

телей и родителей, чьи дети обучались с использованием элементов технологии УД, демонстрируют достаточно высокую эффективность последней – прежде всего в плане личностного развития детей, формирования у них адекватной учебной мотивации.

## Литература

1. Амонашвили Ш.А. Воспитательная и образовательная функции оценки учения школьников. М., 1984.
2. Давыдов В.В. Проблемы развивающего обучения. М., 1986.
3. Занков Л.В. Обучение и развитие. М., 1975.
4. Карпова Е.В., Ефимова С.Н. Диагностика мотивации достижения в детском возрасте // Проблемы развития ребенка в дошкольном возрасте. Ярославль, 1997.
5. Карпова Е.В. Теоретические основы организации самостоятельной работы студентов // Тез. докл. конф., посвящ. К.Д. Ушинскому. Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 1997.
6. Карпова Е.В., Каримова Н.Н. Исследование самооценки как компонента мотивационной сферы личности / Тез. докл. VI конф. мол. ученых. Ярославль: ЯГПУ, 1998. Ч.1.
7. Карпова Е.В. К вопросу о генезисе компонентов мотивационной сферы личности // Ежегодник РГО. Ярославль, 1998. Т.4. Вып.4.
8. Карпова Е.В. Возможности применения проблемного обучения в начальной школе // Психология педагогического мышления: теория и эксперимент. М., 1998.
9. Карпова Е.В. Развитие мотивации достижения как условие психологического благополучия детей в учебном процессе // Психологическое благополучие участников образовательного процесса. Ярославль, 1998.
10. Матюхина М.В. Мотивация учения младших школьников. М., 1984.
11. Полищук С.М., Иванова З.М. Математика. Русский язык: Учебно-методическое пособие. Ярославль, 1999.
12. Психическое развитие младших школьников / Под ред. В.В. Давыдова. М., 1990.
13. Фирсов В.В. Гуманизация и демократизация обязательного обучения на основе уровневой дифференциации обучения. М., 1993.
14. Эльконин Д.Б. Избранные психологические труды. М., 1989.

Ю. П. Поваренков

## Психологическое содержание профессиональных кризисов человека

Многочисленные исследования жизненного пути человека свидетельствуют, что "кризисность" является характерной особенностью его индивидуального развития [1-10]. Это подтверждается не только материалами научных исследований, но и находит свое отражение в обыденном сознании индивида, о чем свидетельствует большое количество поговорок, пословиц, афоризмов, посвященных данной проблеме.

В литературе традиционно выделяют макро- и микрокризисы, нормальные и ненормативные кризисы, возрастные кризисы детства и взрослости. К нормальным или нормативным [9] относят кризисы, появление которых можно ожидать и прогнозировать. Характеризуя эту группу кризисов, И.С. Кон пишет: «Зная типичную траекторию жизненного пути и особенности половозрастной стратификации данного общества, мы можем достаточно точно сказать, в каком именно возрасте человеку предстоит столкнуться с определенными проблемами, как эти проблемы переплетаются друг с другом, каковы типичные варианты их разрешения и т.д.» [9. С.135].

Наиболее подробно в отечественной психологии изучены возрастные кризисы детства – 1, 2, 7 лет и т.д. [6, 10, 14]. В рамках данного направления исследований сформировался понятийный аппарат, используемый отечественными психологами для описания кризисов развития: социальная ситуация развития, ведущая деятельность, новообразования и ряд других. Эти же исследования способствовали выявлению общих закономерностей протекания кризисов, которые характерны для всех его видов [10].

В последнее время внимание отечественных и зарубежных психологов все больше привлекают так называемые нормативные кризисы взрослости [2, 5, 8, 10]. Наиболее подробно исследованы кризисы 30 и 40 лет, которые играют ключевую роль в жизни человека.

В настоящей работе речь пойдет о нормативных кризисах профессионального пути человека. В отечественной психологии данная проблема обсуждается в работах Кудрявцева

Т.В. [2], Зеер Э.Ф. и Сыманюк Э.Э. [7], Марковой А.К. [11] и ряда других авторов.

Т.В. Кудрявцев отмечает, что профессиональные кризисы возникают при переходе от одной стадии профессионализации к другой. Он пишет, что «эти кризисы обуславливаются рассогласованием между ожидаемым успехом того или иного действия и его действительным результатом. Возникающий кризис характеризуется ломкой самого себя, собственной концепции профессионального становления, построением новых концепций и апробированием их в реальном поведении» [12. С.117].

Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк под кризисами профессионального становления понимают «непродолжительные по времени периоды (до года) кардинальной перестройки личности, изменение вектора ее профессионального развития» [7. С.35]. Они считают, что эти кризисы протекают, как правило, без ярко выраженных изменений профессионального поведения, но для них характерна перестройка смысловых структур профессионального самосознания, переориентация на новые цели, коррекция и ревизия социально-профессиональной позиции и т.д.

В настоящей работе отстаивается точка зрения, что по формальным и содержательным признакам профессиональные кризисы не могут быть сведены к кризисам жизненного пути или кризисам развития. Они, несомненно, обладают своей спецификой, и прежде всего потому, что являются отражением динамики профессионального развития человека, которое подчиняется своим специфическим законам.

Выдвигая гипотезу о содержательном своеобразии кризисов профессионального развития, мы опираемся на большой эмпирический материал, полученный при изучении различных профессий, который убедительно свидетельствует:

1) профессиональный путь личности содержит относительно стабильные этапы, этапы резких изменений и скачков, этапы стагнации или застоя;

2) профессиональный возраст далеко не всегда совпадает с возрастом хронологическим, он может опережать, и отставать от него;

3) профессиональные кризисы являются результатом обострения противоречий профессионального развития;

4) завершается профессиональный кризис либо выходом индивида на новый уровень профессионализации, либо уходом из данной профессии, либо некоторой формой компенсаторного принятия профессии.

В настоящей статье исследуются два типа кризисов профессионального развития. Первый тип характерен для стадии профессионального обучения и начальных периодов самостоятельной профессиональной деятельности. Особенностью этих кризисов является то, что основной причиной их возникновения является изменение социально-профессиональных требований, предъявляемых к индивиду в ходе профессионализации, и их осознание. Второй тип кризисов фиксируется на более поздних этапах профессионального пути, и их возникновение, в основном, определяется изменением отношения индивида к себе как профессиональному, к своим успехам, результатам профессиональной деятельности, к перспективам своего профессионального роста. Данные кризисы отличаются по способу возникновения и, фактически, отражают две качественно различные стадии профессионального развития человека.

Наличие кризисов диагностировалось на основе анализа динамики ведущих критериев профессионализации личности: профессиональной продуктивности, профессиональной идентичности и профессиональной зрелости. Кроме того, при определении кризисных состояний мы учитывали преобразование подструктур личности, становление форм ее профессиональной активности, абсолютные изменения уровня развития отдельных качеств, результаты событийного анализа.

Первый тип кризисов мы изучали на примере педагогической профессии. В ходе исследования был охвачен период времени 10 лет: пять лет обучения в педагогическом университете и первые пять лет самостоятельной профессиональной деятельности. Второй тип кризисов исследовался на примере профессии менеджера (мастера производственного участка) и частично учителя. Остановимся на содержании кризисов первого типа, который встречается в ходе обучения студентов в педвузе (см. табл.1).

Таблица 1

**Академическая успеваемость и экспертные оценки успешности обучения  
студентов педуниверситета**

	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс	
	X	K <sub>b</sub>								
Успев.	3,5	69,3	3,8	16,5	4,1	13,2	4,1	13,9	4,5	11,4
Эксп1	7,2	34,1	7,3	22,8	8,3	10,0	6,7	12,7	7,8	11,0
Эксп2	6,9	35,7	6,8	26,7	7,7	10,0	6,6	14,3	7,6	12,6
Эксп3	7,5	32,7	7,1	22,6	8,8	7,8	6,8	15,0	8,3	9,1
X	6,28	42,9	6,25	22,1	7,23	10,2	6,05	13,9	7,05	11,0
σ	1,62	15,2	1,43	3,65	1,85	1,93	1,13	0,83	1,49	1,26
K <sub>b</sub>	25,7	35,5	22,8	16,4	25,5	18,7	18,6	5,97	21,2	11,4

**Первый кризис** связан с возникновением новой для студента ситуации развития, которая отличается от школьной. Период его наиболее вероятного появления, в зависимости от индивидуальных возможностей студента и факультета, относится к концу 1 – середине 2-го курса. Кризис начинается с осознания студентом того, что сложившиеся в школе формы учебной деятельности не обеспечивают эффективного усвоения вузовской программы. Кризис сопровождается резким снижением показателей профессиональной идентичности (об этом можно судить по уровню удовлетворенности результатами учебной деятельности и выбранной профессией, профессиональной самооценке) и учебной продуктивности (о ней мы судили по академической успеваемости и экспертной оценке знаний).

Основные новообразования, возникающие в результате преодоления кризиса, следующие: обретение студенческой идентичности, становление академической формы учебной деятельности, формирование структуры интеллекта, адекватной содержанию образовательных задач, решаемых в вузе. Наиболее типичным деструктивным выходом из данного кризиса является отчисление (уход) из вуза.

**Второй кризис** связан с осознанием реальной ситуации профессионального развития; он возникает в ходе прохождения педагогической практики. Наиболее вероятный период его появления – 4 курс (после педпрактики). Кризис начинается с осознания того, что сформированные предметные знания не могут быть непосредственно реализованы в ходе учебного процесса без соответствующей методической аранжировки. Кризис сопровождается снижением учебной продуктивности, однако показатели профессиональной идентичности не уменьшаются.

Основные новообразования, которые возникают в результате кризиса: становление учебно-профессиональной идентичности, возникновение элементов профессиональной мотивации, формирование профессионально-педагогической формы учебной деятельности, формирование структуры интеллекта, ориентированного на решение учебно-профессиональных задач. Наиболее типичным деструктивным выходом из данного кризиса является «застревание» студента на стадии академического развития, которое в обыденном сознании связывается с понятием «вечный студент».

**Третий кризис** связан с возникновением социальной ситуации выбора места работы после окончания вуза. Время его наиболее вероятного проявления — 5 курс. Данный кризис начинается с осознания следующих моментов: а) высшее образование – необходимое, но недостаточное условие для полноценной жизнедеятельности в целом и получения работы в частности; б) сама работа учителя не обеспечивает планируемого уровня жизни и самореализации.

Данный кризис сопровождается резким снижением показателей профессиональной идентичности, ростом тревожности и т.д. Уровень учебной продуктивности сохраняется на высоком уровне. Основные новообразования, возникающие в результате данного кризиса, — формирование адекватного представления о мотивационных возможностях профессии учителя, стабилизация психологической системы учебно-профессиональной деятельности.

**Четвертый кризис** мы фиксируем на втором году самостоятельной работы. Он связан с предъявлением молодому специалисту адекватных социально-профессиональных требований. Складывается новая ситуация профес-

сионального развития, которая побуждает учителя к творческой переработке знаний и умений, сформировавшихся в вузе. Кризис начинается с осознания того, что сложившиеся в вузе формы деятельности не позволяют эффективно решать нормативный комплекс профессионально-педагогических задач, который возникает в школе. Кризис сопровождается резким снижением показателей профессиональной продуктивности и профессиональной идентичности.

Выделяются следующие новообразования, возникающие в результате преодоления данного кризиса: формирование психологической системы профессиональной деятельности, адекватной требованиям конкретного образовательного учреждения, становление профессиональной педагогической идентичности, стабилизация структуры профессионального интеллекта. Деструктивным результатом данного кризиса является уход молодого специалиста из школы.

Обратимся к анализу кризисов, которые появляются на более поздних этапах профессионального пути личности.

К числу показателей, которые позволяют четко фиксировать кризисы профессионального развития на данной стадии, относятся реальная и потенциальная текучесть кадров, удовлетворенность трудом и профессией, профессиональная самооценка и самооценка реализованности.

Объектом нашего исследования были выбраны менеджеры производственных участков, которые являются самым "подвижным звеном". Среди специалистов предприятия общее количество обследованных составило 200 человек. В результате анализа движения менеджеров за 4 года на одном из предприятий г. Ярославля нами было выделено 6 видов профессиональных перемещений:

- увольнение менеджеров с завода по собственному желанию;
- переход менеджеров в служащие;
- переход менеджеров в рабочие;
- переход менеджеров в другой цех на аналогичную должность;
- повышение мастеров в должности;

– понижение менеджеров в должности.

Принимая во внимание данные, полученные за 4 года, можно отметить, что из всех менеджеров, подвергенных передвижению в течение года, 33-37% увольняется с завода, 18-20% переводятся в рабочие, 8-15% переводятся в служащие, 26-30% повышаются в должности, 4-8% поникаются в должности, 2-3% переводятся в другие цехи на аналогичную должность.

Для более подробного анализа мы выбрали три вида движения кадров менеджеров, которые составляют 80% от общего объема передвижений данной категории специалистов:

- а) увольнение по собственному желанию;
- б) перевод в рабочие;
- в) повышение в должности.

Интересующие нас данные представлены в табл. 2. Максимальное суммарное движение менеджеров производственных участков приходится на возраст 29-33 года и 39-43 года (см. табл. 2). В процентном отношении обе возрастные группы менеджеров составляют 36.7%, а их вклад в общегодовой объем движения равен 57%, т.е. процент движения в 1.5 раза выше.

Для менеджеров в возрасте 29-33 года наиболее характерным способом движения является повышение в должности и переход в рабочие; в возрасте 39-43 – переход в рабочие и увольнение с завода.

Эти данные свидетельствуют, что возрастные периоды 29-33 года и 39-43 года являются кризисными для менеджеров производственных участков. При этом первый кризис (29-33 года) связан с проблемами повышения статуса, и поэтому наиболее типичным способом выхода из этого кризиса является повышение менеджера в должности и переход в рабочие. Последнее является результатом неудовлетворения соответствующими притязаниями. Второй кризис (39-43) является для менеджера наиболее глубоким. Он связан с определенным подведением жизненных итогов, оценкой успехов и дальнейших перспектив работы в должности менеджера. Наиболее типичным способом выхода из последнего кризиса является переход в рабочие и увольнение с завода.

Таблица 2

Влияние возраста на интенсивность и направление передвижения менеджеров

Возраст менеджеров	Формы передвижения менеджеров в %			Суммарная вероятность передвижения
	Увольнение	Повышение в должности	Понижение в должности	
1.19-23	10	6	0	5,3
2. 24-28	28	15	9	17,2

3. 29-33	12	37	32	27,2
4. 34-38	13	15	14	13,9
5.39-43	28	21	34	27,5
6. 44-48	5	2	6	4,3
7. 49-53	2	1	1	1,3
8. 54-58	0	3	3	3,3
Сумма	100	100	100	100

Важно подчеркнуть, что два последних повышения интенсивности движения менеджеров совпадают по времени с так называемыми нормальными кризисами жизненного пути, которые называются в литературе кризисом 30 лет (обыденная трактовка – "тридцать лет – ума нет и не будет") и кризисом 40 лет (обыденная трактовка – "седина в голову – бес в ребро").

Данное совпадение не является случайным, а свидетельствует о влиянии кризисов жизненного пути на нормативные кризисы профессионального развития. Материалы дополнительного анализа свидетельствуют, что кризисы жизненного пути лишь провоцируют профессиональные кризисы, которые переживаются индивидом в терминах профессиональных проблем.

Это подтверждается и данными социологии и психологии труда, которые показывают, что любая смена рабочего места, тем более увольнение или понижение в должности, – это крайние меры реагирования человека на ситуацию. Этому процессу всегда предшествуют мучительные раздумья, сомнения, оценка вариантов, переживание расставания с коллегами, страх перед будущей неопределенностью. Но

если человек решился на смену деятельности, то это говорит о том, что ситуация на старом месте сложилась для него очень трудная и драматичная.

Для уточнения полученных данных обратимся к материалам исследования динамики профессиональной самооценки учителей. Интересующие нас данные представлены в табл. 3. В эксперименте анализировалось два вида самооценок: индивидуальная (соответствие представления учителя о себе индивидуальному профессиональному идеалу) и социальная (соответствие представления учителя о себе социально ожидаемым эталонам профессиональной деятельности).

Из табл. 3 видно, что первый отрицательный экстремум профессиональной самооценки приходится на возраст 26-30 лет, а второй – на возраст 43-45. Нетрудно заметить, что возрастной диапазон кризисов и для учителей, и для менеджеров совпадает. Несколько более раннее наступление первого кризиса связано с особенностями выборки учителей – в основном это женщины, для которых, как известно, характерно более быстрое созревание.

Таблица 3  
Влияние возраста учителей на динамику профессиональной самооценки

Возраст учителя (в годах)	Социальная профес-сиональная само-оценка		Индивидуальная про-фессиональная само-оценка		Связь социального и ин-дивидуального идеалов	
	X*	K**	X	K	X	K
1. до 21	.67	1.00	.67	0	1.00	0
2. 22-25	.61	1.00	.62	0	1.00	0
3. 26-30	.47	.81	.47	.17	.81	.21
4. 31-36	.54	.92	.56	.13	.85	.14
5. 37-42	.55	.86	.59	.23	.86	.26
6. 43-45	.45	.90	.57	.14	.9	.16
7. 46-55	.58	.91	.61	.16	.82	.17
8. 56-60	.55	.78	.52	.19	.78	.24

X\* — среднее арифметическое; K\*\* - коэффициент вариации (ноли в таблице опущены).

Необходимо отметить, что снижение самооценки в отмеченных возрастных диапазонах

не может быть вызвано падением уровня профессионального мастерства учителя. Само-

оценка снижается из-за нарушения профессиональной идентификации личности, которая, в свою очередь, тесно связана с ростом уровня профессиональных притязаний учителя, подкрепляемых ростом реальных достижений, осознанием своих возможностей, а также успехами коллег и социальным стимулированием.

Первый кризис связан со снижением индивидуальной самооценки. Это свидетельствует, что главная причина кризиса в данном случае заключается в признании субъектом несоответствия между его представлением об идеале учителя профессионала и его представлением о себе как профессионале.

Второй кризис – кризис 40 лет – наиболее выражен у учителей на уровне резкого снижения социальной профессиональной самооценки. Он, по-видимому, осознается и переживается учителем как свое несоответствие личности социальным требованиям, предъявляемым учителю.

Принципиальное отличие реагирования на состояние кризиса у учителей и менеджеров видится в том, что у учителей на этой стадии отсутствует высокая текучесть, поэтому и механизм выхода из кризиса у них несколько иной. Он в большей степени связан с личностными изменениями, в том числе и деструктивного характера (например, наступление «эмоционального выгорания», проявление деформаций личности).

Итак, подводя общие итоги исследования, сформулируем основные выводы.

### **Выводы**

1. Полученные результаты свидетельствуют, что профессионализация личности не является монотонным процессом и развивается достаточно драматично. В ходе профессионализации на различных этапах профессионального пути возникают макро- и микрокризисы профессионального развития, которые, с одной стороны, являются результатом влияния кризисов жизненного пути, а с другой — результатом обострения внутренних противоречий профессионального становления личности.

2. Исследования подтвердили предположение, что, несмотря на свою нормативность, кризисы способствуют возникновению высокого уровня эмоционального напряжения у индивида. На это указывает интенсивность и направление перемещения кадров, снижение и рост самооценки. Динамика удовлетворенности трудом указывают на интенсивность и содер-

жание переживаний человека в период профессионального кризиса. Именно в эти периоды высокого эмоционального напряжения и внутритечностного конфликта человек особо нуждается в психологической и социальной поддержке со стороны других людей, в том числе и специалистов-психологов, социальных педагогов, профессиональных консультантов и т.д.

3. Кризисы профессионального развития являются отражением общей неравномерности профессионального становления личности на различных этапах трудового пути. Данные кризисы не могут быть названы возрастными, т.е. они не зависят от хронологического возраста индивида, а определяются фазой, периодом или стадией профессионального развития. Временным показателем в данном случае выступает профессиональный возраст личности.

4. В основе возникновения профессиональных кризисов лежит целый комплекс факторов: а) изменение социальной ситуации профессионального развития; б) обострение противоречий профессионального развития; в) возрастание требований к человеку как к профессиональному; г) обострение противоречий между потребностями человека и возможностями их реализации в рамках профессиональной деятельности; д) отсутствие готовых средств для решения возникших трудностей.

Необходимым условием эффективного разрешения профессиональных кризисов является осознание индивидом конкретных ситуаций профессионального развития, своих возможностей и их соответствие профессиональным требованиям.

5. Динамика протекания кризиса профессионального развития характеризуется определенной этапностью. 1 этап: возникновение чувства неудовлетворенности результатами своей деятельности, уровнем своего профессионального развития. 2 этап: поиск объективных и субъективных причин, которые привели к данной ситуации; уточнение своих профессиональных планов, идеалов, возможностей. 3 этап: формирование форм профессиональной активности адекватных ситуаций и профессионально значимых подструктур личности, которые позволяют преодолеть возникшие затруднения. 4 этап: реализация новых средств и возможностей, контроль за результатами.

6. В течение исследуемого этапа профессионализации (5 лет обучения и 5 лет самостоятельной деятельности) наряду с различными видами учебной и профессиональной деятельности индивидом реализуется профессиональ-

ная активность иного рода. Она направлена на самосозидание личности, оценку и переоценку ее возможностей, определение стратегий, сценариев и перспектив ее профессионального развития. Именно эта внутренняя духовная работа личности обеспечивает, в конечном счете, ее развитие, становление адекватных профессионально ориентированных новообразований и форм профессиональной активности. Степень развернутости и эффективности данной работы свидетельствует об уровне профессиональной зрелости личности, которая наряду с профессиональной идентичностью и продуктивностью является ведущим критерием ее профессионального становления.

7. Наконец, полученные результаты свидетельствуют, что, несмотря на негативные, с точки зрения обыденного сознания, проявления кризисов, они необходимы для нормального профессионального развития личности. Есть все основания утверждать, что именно высокая эмоциональность и напряженность протекания кризисов способствует разрушению неэффективных стереотипов деятельности и способствует формированию новых эффективных форм деятельности.

Поэтому в методическом плане снятие негативных компонентов кризиса должно идти не путем их устранения или нивелировки, а путем формирования у индивида соответствующей готовности к кризисам, знаний и навыков, необходимых для максимально эффективного их преодоления.

### **Литература**

1. Абульханова-Славская К.А. Деятельность и психология личности. М., 1980.

2. Ананьев Б.Г. Избранные психологические труды: в 2-х т. Т.1. М., 1980.
3. Асмолов А.Г. Психология личности. М., 1991.
4. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. Киев, 1988.
5. Жизнь как творчество. Киев, 1985.
6. Запорожец А.В. Избранные психологические труды в 2-х томах. М., 1986.
7. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Кризисы профессионального становления личности // Психол. журнал. 1997. №6. С.35-44.
8. Коган Л.Н. Человек и его судьба. М., 1986.
9. Кон И.С. Постоянство и изменчивость личности // Психол. журнал. 1987. №4. С.126-137.
10. Логинова Н.А. Развитие личности и ее жизненный путь // Принцип развития в психологии. М., 1978.
- 10а. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.
11. Ниемаля П. Развитие и нормальные кризисы взрослого человека // Проблемы психологии личности. М., 1982.
12. Поливанова К.Н. Психологический анализ кризисов возрастного развития // Вопросы психологии. 1994. №1. С.61-69.
13. Психологические основы профессионально-технического обучения. М., 1988.
14. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. М., 1946.
15. Эльконин Д.Б. К проблеме периодизации психического развития в детском возрасте // Вопросы психологии. 1971. №4. С.71-82.