naya samoaktualizatsiya lichnosti studenta v protsesse obucheniya v vuze / E. V. Samal'. Mn.: RIVSh, 2010. 167 s.
16. Samal', E.V. Samoaktualizatsionnyi profil' lichnosti arkhitekтора / E.V. Samal', A.D. Borshcheva // Psikhologiya v sovremennom razvivayushchemsya mire: teoriya i praktika: sb. nauch. statei Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii. Chelyabinsk: Izdatel'skii tsentr YuUrGU, 2012. S. 197-201.
17. Samal', E.V. Udovletvorennost' trudom u arkhitektorov s raznym stazhem raboty / E.V. Samal', A.D. Borshcheva // Sotsial'nyi mir: rol' molodezhi v reshenii problem KhKhI veka: materialy IKh Mezhdunar. stud. nauch. konf. (Minsk 17-18 aprelya 2012 g.) / Fil. Ros. gos. sots. un-ta v g. Minske. Minsk: Bestprint, 2012. S. 84-86.
18. Symanyuk, E.E. Psikhologicheskie bar'ery professional'nogo razvitiya lichnosti. Praktiko-orientirovannaya monografiya / E.E. Symanyuk / Pod red. E.F. Zeera. M.: Moskovskii psikhologo-sotsial'nyi institut, 2005. 252 s.

УДК 316.628

Роль самоактуализации в процессе преодоления кризисов профессионального становления и развития

¹ Е.В. Самаль
² Ю.П. Поваренков

¹ Российский государственный социальный университет, филиал в г. Минске, Белоруссия
Кандидат психологических наук

² Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского,
Российская Федерация

Доктор психологических наук, профессор

Аннотация. В данной статье поднимается проблема профессиональных кризисов, сопровождающих переход личности с одной стадии профессионального становления и развития на другую. В качестве одного из путей преодоления такого рода кризисов рассматривается самоактуализация. На определенном этапе профессиональной деятельности перед каждым субъектом встает необходимость самосовершенствования, дальнейшего роста и развития в профессии. Одним из таких кризисов является переход с уровня нормативных требований на уровень профессионального мастерства. На примере анализа результатов нескольких исследований доказывается, что существуют различия в отношении к профессии и в стремлении расти и развиваться в профессии у лиц с трудовым стажем до 5 лет и более 5 лет, что обусловлено вышеуказанным кризисом.

Ключевые слова: профессиональное развитие, профессиональные циклы, профессиональные задачи, уровни анализа профессионального становления.