

Ю. П. Поваренков

Периодизация профессионального становления личности: анализ отечественных и зарубежных подходов

В статье анализируются основные типы периодизаций профессионального становления личности: онтогенетические, профессионалогенетические, качественные, статусные и смешанные. Показано, что онтогенетические периодизации опираются на общие закономерности психического развития, а профессионалогенетические отражают специфику профессионального развития в рамках конкретных профессий. Остальные периодизации не имеют самостоятельного значения и используются как уточняющие. Оцениваются слабые и сильные стороны периодизаций, их адекватность реальным закономерностям профессионалогенеза. Отмечено, что существующие периодизации активно критикуются и теоретиками, и практиками. Показано, что онтогенетические периодизации маскируют закономерности профессионального развития, профессионалогенетические - не охватывают все стадии профессионализации личности. В качестве важного достижения рассматривается выделение цикла профессионального развития и попытки связать его с профессиональным возрастом личности. Анализируются возможности периодизаций при в плане решения теоретических и прикладных задач. На основе проведенного анализа намечаются перспективы создания эффективной периодизации профессионального становления личности на основе принципов системогенетического подхода. Предполагается, что такая периодизация должна учитывать и профессиональный и жизненный цикл субъекта труда.

Ключевые слова: профессионализация личности, профессионалогенез, стадии профессионального становления, профессиональный цикл, профессиональный возраст, единицы периодизации, основания периодизации.

Ju. P. Povarenkov

Periodization of Professional Growth: Analysis of Russian and International Approaches

In the article the main types of periodization of professional formation of the personality are analyzed: ontogenetic, professional-genetic, qualitative, status and mixed. It is shown that ontogenetic periodizations rely on general regularities of mental development, and professionally genetic ones reflect specificity of professional development within certain professions. Other periodizations do not have independent value and are used as specifying. Are estimated weak and strong points of periodizations, their adequacy to real regularities of professionalgenesis. It is noted that existing periodizations actively are criticized by both theorists, and practitioners. It is shown that ontogenetic periodizations mask regularities of professional development, professionalgenetic ones - don't cover all stages of professionalizing of the personality. As an important achievement allocation of the cycle of professional development and attempt to connect it with professional age of the personality is considered. Possibilities of periodizations are analyzed in the aspect of solution of theoretical and applied tasks. On the basis of the carried-out analysis prospects of creation of the effective periodization of professional formation of the personality on the basis of the principles of the systemogenetic approach are outlined. It is supposed that such periodization is to consider both professional and life cycle of the subject of work.

Keywords: professionalization of the personality, professionalgenesis, a stage of professional development, a professional cycle, professional age, units of periodization, a basis of periodization.

Приступая к обсуждению заявленной темы, напомним, что периодизация является методическим приемом, который широко используется в различных науках. Учитывая междисциплинарную функцию данного методического приема в энциклопедическом словаре ему дается следующее определение: «**Периодизация** – деление процессов развития на основные, качественно отличающиеся друг от друга периоды в соответствии с объективными закономерностями природы и общества» [9]. Из данного определения следует, что в основе создания любой периодизации лежит решение двух ведущих проблем: определение оснований для разбиения процесса разви-

тия на этапы и обоснование их качественной специфики.

Учитывая широкий опыт применения периодизации для исследования различных процессов, следует говорить о содержательных и формальных оснований для выделения периодов развития. К первым относятся качественные изменения (новообразования), характерные для каждого периода. Ко вторым, т.е. формальным основаниям, относится время, длительность исследуемого процесса, которое в зависимости от специфики изучаемого явления измеряется в неделях, годах, веках и т.д.

Кроме того, необходимо подчеркнуть, что периодизации начинают разрабатываться лишь на определенном этапе изучения процесса, когда накоплено большое количество фактического материала, выявлены частные и общие закономерности, определены возможные тенденции развития.

Учитывая ее значимость проблема периодизации профессионального становления личности широко обсуждается отечественными и зарубежными психологами [1], [2], [3], [4], [6], [10]. Теоретическую и практическую актуальность решения данной проблемы мы не однократно подчеркивали в наших предыдущих исследованиях [5], [7], [8].

В настоящее время отечественными психологами предложены различные варианты периодизаций профессионального становления и реализации субъекта труда, которые с определенной степенью условности можно сгруппировать в несколько типов. Наиболее часто в литературе предлагаются онтогенетические периодизации, значительно реже – профессионалогенетические. В психологических исследованиях также упоминаются качественные и смешенные периодизации. Дадим краткую и предельно общую характеристику каждого из подходов.

1. Онтогенетические периодизации. Особенностью этих периодизаций является то, что в них в качестве временного (формального) фактора выделения этапов используется хронологический возраст субъекта труда.

Этих периодизаций достаточно много, а первая была разработана классиком целостного подхода к исследованию профессионализации Д. Сьюпером [10], в рамках его психологической теории «профессиональной зрелости». При ее создании Сьюпер опирался на периодизации жизненного пути личности, предложенные Ш. Бюллер и Э. Эриксоном и она включает 5 стадий, часть которых разбивается на отдельные фазы. Рассмотрим в качестве примера, данную периодизацию более подробно

1. Стадия пробуждения (от рождения до 14 лет). Данная стадия характеризуется тем, что Я-концепция ребенка развивается благодаря ее идентификации со значимыми взрослыми. Она включает *фазу фантазии* (4–10 лет), в рамках которой доминируют детские потребности, а профессиональные роли проигрываются в фантазии; *фазу интересов* (11–12 лет), когда формируются профессионально значимые предпочтения; *фазу способностей* (13–14 лет), когда происходит

апробация индивидуальных способностей, появляются представления о профессиональных требованиях и профессиональном образовании.

2. Стадия исследования (15–24 лет). На данной стадии индивид пытается опробовать себя в различных ролях при ориентации на свои реальные профессиональные возможности. Она включает *фазу эксперимента* (15–17 лет), на которой осуществляется предварительный профессиональный выбор и его апробация в фантазии; *фазу перехода* (18–21), на которой индивид пытается реализовать свою Я-концепцию; и *фазу формирования*, которая предполагает овладение составом профессиональной деятельности (22–24).

3. Стадия консолидации (25–44 лет) характеризуется стремлением обеспечить в найденном профессиональном поле устойчивую личностную позицию. Она включает *фазу пробы* (самоутверждение в рамках выбранной профессиональной деятельности или повторный выбор, 25–30 лет) и *фазу стабилизации* (направление всех усилий в единое русло, 31–44 года).

4. Стадия сохранения (45–64 лет) профессиональное развитие индивида идет в одном определенном направлении, без выходов за рамки найденного профессионального поля. Работники стараются сохранить за собой то положение на производстве или службе, которого они добились на предыдущем этапе.

5. Стадия спада (с 65 лет) происходит развитие новых ролей: возможен уход из профессиональной жизни либо частичное участие в ней, и наблюдение за профессиональной деятельностью других людей.

2. Профессионалогенетические периодизации. Их значительно меньше и их главной особенностью является то, что в качестве временного (формального) основания для периодизации используется профессиональный возраст человека, т.е. профессиональный стаж самостоятельной работы в рамках выбранной профессии. В качестве примера рассмотрим периодизацию, предложенную Д.Н. Завалишиной [1] в рамках ее подхода к профессионализации с позиций категории онтологического субъекта. Она выделяет три стадии профессионализации личности:

1) адаптация человека к профессиональному труду - трудовой стаж работы до 5 лет;

2) идентификация личности с профессией – стаж работы до 10 лет;

3) выбор субъектом способа существования в профессии – стаж работы более 10–15 лет.

Для характеристики каждой стадии автор использует 4 базовых показателя:

- конкретизация системы «человек и профессия», которая задает рамки профессионального развития субъекта;
- определение основной задачи, которую решает субъект на данной стадии развития;
- выделение ведущего противоречия, которое разрешается субъектом;
- степень (уровень) профессионализма субъекта.

Так, например, основная задача, решаемая субъектом на первой стадии профессионализации, – познавательное и действенное овладение новыми условиями, средствами, режимами труда; на второй стадии – освоение и принятие (полное или частичное) своей профессии, отождествление себя с профессиональным сообществом; а на третьей стадии – субъектом решается задача выбора творческого или нормативного способа существования в профессии

3. Качественные периодизации. В этой группе периодизаций временной фактор как формальное основание периодизации вообще не учитывается. Таких периодизаций немного и они слабо представлены в отечественной и зарубежной психологии. В качестве примера можно привести периодизацию А.К. Марковой [4]. Она выделяет 5 уровней и 9 этапов профессионализма, не принимая во внимание ни хронологический, ни профессиональный возраст субъекта труда:

- 1) допрофессионализм, он включает этап первичного ознакомления с профессией;
- 2) профессионализм, он состоит из трех этапов: профессиональной адаптации, самоактуализации в профессии и этапа мастерства;
- 3) суперпрофессионализм, он также включает три этапа: свободное владение профессией в форме творчества, овладение рядом смежных профессий, творческое самопроектирование себя как личности;
- 4) непрофессионализм, то есть осуществление деятельности на фоне деформации личности;
- 5) послепрофессионализм – завершение профессиональной деятельности

К группе качественных периодизаций можно отнести так называемые статусные периодизации. В рамках данных периодизаций традиционно выделяются следующие стадии-статусы профессионализации: оптант, ученик, адаптант, специалист, мастер, наставник и т.д.

4. Смешанные периодизации. В этой группе периодизаций используется сочетание возраст-

ных, качественных и иные основания для построения периодизации. В качестве примера рассмотрим периодизацию Е.А. Климова [2].

Он выделяет два больших этапа развития субъекта труда: допрофессиональное и собственно профессиональное развитие, которые, в свою очередь делятся на ряд стадий. Так первый этап делится на следующие стадии:

1) стадия предыгры (от рождения до 3 лет); она, по мнению автора составляет около 5% времени, если принять за 100% «юридический» цикл развития субъекта трудовой деятельности от рождения до пенсионного возраста.

2) стадия игры (от 3 до 7–8 лет); она составляет 7% от условного цикла развития субъекта труда;

3) стадия овладения учебной деятельностью (от 7–8 до 11–12 лет); также по мнению автора составляет 7% от отмеченного цикла;

В рамках второго этапа автором выделяются следующие стадии:

4) стадия оптации, результатом которой является формирование реалистического представления о референтной профессиональной общности, от 11–12 до 14–18 лет;

5) стадия профессиональной подготовки, ее результатом является формирование профессиональной готовности, от 15–18 до 16–23 лет;

6) стадия адаптации, в рамках которой молодой специалист привыкает к новым условиям деятельности;

7) стадия интернала, когда человек достигает нормативного уровня профессиональных требований.

Далее, находясь в статусе интернала, специалист, по мнению Е.А. Климова, проходит различные фазы этого уровня профессионализации: фазы мастерства, авторитета и наставника. Для каждой из выделенных фаз характерен свой специфический уровень профессионализма.

Проведенная выше первичная систематизация периодизаций профессионального развития субъекта труда позволяет перейти к анализу сильных и слабых сторон каждой из них.

Большинство существующих в отечественной и зарубежной психологии периодизаций относится к группе онтогенетических. Они опираются на известные закономерности онтогенетического и личностного развития субъекта труда и ориентированы на изучение общих или универсальных тенденций профессионального развития, которые не зависят от вида профессиональной деятельности и профессии.

Самым существенным достижением данных периодизаций является то, что в них зафиксирован так называемый цикл профессионального становления и реализации субъекта труда. Профессиональный цикл – это «последовательность периодов или этапов в жизни работника, включающие знакомство с миром профессий и профессиональный выбор, получение образования и профессиональной подготовки, начало самостоятельной работы и накопление опыта, продвижение по служебной лестнице и периоды дальнейшей профессионализации» [3. С. 714].

В большинстве онтогенетических периодизаций профессиональный цикл, во-первых, четко фиксируется, хотя для обозначения его отдельных стадий могут использоваться разные термины, а, во-вторых, он рассматривается как компонент жизненного цикла человека, в котором выделяются допрофессиональные и постпрофессиональные этапы.

Развернутая критика **онтогенетических** периодизаций ведется по следующим направлениям.

1. Онтогенетические периодизации опираются на те или иные представления о жизненном пути человека в целом и в той или иной форме пытаются копировать его. В силу этого основные тенденции жизненного пути в определенной степени маскируют ведущие закономерности становления профессионала, что существенно сказывается на адекватности наших представлений о данном процессе.

2. Все периодизации этой группы в качестве временного параметра используют лишь хронологический возраст человека, который никак не соотносится с его «профессиональным возрастом», т.е. с профессиональным стажем и профессиональным опытом. Тем самым решение отдельных профессиональных задач жестко увязываются с конкретным возрастом человека. Исходя из этого, поиск работы возможен только в юношеском возрасте, окончание профессиональной карьеры связано только со старостью, а достижение максимальных результатов в профессиональной деятельности возможно только в среднем возрасте и т.д. Но такая тесная связь между хронологическим возрастом человека и спецификой решаемых задач профессионального развития прослеживается далеко не всегда.

3. Из сказанного следует, что онтогенетические периодизации реализуют моноциклический подход к пониманию профессионального развития, который образно можно обозначить формулой «одна жизнь – одна профессия». Такие пред-

ставления также слабо соотносятся с реальностью, т.к. человек в течение жизни может неоднократно менять и профессию, и специальность, и специализацию в рамках одной профессии и т.д. Поэтому стабильная профессиональная карьера как полностью совпадающая с жизненным циклом человека является лишь частным случаем полициклического профессионального развития.

Главная особенность **профессионалогентических** концепций периодизации заключается в том, что они отталкиваются не от общих закономерностей личностного и психического развития человека, а учитывают специфику развития и реализации субъекта труда в рамках конкретной профессиональной деятельности. Именно поэтому сильной стороной этой группы периодизаций является ориентация на изучение и обобщение специфики собственно профессионального развития человека.

С этой целью в периодизациях данного типа в качестве формального основания используется профессиональный возраст человека, в качестве которого может выступать общий или профессиональный трудовой стаж, длительность обучения (курсы, семестры), длительность поиска и выбора профессии и т.д. Такой «специализированный» подход обеспечивает более дифференцированное изучение профессионализации и позволяет, как мы уже отмечали в наших публикациях [8], зафиксировать специфические закономерности профессионального развития субъекта труда.

Критика **профессионалогентических** периодизаций ведется по следующим направлениям.

1. Несмотря на существование некоторых обобщающих подходов, большинство периодизаций данного типа приспособлены для описания закономерностей профессионального развития человека в рамках конкретного вида профессий (учителей, менеджеров, врачей, инженеров-конструкторов и т.д.) Абсолютизация такого подхода затрудняет выделение и изучение универсальных закономерностей профессионализации, общих для всех профессий или для их конкретных типов (человек-человек, человек-техника и т.д.).

2. В этих периодизациях практически не учитываются реальные связи жизненного и профессионального пути. Абстрагируясь от этих связей, мы должны будем признать, что профессиональная адаптация юноши будет происходить так же, как профессиональная адаптация человека, находящегося на стадии «взрослости». По этим же

причинам не будет отличаться профессиональная адаптация человека, который осваивает первую в жизни профессию или для него это уже вторая, третья и т.д. профессия. Но эти выводы не соответствуют реальности, так как жизненный и профессиональный опыт субъекта труда влияет на содержание и динамику профессионализации.

3. В рамках профессионалогенетических периодизаций не охватывается весь цикл профессионального становления и реализации личности. Эти периодизации обычно начинаются с описания профессиональной адаптации, т. е. охватывают только этап самостоятельной профессиональной деятельности. Таким образом, за рамками анализа остается поиск и выбор профессии (процесс первичной и вторичной оптации вообще не включается в эти периодизации), профессиональное обучение, формирование профессиональной готовности и т. д. Все указанные моменты существенно сужают концептуальные возможности профессионалогенетических периодизаций в плане описания и изучения профессионализации как целостного и непрерывного процесса, начинающего с первичной оптации.

Качественные периодизации профессионализации встречаются в психологической литературе достаточно редко и чаще всего рассматриваются как дополнение к онтогенетическим и профессионалогенетическим периодизациям. Они не имеют самостоятельного значения, т.к. в них не используется время, в качестве формального основания для периодизации, что является ведущим требованием. Но они представляют большой интерес в плане уточнения системных критериев профессионализации и интегральной характеристики ролевых функций профессионала, т.е. позволяют дать качественную характеристику уровня профессионализации субъекта труда.

Итак, мы закончили обзор основных подходов к периодизации профессионального становления и анализ их слабых и сильных сторон. Проведенный анализ позволяет нам сделать следующие выводы.

Резюме

1. Отечественные и зарубежные психологи уделяют самое пристальное внимание проблеме периодизации профессионального становления личности в силу ее высокой теоретической и практической значимости. Теоретическая значимость данной проблемы заключается в том, что адекватная периодизация позволяет систематизировать, обобщить и согласовать многочисленные эмпирические факты и частные закономерности.

А это, в свою очередь, позволяет зафиксировать профессионализацию как целостный, непрерывный процесс, охватывающий значительную часть жизненного пути личности.

Практическая значимость заявленной проблемы видится в том, что адекватная периодизация профессионального развития является концептуальной основой для разработки и реализации психологической теории сопровождения и поддержки профессионала на разных этапах его профессионального пути.

2. В настоящее время в отечественной и зарубежной психологии сложилось большое количество различных периодизаций профессионального становления и реализации личности, которые с определенной долей условности можно поделить на несколько групп (типов): онтогенетические, в которых в качестве временного фактора используется астрономический возраст человека; профессионалогенетические, в которых в качестве временного фактора используется профессиональный возраст (профессиональный стаж) человека; качественные, в которых временной фактор не используется; и смешанные, в которых используются качественные и разные временные основания.

Большинство периодизаций относится к первой группе, значительно реже встречаются периодизации второй группы, периодизации третьей и четвертой группы лишь упоминаются в литературе.

3. Все выделенные периодизации подвергаются серьезной критике, при этом в литературе подчеркиваются как слабые, так и сильные стороны каждой из них. К числу недостатков, существующих периодизаций относят: ориентация на моноцикличность профессионального развития, привязанность к хронологическому возрасту человека, несогласованность тенденций общего и профессионального развития, неполный охват основных стадий профессионализации, не полный учет взаимодействия внешних и внутренних, социальных и индивидуальных факторов профессионализации, редукция содержания профессионального развития и т. д. Отмечается, что адекватная периодизация профессионального становления должна быть комплексной, при ее разработке необходимо преодолеть недостатки каждой из выделенных групп периодизаций и опираться на их преимущества.

4. Адекватная периодизация профессионального становления личности должна соответствовать ряду требований. Во-первых, учитывать тот факт, что превращение индивида в профессиона-

ла – это длительный непрерывный процесс, охватывающий существенную часть жизни человека и включающий различные периоды и фазы. Во-вторых, принимать во внимание, что профессионализация имеет не только социально-экономическое, но и индивидуально-личностное значение для каждого человека и рассматривается им как средство самореализации и развития. В-третьих, ориентироваться на особенности современной социально-экономической ситуации, на новые требования, которые предъявляются к личности и деятельности профессионала как активного участника экономического процесса. В-четвертых, опираться на последние достижения психологической науки в области изучения психологических закономерностей формирования и функционирования субъекта труда, учитывать многообразие форм его профессиональной активности, структурно-уровневый характер данных процессов.

5. В качестве теоретической основы для разработки адекватной концепции периодизации профессионального становления и реализации личности мы рассматриваем базовые принципы системогенетического подхода. Его концептуальные возможности широко используются в психологии для решения широкого комплекса теоретических и прикладных проблем, а его продуктивность подтверждена результатами многочисленных исследований.

Библиографический список

1. Завалишина, Д.Н. Практическое мышление: Специфика и проблемы развития [Текст] / Д.Н. Завалишина.- М.: Институт психологии РАН, 2005.- 376 с.
2. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения [Текст] / Климов Е.А. - Ростов-на-Дону.: Феникс, 1996.- 509 с.
3. Крайг Г. Психология развития [Текст] / Г.Крайг.- Спб.: Питер, 2000.- 992 с.
4. Маркова, А.К. Психология профессионализма [Текст] / Маркова А.К.- М.: Знание, 1999.- 184 с.
5. Поваренков, Ю.П. Психологическое содержание профессиональной идентичности [Текст] / Ю.П. Поваренков.- Сибирский психологический журнал.- 2006.-№ 24.- С.53-58
6. Поваренков, Ю.П. Введение в психологию труда [Текст] / Ю.П. Поваренков.- Киров: Вятский гос. гуманитарный ун-т., 2006.-134 с.
7. Поваренков, Ю.П. Системогенетический подход к пониманию профессионально важных качеств субъекта труда [Текст] / Ю.П. Поваренков.- Ярославский педагогический вестник.- 2012.-Т2.-№ 1.- С.232-237.

8. Поваренков, Ю.П. Проблемы психологии профессионального становления личности [Текст] / Ю.П. Поваренков.- Саратов: Саратовский государственный социально-экономический университет, 2013.- 322 с.

9. Советский энциклопедический словарь [Текст] / гл. ред. А.М. Прохоров.- 4-е изд. - М.: Сов. энциклопедия, 1986. - 1600 с.

10. Super, D.E The psychology of career [Текст] / D.E. Super.- N.Y.: Harper&Brothers, 1957.- 400 с.

Bibliograficheskiy spisok

1. Zavalishina, D.N. Prakticheskoe myshlenie: Spetsifika i problemy razvitiya [Tekst] / D.N. Zavalishina. – М.: Institut psikhologii RAN, 2005. – 376 s.
2. Klimov, E.A. Psikhologiya professional'nogo samoopredeleniya [Tekst] / Klimov E. A. – Rostov-na-Donu.: Feniks, 1996.- 509 s.
3. Krajg G. Psikhologiya razvitiya [Tekst] / G.Krajg.- Spb.: Piter, 2000. – 992 s.
4. Markova, A.K. Psikhologiya professionalizma [Tekst] / Markova A.K.- М.: Znanie, 1999.- 184 s.
5. Povarenkov, YU.P. Psikhologicheskoe sodержanie professional'noj identichnosti [Tekst] / YU.P. Povarenkov.- Sibirskij psikhologicheskij zhurnal.- 2006.-№ 24.- S. 53–58
6. Povarenkov, YU.P. Vvedenie v psikhologiyu truda [Tekst] / YU.P. Povarenkov.- Kirov: Vyatskiy gos. gumanitarniy un-t., 2006.-134 s.
7. Povarenkov, YU.P. Sistemogeneticheskij podkhod k ponimaniyu professional'no vaznykh kachestv sub"ekta truda [Tekst] / YU.P. Povarenkov.- Yaroslavl'skiy pedgogicheskij vestnik.- 2012.-Т2.-№ 1.- S.232-237.
8. Povarenkov, YU.P. Problemy psikhologii professional'nogo stanovleniya lichnosti [Tekst] / YU.P. Povarenkov.- Saratov: Saratovskij gosudarstvennyj sotsial'no-ehkonomicheskij universitet, 2013.- 322 s.
9. Sovetskij ehntsiklopedicheskij slovar' [Tekst] / Gl. red. A.M. Prokhorov.- 4-e izd. - М.: Sov. ehntsiklopediya, 1986. - 1600 s.
10. Super, D.E The psychology of career [Tekst] / D.E. Super.- N.Y.: Harper&Brothers, 1957.- 400 s.