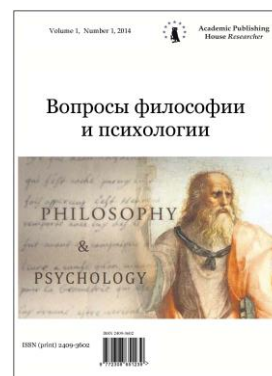


Copyright © 2016 by Academic Publishing House *Researcher*



Published in the Russian Federation
Voprosy filosofii i psikhologii
Has been issued since 1889.
ISSN 2409-3602
E-ISSN 2414-0856
Vol. 10, Is. 4, pp. 184-187, 2016

DOI: 10.13187/vfp.2016.10.184
www.ejournal20.com



UDC 159.9

The Psychological Characteristic of a Periodization of Professional Formation of the Personality from Positions of Polycyclic Approach

Yu.P. Povarenkov

Yaroslavl State Pedagogical University named after K.D. Ushinskii, Russian Federation
Doctor of Psychology, Professor

Abstract

The article sets out the main approaches to periodization Personality's Professional Formation, given their constructive criticism. Designated systemogenetic principles develop an adequate periodization. Discusses the concept of periodization polycyclic Personality's Professional Formation and Implementation. Proves its theoretical underpinnings and practical significance.

Keywords: professionalizing periodization, Personality's Professional Formation and Implementation, cyclical of professional development, astronomical and professional age of the personality.

В настоящее время в психологии сложилось 4 типа периодизаций профессионального становления личности.

Первый тип – онтогенетические периодизации, в которых в качестве временного фактора выделения этапов используется хронологический возраст субъекта труда [4]. Второй тип – профессионало-генетические периодизации, в которых в качестве временного основания используется не хронологический возраст, а возраст профессиональный, т.е. профессиональный стаж [3]. Третий тип – периодизации, в которых вообще не учитываются никакие временные факторы [2]. Четвёртый тип – смешанные периодизации, в которых используются возрастные и иные основания для периодизации. Так Е.А. Климов использует возрастную периодизацию (до 23 лет) и качественную (после 23 лет, адаптация, мастерство, авторитет, наставничество) [5, 7].

Надо признать, что все выделенные периодизации подвергаются серьёзной критике, и прежде всего за то, что они: во-первых, дублируют логику построения возрастных периодизаций развития; а, во-вторых, практически не учитывают специфику и основные тенденции профессионального становления и реализации личности.

Уже в работах Д. Сьюпера [8] было высказано предположение, что профессиональное и возрастное развитие человека не всегда совпадают между собой. А если такое и возможно, то оно происходит на ранних этапах жизненного пути и профессионализации. На этот факт обращал внимание в своих трудах и Б.Г. Ананьев [1].

Анализируя существующие походы к периодизации с позиций системогенетического подхода, мы пришли к следующим выводам.

1. Периодизация профессионального становления и реализации личности не может быть линейной и одноуровневой. Она должна быть циклической и иерархической.

2. В качестве базового основания для выделения этапов периодизации должна выступать перестройка социальной ситуации профессионального развития, особенности её принятия субъектом труда в качестве индивидуальной задачи профессионализации.

3. В качестве временного фактора периодизации необходимо использовать не только "астрономический возраст" человека, но и «профессиональный», который измеряется временем решения задач профессионального становления и реализации личности.

С учётом высказанных положений было выделено понятие "цикл профессионального становления и реализации личности" (или кратко "цикл профессионализации") как базовая единица периодизации.

Понятие "цикл" является междисциплинарным и широко используется в экономике, социологии, истории, биологии и других науках. В общем случае цикл определяется как совокупность явлений, процессов составляющая кругооборот в течение известного промежутка времени [6].

В психологии обозначилось два подхода к определению и пониманию профессионального цикла. В рамках первого подхода профессиональный цикл рассматривается как часть жизненного цикла человека, как часть его жизненного пути. Такое понимание профессионального цикла является теоретической основой для построения онтогенетических или стадийных периодизаций профессионализации, которые достаточно остро критикуются специалистами. В них сам цикл и его этапы однозначно привязаны к астрономическому (хронологическому) возрасту человека, что далеко не всегда соответствует реальным тенденциям его профессионального развития.

Понимание профессионального цикла как компонента жизненного пути определяет моноциклический подход к периодизации, в котором декларируется практически полное совпадение профессионального цикла и жизненного пути человека. При таком подходе, как мы отмечали выше, начало профессионального цикла связывается только с юношеским возрастом, его середина – только со взрослостью, окончание – только со старостью.

В рамках второго подхода профессиональный цикл рассматривается как часть или компонент трудового пути человека. Такое понимание профессионального цикла фиксируется в цитируемых выше работах Д. Холла и Ф. Мирвиса [8], на необходимость именно такого понимания цикла указывается в исследованиях Д. Сьюпера [9]. Именно такое понимание цикла соответствует принципам полициклического подхода к исследованию профессионализации и позволяет её рассматривать как состоящую из некоторой совокупности профессиональных циклов.

В настоящей статье рассмотрим профессиональный цикл с позиций второго подхода, как подсистемы в составе динамической системы трудового пути человека.

С позиций данного подхода, в рамках профессионального цикла выделяется 5 основных стадий профессионализации, которые соответствуют 5 базовым типам социальных ситуаций профессионального развития:

- 1) поиск и выбор профессии, результат – готовность к профессиональному обучению;
- 2) освоение профессиональной деятельности, результат – готовность к её реализации;
- 3) вхождение в профессию, результат – достижение профессиональной идентичности и нормативного уровня эффективности;
- 4) реализация в профессии, результат – достижение пика своих возможностей;
- 5) спад интереса к профессии или отдельным её сторонам, результат – снижение профессиональной эффективности, наступление профессионального кризиса.

В течение профессиональной жизни человека цикл может повторяться, по материалам американских психологов, от 4-х до 8 раз, в зависимости от типа профессии.

Переход к новому циклу профессионализации предполагает наступление состояния неудовлетворённости различного типа. Это может быть неудовлетворённость профессией, конкретным рабочим местом, спецификой решаемых профессиональных задач.

Неудовлетворённость способствует тому, что у субъекта труда наступает профессиональный кризис, специфика преодоления которого определяет различные виды динамических тенденций профессионала.

Во-первых, он может уйти из профессии. И здесь возможны разные варианты: кардинальное изменение профессии, повышение или понижение профессионального статуса и т.д.

Во-вторых, человек может сменить место работы (перейти из одной организации в другую, переехать из одного региона в другой).

В-третьих, возможно возникнет потребность в повышении своего профессионального уровня (поступление в ВУЗ, прохождение курсов повышения квалификации или переучивания и т.д.)

В-четвёртых, возможна смена направления деятельности в рамках данной профессии и данной организации. Это характерно для творческих профессий (научные работники, врачи, учителя, художники и т.д.).

Наконец, эмпирические исследования свидетельствуют, что возможны и другие варианты завершения 5 стадии профессионализации, а именно: по причинам объективного порядка, в силу привычки или лени, по причинам профессионального содержания, человек может не стремиться к завершению старого и к переходу в новый цикл профессионализации.

Эта ситуация является наименее продуктивной, т.к. в лучшем случае порождает стагнацию, а в худшем – деструктивные изменения личности, профессиональные деформации и т.д. Кроме того, и в том и другом случае, кроме психологических деструкций мы можем наблюдать и резкое снижение эффективности профессиональной деятельности человека.

Выделение циклов профессионализации и описание их инвариантной структуры является необходимым, но явно недостаточным условием с точки зрения приближения к более адекватному пониманию процесса профессионального становления и реализации личности. Цикл профессионализации это компонент или единица анализа изучаемого процесса и поэтому его, общая ориентация при сохранении инвариантного содержания будет зависеть от того места, которое он занимает в структуре профессионального и жизненного пути человека. Попытаемся пояснить сказанное.

Прежде всего, в рамках цикла профессионализации не учитывается ситуация допрофессионального и постпрофессионального развития человека. Поэтому в ходе психологического анализа, необходимо принимать во внимание особый статус первого и последнего цикла профессионализации.

А заключается он в том, что первому циклу, предшествует стадия допрофессионального развития, которая обеспечивает подготовку человека к решению задач первичной оптации, а последний цикл переходит к стадии простпрофессионального развития, как одному из этапов жизненного пути личности (принцип учёта начала и завершения профессионализации).

Следующий важный момент, который необходимо учитывать при оценке общей ориентации цикла профессионализации, заключается в том, какой он по счёту для человека: первый, второй и т.д. Например, в психологами показано, что вторичная оптация (как и другие стадии профессионализации) по своему содержанию будет иметь специфические отличия от первичной. Говоря иначе, на общую ориентацию цикла и содержание его стадий оказывает профессиональный опыт человека в решении соответствующих задач профессионализации (принцип коммулятивности).

Общая ориентация, направленность цикла, содержание его стадий будет зависеть и от того, на какой этап жизненного пути или, говоря более широко, на какой этап онтогенеза, он попадает. Содержание мотивации, уровень развития способностей, структура самосознания, механизмы саморегуляции, характер человека изменяются в ходе его жизни. Соответственно базовые установки цикла, интенсивность его протекания, специфическое содержание его отдельных стадий, будет существенно изменяться в зависимости от того в начале, в середине или в конце жизненного пути человека он реализуется.

Подводя итог сказанному выше, отметим, что предложенный в статье циклический принцип анализа позволяет более адекватно и более приближенно к реальности описывать процесс профессионального становления личности и более точно выстраивать технологии сопровождения и поддержки профессионала на разных этапах его карьерного развития.

Вместе с тем данный принцип не противоречит базовым положениям классических периодизаций, скорее уточняет и конкретизирует их за счёт отрыва стадий профессионализации от астрономического возраста человека.

Литература

1. Ананьев Б.Г. Избранные психологические труды: в 2-х т. М., 1980. Т.1. 230 с.
2. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996. 184 с.
3. Поваренков Ю.П. Психологический анализ процесса профессионализации // Психологические закономерности профессионализации. Ярославль, 1991. С. 95-109.
4. Поваренков Ю.П. Системогенетический анализ профессионального самоопределения личности // Ярославский психологический вестник. 2005. № 16. С. 10-15.
5. Поваренков Ю.П. Индивидуально-психологическое содержание профессионально важных качеств субъекта труда // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2006. № 2. С. 22-27.
6. Советский энциклопедический словарь/ Гл. ред. А.М. Прохоров. 4-е изд. М.: Сов. энциклопедия, 1986. 1600 с.
7. Поваренков Ю.П. Психологический анализ профессионального становления учителя на стадии обучения в педвузе // Ярославский педагогический вестник. 1998. № 1. С. 20-24.
8. Hall D.T. The new career contract developing the whole person at midlife and beyond [Текст] / D.T. Hall, P.H. Mirvis // Journal of Vocational Behavior. 1995. V. 35. P. 64-75.
9. Super D.E. The Psychology of careers. N.Y.: Harper Row, 1957.

References

1. Anan'ev B.G. Izbrannye psikhologicheskie trudy: v 2-kh t. M., 1980. T.1. 230 s.
2. Markova A.K. Psikhologiya professionalizma. M., 1996. 184 s.
3. Povarenkov Yu.P. Psikhologicheskii analiz protsessa professionalizatsii // Psikhologicheskie zakonomernosti professionalizatsii. Yaroslavl', 1991. S. 95-109.
4. Povarenkov Yu.P. Sistemogeneticheskii analiz professional'nogo samoopredeleniya lichnosti // Yaroslavskii psikhologicheskii vestnik. 2005. № 16. S. 10-15.
5. Povarenkov Yu.P. Individual'no-psikhologicheskoe sodержanie professional'no vazhnykh kachestv sub"ekta truda // Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta. 2006. № 2. S. 22-27.
6. Sovetskii entsiklopedicheskii slovar'/ Gl. red. A.M. Prokhorov. 4-e izd. M.: Sov. entsiklopediya, 1986. 1600 s.
7. Povarenkov Yu.P. Psikhologicheskii analiz professional'nogo stanovleniya uchitelya na stadii obucheniya v pedvuzе // Yaroslavskii pedagogicheskii vestnik. 1998. № 1. S. 20-24.
8. Hall D.T. The new career contract developing the whole person at midlife and beyond [Текст] / D.T. Hall, P.H. Mirvis // Journal of Vocational Behavior. 1995. V. 35. P. 64-75.
9. Super D.E. The Psychology of careers. N.Y.: Harper Row, 1957.

УДК 159.9

Психологическая характеристика периодизации профессионального становления личности с позиций полициклического подхода

Ю.П. Поварёнков

Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского, Российская Федерация
Доктор психологических наук, профессор

Аннотация. В статье зафиксированы основные подходы к периодизации профессионального становления личности, дана их конструктивная критика. Обозначены системогенетические принципы разработки адекватной периодизации. Обсуждается полициклическая концепция периодизации профессионального становления и реализации личности. Доказывается её теоретическая обоснованность и практическая значимость.

Ключевые слова: периодизация профессионализации, профессиональное становление и реализация личности, цикличность профессионального развития, астрономический и профессиональный возраст личности.