

Психология личности

© 1997 г. Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк

КРИЗИСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ

С позиции концепции профессионального становления анализируются профессиональные кризисы личности. Рассматриваются их психологические особенности, методика изучения и результаты экспериментального исследования.

Ключевые слова: критические события, нормативные профессиональные кризисы, профессиональное становление личности, социально-профессиональная активность.

ВВЕДЕНИЕ В ПРОБЛЕМУ

В отечественных и зарубежных исследованиях проблема кризисов профессионального становления личности тесно связана с возрастной периодизацией жизни человека. Для каждого возраста выделены жизненные кризисы, которые получили самые различные метаморфические определения: кризисы нереализованности, опустошенности, бесперспективности, приобретения опыта, узнавания границ, отрезвления и освобождения; эмансипации от родителей, максимальных достижений, коррекции жизненных планов, середины жизни и др. [3].

При характеристике жизненных кризисов, как правило, анализируются трудности профессионализации личности, противоречивость профессиональной жизни и коллизии карьеры.

В статье предпринята попытка рассмотреть профессионально обусловленные кризисы. Основываясь на концепции профессионального становления личности, мы выдвинули положение о том, что переход от одной стадии к другой сопровождается кризисами. Под кризисами профессионального становления мы понимаем непродолжительные по времени периоды (до года) кардинальной перестройки личности, изменения вектора ее профессионального развития.

Эти кризисы протекают, как правило, без ярко выраженных изменений профессионального поведения. Однако происходящая перестройка смысловых структур профессионального сознания, переориентация на новые цели, коррекция и ревизия социально-профессиональной позиции подготавливают смену способов выполнения деятельности, ведут к изменению взаимоотношений с окружающими людьми, а в отдельных случаях – смене профессии.

ФАКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Рассмотрим факторы, инициирующие кризисы профессионального развития. Прежде всего ими могут выступать постепенные качественные изменения (совершенствование) способов выполнения деятельности. На стадии профессиона-

лизации наступает момент, когда дальнейшее эволюционное развитие деятельности, формирование ее индивидуального стиля невозможны без коренной ломки нормативно-одобряемой деятельности. Личность должна совершить профессиональный поступок, проявить сверхнормативную активность, которая может выразиться в переходе на новый образовательно-квалификационный, либо на качественно новый, инновационный уровень выполнения деятельности.

Другим фактором, инициирующим кризисы профессионального становления, может стать возросшая социально-профессиональная активность личности. Неудовлетворенность своим социальным и профессионально-образовательным статусом нередко приводит к поиску новых способов выполнения профессиональной деятельности, ее совершенствованию, а также к смене профессий или места работы.

Факторами, порождающими профессиональные кризисы, могут выступить социально-экономические условия жизнедеятельности человека: ликвидация предприятия, сокращение рабочих мест, неудовлетворительная зарплата, переезд на новое место жительства и др. Кризисы профессионального развития нередко связаны с возрастными психологическими изменениями: ухудшением здоровья, снижением работоспособности, ослаблением психических процессов, профессиональной усталостью, интеллектуальной беспомощностью, синдромом "эмоционального сгорания" [4] и т.д. Профессиональные кризисы нередко возникают при вступлении в новую должность, участии в конкурсах на замещение вакантной должности, аттестации специалистов.

Наконец, фактором длительного кризисного явления может стать полная поглощенность профессиональной деятельностью. Специалисты-фанаты, одержимые работой как средством достижения признания и успеха, иногда серьезно нарушают профессиональную этику, становятся конфликтными, проявляют жесткость во взаимоотношениях.

Кризисные явления могут сопровождаться нечетким осознанием недостаточного уровня компетентности и профессиональной беспомощностью. Иногда наблюдаются кризисные явления при уровне профессиональной компетентности, более высоком, чем требуется для выполнения нормативной работы. Как следствие, возникает состояние профессиональной апатии и пассивности.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ КРИЗИСОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ

В профессиональном становлении личности мы выделяем следующие стадии: оптации, профессионального образования и подготовки, профессиональной адаптации, первичной и вторичной профессионализации и мастерства [2]. Переход от одной стадии к другой сопровождается нормативными кризисами. Рассмотрим их психологические особенности, следуя логике профессионального становления.

1. Профессиональное становление личности начинается со стадии оптации – формирования профессиональных намерений. С ранней юностью связано появление профессионального самоопределения. К 14 годам у девушек и юношей уже сформированы разносторонние знания о профессиях, складывается избирательное отношение к одной или нескольким из них. На стадии оптации происходит переоценка учебной деятельности: в зависимости от профессиональных намерений изменяется мотивация. Учеба в старших классах приобретает профессионально ориентированный характер. Есть все основания считать, что на стадии оптации происходит смена ведущей деятельности: учебно-познавательная деятельность сменяется учебно-профилированной. Введение вариативных компонентов в содержание образования общеобразовательной школы позволяет успешно решать задачи профилированного образования, ориентированного на продолжение учебы в профессиональных школах. Кардинально изменяется социальная ситуация развития. При этом неизбежно столкновение желаемого будущего и реального настоящего, которое приобретает характер *кризиса учебно-профессиональной ориентации*.

Старшеклассники, продолжившие учебу в 10–11-м классах, отчетливо переживают этот кризис в 16–17 лет, перед завершением школьного образования. Ядром кризиса является необходимость выбора способа получения профессионального образования или профессиональной подготовки. Следует подчеркнуть, что в этом возрасте, как правило, выбирается вариант продолжения учебы, ориентированной на определенное профессиональное поле, а не на конкретную профессию.

2. На стадии профессионального образования многие учащиеся и студенты переживают разочарование в получаемой профессии. Возникает недовольство отдельными предметами, появляются сомнения в правильности профессионального выбора, падает интерес к учебе. Наблюдается кризис профессионального выбора. Как правило, он отчетливо проявляется в первый и последний годы профессионального обучения. За редким исключением этот кризис преодолевается сменой учебной мотивации на социально-профессиональную. Усиливающаяся из года в год профессиональная направленность учебных дисциплин снижает неудовлетворенность будущей профессией.

Однако *кризис ревизии и коррекции профессионального выбора* на данной стадии не доходит до критической фазы, когда неизбежен конфликт. Можно отметить вялотекущий характер этого кризиса. Но изменение социальной ситуации развития и перестройка ведущей учебно-познавательной деятельности в профессионально-ориентированную позволяют выделить его в самостоятельный нормативный кризис профессионального становления личности.

3. После завершения профессионального образования наступает стадия профессиональной адаптации. Молодые специалисты приступают к самостоятельной трудовой деятельности. Кардинально изменяется ситуация профессионального развития: новый разновозрастной коллектив и социально-профессиональные ценности, иные социальная роль и иерархическая система производственных отношений, принципиально новый вид текущей деятельности – профессиональной.

Уже при выборе профессии молодой человек имел определенное представление о будущей работе. В профессиональном учебном заведении оно значительно обогатилось. Наступает время реального выполнения профессиональных функций. Первые недели, месяцы работы вызывают большие трудности. Но не они становятся факторами кризисных явлений. Основная причина – психологическая, являющаяся следствием несовпадения реальной профессиональной жизни со сформировавшимися представлениями и ожиданиями. Несоответствие профессиональной действительности ожиданиям молодого специалиста вызывает *кризис профессиональных экспектаций*.

Переживание этого кризиса выражается в неудовлетворенности организацией труда, его содержанием, должностными обязанностями, производственными отношениями, условиями работы и зарплатой.

Возможны два варианта разрешения кризиса:

- конструктивный (активизация профессиональных усилий по скорейшей адаптации и приобретению опыта работы);
- деструктивный (увольнение, смена специальности, неадекватное, некачественное, непродуктивное выполнение профессиональных функций).

4. Следующий нормативный кризис профессионального становления личности возникает на завершающей стадии первичной профессионализации, после 3–5 лет работы. К этому времени специалист освоил и продуктивно выполняет нормативно одобряемую деятельность, определил свой социально-профессиональный статус в иерархии производственных отношений. Динамика прошлого опыта, инерция профессионального развития, потребность в самоутверждении вызывает протест, неудовлетворенность профессиональной жизнью. Осознанно или неосознанно личность начинает испытывать потребность в дальнейшем профессиональном росте. При отсутствии его перспектив у личности возникает внутренний дискомфорт, психическая напряженность, появляются мысли о возможном увольнении, смене профессии.

Кризис профессионального роста может временно компенсироваться досуговыми видами деятельности, бытовыми заботами или же кардинально решаться путем ухода из своей профессии. Но вряд ли такое разрешение кризиса можно считать продуктивным. Введение аттестации позволяет снять конфликт за счет получения новой категории.

5. Дальнейшее профессиональное развитие специалиста приводит его к вторичной профессионализации. Особенностью этой стадии является высококачественное и высокопроизводительное выполнение профессиональной деятельности. Способы ее реализации имеют отчетливо выраженный индивидуальный характер. Специалист становится профессионалом. Ему присуща социально-профессиональная позиция, устойчивая профессиональная самооценка. Кардинально перестраиваются социально-профессиональные ценности и отношения, изменяются способы выполнения деятельности, что свидетельствует о переходе специалиста на новую стадию профессионального развития, так как эти изменения приводят к существенному преобразованию и социальной ситуации, и ведущей деятельности.

Стабилизация всех сторон профессиональной жизни может способствовать профессиональной стагнации личности; смирению и профессиональной апатии. Стагнация может длиться годами, иногда до ухода на пенсию.

Во многих случаях качественное и продуктивное выполнение деятельности приводит к тому, что личность как бы "перерастает" свою профессию. Усиливается неудовлетворенность собой, своим профессиональным положением. Сформировавшееся к этому времени профессиональное самосознание подсказывает альтернативные сценарии дальнейшей карьеры и не обязательно в рамках данной профессии. Личность испытывает потребность в самоопределении и самоорганизации. Противоречия между желаемой карьерой и ее реальными перспективами приводят к развитию *кризиса профессиональной карьеры*. При этом серьезной ревизии подвергается "Я-концепция", вносятся коррективы в сложившиеся производственные отношения. Можно констатировать: идет перестройка профессиональной ситуации развития.

Возможные варианты выхода из кризиса: увольнение, освоение новой специальности в рамках той же профессии, переход на более высокую должность.

Один из продуктивных вариантов снятия кризиса – переход на следующую стадию профессионального становления, стадию мастерства.

6. Эта стадия характеризуется творческим и инновационным уровнем выполнения профессиональной деятельности. Движущим фактором дальнейшего профессионального развития личности становится потребность в самореализации, самоосуществлении. Профессиональная самоактуализация личности приводит к неудовлетворенности собой, окружающими людьми, обстоятельствами и, конечно, профессией.

Кризис нереализованных возможностей или, точнее, *кризис социально-профессиональной самоактуализации* – это глубокая неудовлетворенность собой. Продуктивный выход из этого состояния – новаторство, изобретательство, стремительная карьера, социальная и профессиональная сверхнормативная активность. Деструктивные варианты разрешения кризиса – противоправные действия, алкоголизм, создание новой семьи, депрессия, развитие профессиональных деформаций. Данный кризис не относится к нормативным, так как не каждый профессионал способен подняться на следующий уровень мастерства.

7. Последний нормативный кризис работника обусловлен его уходом из профессиональной жизни. По достижении определенной возрастной границы он уходит на пенсию и переживает *кризис утраты профессии*. Предпенсионный период для многих работников приобретает кризисный характер. Это связано с необходимостью усвоения новой социальной роли и норм поведения. Уход на пенсию означает сужение социально-профессионального поля и контактов, снижение финансовых возможностей. Острота протекания кризиса утраты профессиональной деятельности зависит от характера трудовой деятельности (работники физического труда переживают его

легче), семейного положения и здоровья. Для снятия кризисных явлений было бы целесообразно проводить курсы по подготовке к уходу на пенсию, тренинги социально-экономической взаимопомощи, организовывать клубы досугов пенсионеров.

Итак, мы рассмотрели основные нормативные кризисы профессионального становления личности. Каждый из них отличается своеобразием профессиональной ситуации развития и индивидуальными способами выполнения ведущей деятельности. Решающее значение в возникновении кризисов на первых стадиях профессионального становления имеют объективные факторы: смена ведущей деятельности, кардинальное изменение социальной ситуации. На последующих стадиях все большую роль играют субъективные факторы: изменение "Я-концепции", перестройка профессионального сознания, возрастание уровня притязаний и самооценки, проявление потребности в самоутверждении и самоосуществлении, т.е. внутренние условия личностного роста становятся причинами кризиса профессионального развития.

МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Изучение профессиональных кризисов было проведено методами ретроспекции критических событий и психобиографий. Метод ретроспекции требует от испытуемого схематически отразить в системе эмоциональных и возрастных координат наиболее значимые, эмоционально напряженные события жизни. *Критические события* – это поворотные моменты индивидуальной жизни человека, сопровождающиеся большими эмоциональными переживаниями. Все профессионально обусловленные критические события можно разделить на три группы:

- нормативные, обусловленные логикой профессионального становления и жизни человека: окончание школы, поступление в профессиональное учебное заведение, создание семьи, трудоустройство и др.

- ненормативные, характеризующиеся случайными или неблагоприятными обстоятельствами: неудача при поступлении в профессиональную школу, распад семьи и др.

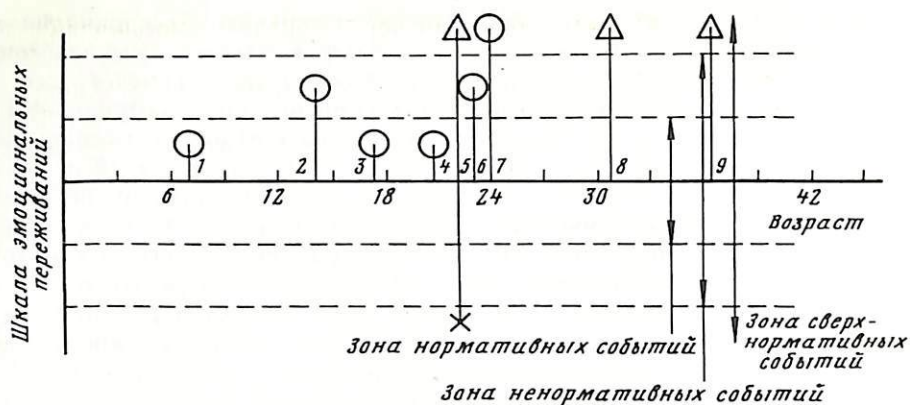
- экстраординарные (сверхнормативные), происходящие вследствие проявления сильных эмоционально-волевых усилий личности: самостоятельное прекращение учебы, инновационная инициатива, смена профессии, добровольное взятие на себя ответственности и др.

Критические события могут иметь две модальности: положительную и отрицательную. Модальность событий определяется стилем (способами) эмоционального реагирования на изменение жизненных и профессиональных обстоятельств и трудностей. Одно и то же событие для двух людей может иметь противоположные модальности. События положительной модальности назовем *эпическими*, отрицательной – *инцидентами*.

Переживание критических событий приводит, как правило, к принятию жизненно и профессионально важных решений, назовем их *поступком*. Содержание поступка определяется менталитетом, позицией, личностными смыслами и ценностями человека. Поступок кардинально изменяет темп и траекторию профессионального становления.

Приведем фрагмент ретроспекции биографии одной испытуемой (38 лет), по профессии она педагог.

1. 7 лет – поступление в школу
2. 14 лет – переезд на новое место жительства, поступление в другую школу
3. 17 лет – окончание школы и поступление в университет
4. 21 год – окончание университета и поступление на работу в школу
5. 22 года – разочарование в педагогической профессии и принятие решения о переходе на новую работу
6. Замужество, смена места жительства и работы
7. 24 года – рождение сына
8. 31 год – возвращение в педагогическую профессию учителем
9. 38 лет – приняла предложение и стала завучем школы.



Фрагмент ретроспекции профессиональной биографии.

Условные обозначения: О – нормативные события, X – инциденты, Δ – поступки

Испытуемым, слушателям курсов повышения педагогической квалификации было предложено составить свою психобиографию и схематически отобразить ее критические события. Всего было проанализировано 98 психобиографий педагогов учреждений начального профессионального образования в возрасте 26–46 лет. В процессе обработки данных были выделены критические события, причины возникновения кризиса, способы выхода из него. В ходе анализа обращалось внимание на эмоциональные состояния, вызываемые кризисной ситуацией.

В зависимости от значимости переживания, его силы, количества приложенных усилий для преодоления некоторого "разрыва" в жизни, вызванного кризисом, то или иное событие оставляет разные по своей амплитуде переживания, а следовательно, и след в биографии. Таким образом, шкала эмоциональных переживаний позволяет ранжировать события по их запечатленности в сознании, по их значимости для человека.

По мнению В.Г. Асеева, для большинства людей объективность содержательной оценки требует временной "отстойки". Когда события отходят в прошлое, происходит снижение динамической актуальности, люди могут относительно беспристрастно разобраться в том, что для них действительно ценно, значимо [1]. Таким образом, ретроспективный анализ позволяет фиксировать отсроченную во времени эмоциональную значимость для личности тех или иных критических событий профессионального развития, способствует раскрытию структуры ценностей личности.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Один из наиболее часто встречаемых в профессиональных биографиях кризисов – учебно-профессиональной ориентации на стадии оптации (14–18 лет). Большинство обследуемых (74,6%) выделяют данную ситуацию как кризис. Заканчивая 9–11 классы, старшеклассник уже имеет определенный профессиональный план. Однако на стадии реализации намерений встречаются серьезные трудности, к которым многие оказываются не готовы ("слабая подготовка", "по конкурсу не прошла" и т.п.), других подводят тяжелые материальные условия семьи (48,2%).

Испытав крушение своих первоначальных планов, разочарование ("жестокый удар", "падение с небес на землю"), личность начинает коррекцию профессиональных намерений. При этом выявлены различия у женщин и мужчин. Большинство мужчин (86,0%) в отличие от женщин не считают период выбора профессии кризисным. Возможно, это связано с близкой перспективой службы в армии и поэтому реальные профессиональные планы откладываются на более поздний срок. Данный же период воспринимается юношами как "проба пера". Замечено также, что имеющие более

сильную мотивацию при выборе профессии через год–два возобновляют попытки приобретения избранной ранее специальности.

Однако среди педагогов профессиональной школы выявлена тенденция к ситуативной жизненной стратегии. После разочарований, испытывая неудовлетворенность собой, они находят выход из создавшегося положения, выбирая часто первую попавшуюся профессию. Поэтому в биографиях этих людей из первого кризиса логически вытекает второй: кризис профессионального выбора на стадии профессиональной подготовки (16–20 лет). Наступление второго кризиса связано с тем, что, приняв малопродуманное решение к исполнению, личность не находит оптимального способа выхода из кризиса. Случайный выбор рабочей профессии или места учебы порождает недовольство своим социальным и профессионально-образовательным статусом ("невозможность применить свои умственные способности", "неудовлетворенность выбранной профессией"). Угасшая в начале деятельности эмоциональная напряженность начинает расти, что приводит к поиску новых способов выполнения профессиональной деятельности, смене профессии или места работы (отметили 53,5% слушателей).

В некоторых случаях к необходимости коррекции профессионального пути подталкивает резкое ухудшение состояния здоровья при выполнении профессиональной деятельности, изменение места жительства, резкое снижение материального уровня жизни. Происходящая переориентация на новые цели приводит к выбору другой профессии, в нашем случае – педагогической. Невозможность работать в силу объективных причин по избранной профессии компенсируется обучением учащихся по данной специальности. Таким образом, личность находит оптимальный способ выхода из кризисной ситуации. Это не означает, что все столкнувшиеся с подобными проблемами решают их одинаково. (В данном случае важен тот факт, что мы изучали биографии слушателей курсов повышения квалификации, которые характеризуются определенной профессиональной активностью.)

Начало профессиональной деятельности связано с кризисом утраты профессиональных экспектаций на стадии профессиональной адаптации (18–23 года). В отличие от предыдущего кризиса он осознается не всеми слушателями (его возникновение отметили 53% обследуемых). Многие в качестве причины появления напряженности выделяют трудности в отношениях с коллегами по работе при вхождении в коллектив. Несоответствие работы профессиональным ожиданиям, трудности в выполнении профессиональной деятельности женщины отмечают в качестве критической ситуации гораздо реже, чем мужчины. Дело в том, что для женщины эмоциональный настрой в коллективе, дружеские отношения намного важнее, чем для коллеги-мужчины.

На данной стадии профессионального становления разрешение возникающих кризисов происходит в течение более длительного времени. Наблюдается пересмотр взаимоотношений в первичном коллективе, постепенное привыкание к коллегам, принятие их. Осуществляется своеобразная ревизия планов и представлений о профессиональной деятельности, человек мобилизует свои внутренние резервы для успешного освоения выбранной профессии. Для женщин одним из возможных вариантов преодоления кризиса становится уход в семейные проблемы, хотя данный способ не является конструктивным.

Таким образом, на этой стадии преодоления кризиса велика роль собственной активности личности, проявляющейся в работе над собой, своим профессиональным "Я".

Следующим проблемным моментом профессионального становления личности является кризис коррекции профессиональной карьеры на первой стадии профессионализации (30–33 года). В проанализированных психобиографиях этот кризис выделяется немногими слушателями (28,3%). Большинство не останавливается на данной стадии своего профессионального развития. Возможно, это связано с удовлетворением, получаемым от выполнения деятельности, либо с привыканием к своим профессиональным обязанностям.

Те, кто выделил этот кризис, в качестве причин указывают неудовлетворенность трудом и невозможность выполнения деятельности в силу личных обстоятельств ("не устроилась на новом месте по специальности", "ухудшение зрения" и т.д.). Чтобы преодолеть состояние подавленности, апатии и беспокойства, эти педагоги меняют характер педагогической деятельности.

Последним из рассматриваемых кризисов является кризис коррекции перспектив профессиональной карьеры на второй стадии профессионализации (40–42 года). Значительная часть обследуемых (77,6%), достигших указанного возраста, выделяет данный кризис в качестве личностно значимого. Дело в том, что при выполнении любой профессиональной деятельности наступает момент, когда ее дальнейшая эволюция невозможна без коренной ломки и перестройки нормативно одобряемой деятельности. Человек, являясь хорошим специалистом, временами чувствует, что постепенно теряет интерес к своей профессии, у него появляется ощущение застоя. В данной ситуации есть два решения: либо смириться, либо проявить сверхнормативную активность, что, несомненно, является ""профессиональным подвигом". В случае принятия второго решения человек переходит на новый образовательно-квалификационный уровень выполнения деятельности, более высокий уровень творчества.

Однако неудовлетворенность способом выполнения деятельности не является единственной причиной данного кризиса, он может быть обусловлен и повышением в должности: человека назначают на административную работу, а через 2–3 года он ощущает недовольство, эмоциональную напряженность из-за несоответствия своих личностных характеристик занимаемой должности. Оптимальным способом разрешения этого конфликта является возвращение к прежней профессиональной деятельности, но на более высокой ступени своего профессионального развития.

В проведенном исследовании основной акцент делается на рассмотрение нормативных кризисов профессионального становления, вместе с тем ретроспективный анализ профессиональной биографии позволяет выделить ненормативные кризисы. В зависимости от иницирующих их событий выделим кризисы:

- вызванные случайными событиями (непредвиденные кризисы);
- порожденные сверхнормативной активностью личности (кризисы самоактуализации).

Если время наступления нормативных кризисов обусловлено логикой профессионального развития, то непредвиденные кризисы не имеют выраженного хронологически временного характера. Время их наступления, жизненные обстоятельства и участники случайны. Эти кризисы возникают в результате стечения неблагоприятных обстоятельств. Случайные события извне, исподволь привносят в жизнь личности хаос и беспорядок, нарушая линию ее развития.

Следует отметить факт возрастания в настоящее время количества непредвиденных кризисов. Социально-эмоциональная ситуация в обществе ежедневно рождает такие события, которые не укладываются в нормативное течение профессиональной жизни (невплаты заработной платы, постоянные и модные нынче реорганизации учреждений, вынужденное увольнение, перепрофилирование научно-исследовательских институтов). Ретроспективный анализ критических событий позволяет выделить такие события и наглядно проследить их роль в профессиональной биографии. Как правило, эти кризисы сопровождаются сильными отрицательными эмоциями. Так, все испытуемые, выделившие в своей профессиональной биографии наличие этих кризисов, отметили их в зоне событий отрицательной модальности. Выход из таких кризисов проблематичен, иногда бывает деструктивен. И тогда общество получает маргиналов, циников, пьяниц.

В группе исследуемых педагогов выход из таких кризисов осуществлялся в полном погружении в профессиональную деятельность, иницирующую интенсивный профессиональный рост, т.е. кризис активизировал самоактуализацию личности. Хотя встречались и случаи деструктивного выхода из критической ситуации.

Следующим видом ненормативных кризисов являются кризисы самоактуализации.

В становлении личности наступает момент, когда человек перерастает возможности дальнейшего развития в рамках данной профессиональной деятельности. И тогда главной движущей силой становится стремление к самореализации. Это предполагает наличие у личности сверхнормативной активности, только в этом случае возможно подлинное жизненное творчество. При рассмотрении этого вида кризисов было замечено, что они близко соприкасаются с жизненными кризисами. Возможно это связано с тем, что процесс саморазвития личности одинаково важен и для самой личности, и для ее профессиональной биографии. Развиваясь, человек сознательно подвергает себя в кризисы самоактуализации (это и резкая смена профессии, и защита диссертации после 70 лет, и новые никем не понятые инициативы). Эти кризисы в большей мере обусловлены внутренней логикой развития личности.

Среди слушателей института регионального развития образования, участвовавших в исследовании, только 5% выделили наличие таких кризисов в своей жизни. Протекание их сопровождается сильными эмоциональными переживаниями положительной модальности и для каждого человека это был своего рода жизненный поступок, требующий проявления сверхнормативной активности. Если два вида профессиональных кризисов встречаются практически у всех людей, то наличие кризиса самоактуализации предполагает изменение "Я-концепции", перестройку профессионального сознания. Присутствие этого кризиса в профессиональной биографии свидетельствует о мощном потенциале личности к самореализации и самоосуществлению.

ВЫВОДЫ

1. Экспериментальное исследование позволило выделить типы кризисов профессионального становления личности: нормативный и ненормативный. Нормативные кризисы инициируются логикой профессионального становления личности и проявляются при переходе от одной стадии профессионального развития к другой. Ненормативные кризисы носят непредсказуемый характер и могут протекать на фоне любой стадии профессионального становления; они подразделяются на две группы:

- непредвиденные кризисы, вызванные случайными событиями;
- кризисы самоактуализации, инициированные сверхнормативной активностью личности.

2. Процесс осознания личностью кризисов индивидуален. Он зависит от характера кризисной ситуации, при благополучном его протекании человек редко осознает это явление как кризис.

Количество выделенных кризисов во многом зависит от социально-профессиональной направленности, активности личности. Человек, интересующийся своим внутренним миром, стремящийся познать себя и испытывающий вследствие этого неудовлетворенность, рассматривает в своей профессиональной биографии большее количество кризисных явлений. Если же личность уходит от кризиса, старается его игнорировать, то она чаще сталкивается с крушением профессиональных надежд, несостоятельностью профессиональной биографии.

3. Исследование показало, что, переживая кризис, личность, как правило, поднимается на более высокий уровень развития. Это связано с тем, что кризис приводит к перестройке психологической структуры личности. Порождая психологическую напряженность, кризисы стимулируют профессиональное развитие.

Большинство педагогов, принявших участие в исследовании, не указали на деструктивную функцию кризисных явлений. Видимо, это обусловлено особенностями контингента исследуемых. Человек, находящийся в постоянном поиске новых способов выполнения деятельности, повышающий свою квалификацию, стремящийся реализовать себя в работе, имеет больше шансов на успешное преодоление кризисов профессионального развития.

4. Проведенное исследование показало также, что метод ретроспективного анализа профессиональной биографии и критических событий позволяет человеку обратиться

внимание на свое профессиональное развитие и инициирует процесс профессиональной рефлексии и самоактуализации.

5. Исследование подтвердило, что преодоление кризисных явлений требует от личности профессионального поступка и психологически компетентного отношения к себе. Не каждый человек может самостоятельно найти конструктивный выход из кризиса. Действенным средством преодоления кризисов являются тренинги личностного и профессионального роста, семинары по выработке альтернативных сценариев профессионального становления, составление профессиональной биографии и траектории профессионального развития личности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Асеев В.Г.* Значимость и временная стратегия поведения // Психол. журнал. Т. 2. № 6. 1981. С. 28.
2. *Зеер Э.Ф.* Профессиональное становление личности инженера-педагога. Свердловск, 1988.
3. *Поливанова К.Н.* Психологический анализ кризисов возрастного развития // Вопр. психологии. 1994. № 1. С. 61–69.
4. *Форманюк Т.В.* Синдром "эмоционального сгорания" как показатель профессиональной дезадаптации учителя // Вопр. психологии. 1994. № 6. С. 57–64.