
**ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ,
ЭРГОНОМИКА**

Ю. П. Поваренков

УДК 159.9

<https://orcid.org/0000-0001-6326-479X>

Структурно-уровневый подход к классификации кризисов профессионализации человека

Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований
№ проекта 19-013-00782

Для цитирования: Поваренков Ю. П. Структурно-уровневый подход к классификации кризисов профессионализации человека // Ярославский педагогический вестник. 2020. № 2 (113). С. 131-139.
DOI 10.20323/1813-145X-2020-2-113-131-139

В статье рассмотрены различные подходы к определению понятия «кризис профессионализации». Показано, что кризисы профессионализации являются специфическим видом кризисов развития, существуют различные подходы к их классификации. Проанализирована общепринятая возрастная классификация видов кризисов профессионализации, выделены ее сильные и слабые стороны. Отмечено, что привязка кризисов профессионализации только к хронологическому возрасту вступает в противоречие с реальностью, так как кризисы могут согласовываться и с профессиональным возрастом человека. Раскрыто содержание структурно-уровневого подхода к психологическому анализу профессионализации. Дана развернутая характеристика двух базовых уровней профессионализации: трудового пути и профессионального пути. Показано, что трудовой путь отражает закономерности развития субъекта труда, а профессиональный – закономерности развития субъекта конкретной профессиональной деятельности. С учетом двух уровней профессионализации выделено и два типа кризисов профессионализации: кризисы трудового пути, которые привязаны к хронологическому возрасту человека, и кризисы профессионального пути, которые привязаны к профессиональному возрасту человека. Проанализированы результаты эмпирических исследований кризисов трудового пути (на примере профессии менеджера) и профессионального пути (на примере профессии учителя). Показано, что кризисы трудового пути инициируются кризисами взрослости, которые подробно исследованы в возрастной психологии. В ходе эмпирического исследования проанализированы кризисы трудового пути 30 и 40 лет. Установлено, что кризисы профессионального пути инициируются противоречиями, возникающими в ходе профессионального и карьерного развития человека. В ходе эмпирического анализа проанализированы кризисы учебно-профессиональной и профессиональной адаптации, кризисы смены учебно-профессиональной деятельности и кризисы смены детерминации профессионального развития. Определены специфические особенности их возникновения, протекания и завершения.

Ключевые слова: профессиональный кризис, структурно-уровневый подход, кризисы трудового пути, кризисы профессионального пути.

LABOUR PSYCHOLOGY, ENGINEERING PSYCHOLOGY, ERGONOMICS

Yu. P. Povarionkov

Structural-level approach to the classification of crises of human professionalization

The article considers various approaches to the definition of the crisis of professionalization. The author showed that professionalization crises are specific types of development crises and there are various approaches to their classification. The well-known age classification of types of professionalization crisis is analyzed, its strengths and weaknesses are highlighted. It is noted that linking professionalization crises only to chronological age contradicts reality, since crises can be consistent with the professional age of a person. The content of the structural-level approach to the psychological analysis of professionalization is disclosed. A detailed description of two basic levels of professionalization is given: the labor path and the professional path. It is shown that the labor path reflects the laws of development of the

labor subject, and the professional path reflects the laws of development of the subject of a specific professional activity. Here are given two levels of professionalization, two types of professionalization crises are distinguished: workplace crises that are tied to a person's chronological age and professional way crises that are tied to a person's professional age. The results of empirical studies of the crises of the labor path (by the example of the profession of manager) and the professional path (by the example of the profession of teacher) are analyzed. It is shown that the crises of the labor path are initiated by the crises of adulthood, which are studied in detail in developmental psychology. An empirical study analyzes workplace crises of 30 and 40 years. It has been established that crises in the professional path are initiated by contradictions that arise in the course of professional and career development of a person. The crises of educational-professional and professional adaptation, the crisis of the change of educational-professional activity and the crisis of the change in the determination of professional development in the course of empirical analysis are analyzed. The specific features of their occurrence, course and completion are defined.

Keywords: professional crisis, structural-level approach, labor path crises, professional path crises.

Ведущим проявлением неравномерности карьерного и профессионального развития человека являются кризисы профессионализации. Кризисы играют важную роль в процессе превращения человека в профессионала и поэтому их изучению в психологии уделяется самое пристальное внимание. Этим, в частности, объясняется нарастающее количество работ, посвященных исследованию кризисов профессионализации. В отечественной психологии проблема кризисов профессионализации подробно обсуждается в работах различных авторов [Зеер, 2005; Завалишина, 2005; Климов, 1996; Кудрявцев, 1981; Маркова, 1996; Митина, 1998; Поваренков, 2017; Сыманюк, 2005].

Т. В. Кудрявцев отмечает, что кризисы профессионализации возникают при переходе от одной стадии профессионального развития 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» [Кудрявцев, 1981, с. 21].

Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк под кризисами профессионализации понимают «непродолжительные по времени периоды (до года) координальной перестройки личности, изменение вектора ее профессионального развития» [Зеер, 1997, 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 статье речь пойдет о классификации кризисов профессионализации, которая является актуальной проблемой психологии профессионального и карьерного развития человека. Ее теоретическая актуальность заключается не толь-

ко в том, что слабо изучены психологические механизмы возникновения и протекания кризисов профессионализации, но и в том, что они недостаточно четко дифференцируются от других типов и видов кризисов развития человека. Практическая актуальность данной проблемы состоит в том, что существующие классификации кризисов профессионализации, в силу их недостаточной конкретизации, затрудняют решение методических задач диагностики и сопровождении профессионала, находящегося в состоянии кризиса.

Учитывая сказанное, мы будем придерживаться точки зрения, что по формальным и содержательным признакам кризисы профессионализации не могут быть сведены к кризисам жизненного пути или кризисам развития человека [Анцыферова, 1994]. Они, несомненно, обладают своей спецификой, прежде всего потому, что являются отражением динамики профессионализации человека, которая подчиняется специфическим закономерностям. Вместе с тем, и это необходимо учитывать в ходе анализа, в основе зарождения, протекания и преодоления любых типов кризисов, в том числе и кризисов профессионализации, лежат общие психологические механизмы.

Опираясь на данные, имеющиеся в литературе [Поваренков, 2017; Gould, 1978], можно выделить два базовых типа кризисов профессионализации: нормативные и ненормативные. Актуализация и специфика протекания ненормативных кризисов профессионализации детерминируется экстраординарными событиями, которые могут возникать в ходе профессионального и карьерного развития человека: непредвиденное увольнение с работы, производственная травма и инвалидность, острый межличностный конфликт и т. д. Ненормативные кризисы профессионализации могут детерминироваться также и экстраординарными событиями жизненного пути человека.

В статье речь пойдет о нормативных кризисах профессионализации человека, то есть о кризисах,

которые закономерно возникают на разных стадиях его карьерного и профессионального развития.

В психологии выделяются различные основания для классификации нормативных кризисов профессионализации. Наиболее развернутая и содержательная классификация кризисов данного типа, на которую ссылаются большинство авторов, представлена в работе Э. Ф. Зеер [Зеер, 2005]. В качестве оснований этой классификации рассматриваются типы базовых задач профессионализации: выбор профессии, профессиональная адаптация, профессиональная самоактуализация и самореализация и т. д.

Характерной особенностью данной классификации является жесткая привязка кризисов к паспортному возрасту человека. Из этой классификации следует, что, если человеку 14-15 лет, он должен испытывать кризис учебно-профессиональной ориентации, а если ему 18-20 лет, он должен переживать кризис профессиональной адаптации. Такое, конечно возможно. Но чаще возможно и другое: человек может переживать кризис профессиональной адаптации и в 20, и в 30, и в 40 лет, то есть всякий раз, когда меняет место работы или профессию.

Приведенный пример показывает, что отдельные кризисы профессионализации не могут быть привязаны к паспортному возрасту, поскольку они отражают логику развития профессионала в рамках конкретной профессии и поэтому соотносятся с профессиональным возрастом. Говоря другими словами, в рассмотренной классификации не дифференцируется влияние на возникновение кризисов профессионализации факторов жизненного пути (паспортный возраст) и факторов профессионального развития (профессиональный возраст).

Принимая во внимание данное обстоятельство, в рамках настоящей статьи мы подойдем к решению проблемы классификации кризисов с позиций структурно-уровневого подхода к анализу профессионализации личности. Данный подход, как показано в наших работах [Поваренков, 2016], учитывает влияние на процесс профессионализации и факторов профессионального развития, и факторов жизненного пути человека.

В рамках заявленного подхода выделяется два базовых уровня психологического анализа профессионализации: уровни трудового и профессионального пути. Кратко остановимся на психологическом содержании каждого уровня анализа.

Трудовой путь является частью жизненного пути. В общем случае он начинается в подростковом возрасте и заканчивается с выходом человека на пенсию. Возможны индивидуальные варианты

его прохождения: раннее или позднее начало, прерывание, разные сроки завершения. Он отражает динамику развития субъекта труда, проявлений его трудолюбия, трудоспособности, готовности к труду, динамику формирования трудового опыта и т. д. Трудовой путь в определенной степени надпрофессионален, то есть он не привязан к конкретной профессии и специальности человека. В целом трудовой путь является результатом влияния всего многообразия и профессиональных, и жизнедеятельностных детерминант, причем последние играют ведущую роль.

Очевидно, что трудовой путь реализуется человеком через освоение и реализацию всего многообразия различных видов трудовой и профессиональной деятельности, но не сводится к ним. Профессиональная деятельность является лишь средством или способом решения задач трудового пути, в качестве которых выступает осознание необходимости трудиться, исследование своих возможностей и предъявляемых требований, обеспечение устойчивой профессиональной позиции, поддержание и сохранение трудового потенциала и т. д.

Практики, специалисты по работе с персоналом, давно заметили специфику трудового пути и особенности его детерминации. Поэтому для его измерения в кадровых службах используется не профессиональный, а общетрудовой стаж, который положительно коррелирует с хронологическим (паспортным) возрастом человека. Использование последнего свидетельствует о тесной связи и о прямом влиянии жизненного пути человека на его трудовой путь.

На уровне профессионального пути изучаются закономерности профессионализации личности в рамках конкретной профессии, специальности, организации, рабочего места или должности. Важно отметить, что возможны самые различные сочетания и соотношения всех названных оснований.

В ходе профессионального пути формируются и развиваются профессиональный опыт, профессиональные способности, профессиональная мотивация, профессионально важные качества, профессиональная одаренность, профессиональная пригодность и т. д. Использование данных понятий подчеркивает специализированность профессионального пути, его зависимость от содержания и условий конкретной профессиональной деятельности и трудового поста.

Профессиональное развитие человека в рамках конкретной специальности и профессии является частью трудового пути, но может с ним определенным образом совпадать. Это происходит, когда

его трудовой путь связан с одной профессией, специальностью или одним местом работы. Если человек меняет профессии и специальности, то трудовой путь будет состоять из нескольких циклов профессионального пути.

В ходе профессионального становления человек решает такие задачи, как поиск и выбор конкретной профессии, формирование готовности к самостоятельному выполнению конкретной профессиональной деятельности, добивается необходимого уровня профессиональной самореализации и оптимального пика профессиональной продуктивности, поддерживает заданный уровень профессиональной продуктивности на фоне снижения интереса к профессии, борется с проявлением профессиональных деструкций, меняет профессию, специальность, место работы и т. д. Ведущим временным параметром измерения профессионального пути является профессиональный или карьерный возраст человека. На практике для этих целей используется профессиональный стаж человека.

В соответствии с описанными уровнями психологического анализа карьерного и профессионального развития человека можно выделить и **два типа кризисов профессионализации: кризисы трудового и кризисы профессионального пути**. Рассмотрим их специфические особенности.

Характерной особенностью кризисов трудового пути является то, что они соотносятся с хронологическим (паспортным) возрастом человека и могут провоцироваться кризисами жизненного пути. Чтобы убедиться в этом, рассмотрим содержание некоторых кризисов взрослости (жизненного пути) и их влияние на процесс профессионального и карьерного развития человека.

Кризисы взрослости человека подробно исследованы в работах отечественных и зарубежных психологов [Ахмеров, 2013; Головей, 2009; Levinson, 1986, 1990; Ливенхуд, 1994; Шихи, 1995; Манукян, 2010; Солдатова, 2007; Пантелеева, 2011; Erikson, 1968], и выделены различные их виды. Мы рассмотрим два из них, которые приходятся на активный период профессионализации человека: кризис 30 и 40 лет.

Хронологические сроки нормативных возрастных кризисов имеют весьма приблизительный характер. Момент возникновения, продолжительность, острота прохождения кризисов в период взрослости могут заметно варьироваться в зависимости от индивидуальных особенностей человека и влияния внешних факторов. Поэтому обычно психологи выделяют кризисные диапазо-

ны, которых мы и будем придерживаться: 28-33 (кризис 30 лет) и 39-45 (кризис 40 лет) лет.

Кризис 30 лет знаменует переход к средней взрослости, к периоду наивысшей работоспособности и отдачи. Он связан с задачей коррекции плана жизни с высоты накопленного опыта, с созданием более рациональной и упорядоченной структуры жизни, в том числе и в профессиональной сфере. В этот период человек приходит к переоценке прежних выборов – супруга, профессиональной карьеры, жизненных целей. Часто наблюдается стремление к коренной смене образа жизни; распад ранних браков; профессиональная переориентация и т. д.

Кризис 40 лет (кризис середины жизни) получил наибольшую известность и одновременно наиболее противоречивые оценки. Первые признаки кризиса связаны с разладом внутреннего мира, то есть с изменением отношения к тому, что раньше казалось важным, значимым, интересным или, напротив, отталкивающим. Кризис идентичности выражается в переживании чувства нетождественности самому себе, того, что стал иным. Разрешение кризиса средних лет предполагает пересмотр жизненных целей в сторону большей сдержанности и реалистичности, осознание ограниченности времени жизни, коррекцию условий жизни, выработку нового образа Я, придание все большего значения супругам, друзьям, детям. Нахождение новой цели, значимой и одновременно более реалистичной, позволяет выстроить новую структуру жизни и новую теплоту отношений.

Обратимся к эмпирическим данным, которые свидетельствуют о существовании кризисов трудового пути, порождаемых кризисами взрослости.

В работе Л. А. Головей [Головей, 2009] было исследовано влияние кризисов взрослости 30 и 40 лет на профессиональное развитие человека. Было установлено, что для профессионалов в 30 лет характерно

- повышение «эмоционального истощения», «деперсонализации», «редукции личных достижений»;

- снижение удовлетворенности профессиональной деятельностью, направленности на самореализацию, удовлетворенности межличностным общением с руководством и коллегами, удовлетворенности в возможностях «собственного профессионального развития», негативная оценка организации и условий труда;

- переживание отставания от большинства ровесников в профессиональной сфере, трудно-

стей, связанных с принятием профессиональных норм.

В ситуации кризиса 40 лет для профессионалов характерны следующие изменения:

- повышение удовлетворенности профессиональной деятельностью, удовлетворенности в признании личного авторитета, профессиональным развитием, личным вкладом, а также повышение конфликтности в общении, низкая самооценка поддержки со стороны друзей и коллег;

- снижение показателей «эмоционального истощения» и «деперсонализации», показателей самореализации;

- переживание разочарования в выбранной профессии, активизация желания заняться чем-то более значимым, изменить жизненные цели и приоритеты, начать что-то заново.

Нетрудно заметить, что для кризисов 30 и 40 лет характерны общие психологические проявления, которые выражаются в состоянии неудовлетворенности самореализацией, в осознании расхождения между целями и реальными результатами, в стремлении к подведению определенных итогов, переосмыслению и реструктурированию содержания жизненного и трудового пути.

Это общее стремление к переменам и изменениям, которое прослеживается в состоянии кризиса на психологическом уровне, проявляется и на поведенческом уровне профессионала. Этот факт зафиксирован нами в ходе исследования движения и текучести менеджеров производственных участков, которые являются самым «подвижным звеном» среди специалистов предприятия. В ходе обследования 267 менеджеров было выявлено 6 видов их 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.

Анализ показал, что интенсивность движения (текучести) менеджеров тесно связана с их паспортным возрастом, и ее максимальные значения приходятся на возрастной диапазон 28-33 и 39-44 года. Причем направленность движения отличаются: 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.

При интерпретации полученных результатов мы исходили из следующих предположений. Во-первых, в обычных условиях деятельности работники стремятся к стабильности и сохранению существующего положения вещей, поэтому наблюдается снижение интенсивности их движения. Во-вторых, если на конкретном рабочем месте нарастают проблемы, происходит рост интенсивности движения кадров: растет потенциальная и реальная текучесть, активизируются переводы внутри предприятия, учащаются увольнения и смена профессии и т. д. В-третьих, резкий рост данных показателей свидетельствует о наличии кризисной ситуации.

Из сказанного следует, что в возрастном диапазоне 28-33 и 39-44 менеджеры могут переживать серьезные кризисы именно трудового пути, которые совпадают с известными кризисами взрослости и слабо связаны с проблемами осуществления профессиональной деятельности.

При этом первый кризис (29-33 года) связан, прежде всего, с проблемами профессионального статуса, поэтому наиболее типичным способом выхода из этого кризиса является повышение менеджера в должности и переход в рабочие. 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.

Таким образом, представленные выше данные свидетельствуют о влиянии кризисов жизненного пути на нормативные кризисы профессионализации, в данном случае кризисы трудового пути. Это проявляется в том, что они как бы активизируют кризисы профессионала и тем самым повышают его «чувствительность» к проблемам трудового пути. Поэтому они переживаются человеком в терминах содержания задач трудового пути и преодолеваются способами, адекватными его содержанию.

Кризисы профессионального пути отражают психологические закономерности профессионализации личности в рамках освоения конкретной профессии. Во временном плане проявление этих кризисов, как было отмечено выше, соотносится не с паспортным, а с профессиональным возрастом (профессиональным стажем) человека. Они детерминированы закономерностями карьерного и профессионального развития человека, которые проявляются в процессе освоения конкретной профессиональной деятельности.

Данный тип кризисов профессионализации в психологии исследован достаточно подробно [Климов, 1996 ; Крайг, 2000], поэтому обозначим только его некоторые виды.

Во-первых, выделяются кризисы профессионального пути, характерные для стадии профессионального обучения [Поваренков, 2017]. В качестве примера рассмотрим кризисы, выявленные в ходе изучения студентов педагогического университета (5-летний цикл обучения).

Кризис учебно-профессиональной адаптации связан с возникновением новой для вчерашнего школьника ситуации развития, которая отличается от школьной. Период его наиболее вероятного появления, в зависимости от индивидуальных возможностей студента и факультета, относится к концу 1-го – 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 (удовлетворенность результатами учебной деятельности и выбранной профессии, профессиональная самооценка) и учебной продуктивности (академическая успеваемость, экспертная оценка 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.

Кризис формирования учебно-профессиональной деятельности связан с возникновением реальной ситуации профессионального развития в результате прохождения педагогической практики. Наиболее вероятный период его появления – 4 курс (в процессе и после практики). Кризис начинается с осознания того, что сформированные предметные знания не могут быть непосредственно реализованы в ходе учебного процесса без соответствующей методической обработки и включения их в структуру педагогической деятельности. Кризис сопровождается снижением учебной продуктивности, однако показатели профессиональной идентичности не уменьшаются.

Основные новообразования, которые возникают в результате итога 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 «застривание» студента на стадии академического развития.

Кризис неопределенности выбора профессионального пути 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 и стабилизация психологической системы учебно-профессиональной деятельности.

Кроме рассмотренных, выделяются кризисы профессионального пути, которые возникают в процессе самостоятельной профессиональной деятельности после завершения профессионального обучения. Эти кризисы тесно связаны с содержанием конкретной профессиональной деятельности и во многом определяются его спецификой. Рассмотрим их на примере деятельности учителя школы.

Кризис профессиональной адаптации в зависимости от профессии и факторов первичности – вторичности адаптации может возникать на 1 или 2 году самостоятельной профессиональной деятельности. Анализ показал, что у начинающих педагогов общеобразовательной школы кризис адаптации возникает на втором году самостоятельной деятельности. Он проявляется в резком снижении эффективности деятельности, профессиональной самооценки и удовлетворенности трудом, в возрастании уровня ситуативной тревожности и активизации коупинг-поведения и зависит не от возраста учителя, а от его профессионального стажа, то есть является кризисом профессионального пути. Данный кризис позволяет решить следующие задачи: во-первых, понять и осознать, что учебно-профессиональная система педагогической деятельности, сформированная в

вузе, не позволяет эффективно решать профессионально-педагогические задачи; во-вторых, осознать необходимость формирования новой, то есть адекватной конкретным условиям системы профессионально-педагогической деятельности. В-третьих, непосредственно приступить к ее формированию.

О завершении кризиса адаптации свидетельствует резкий рост эффективности педагогической деятельности, повышение показателей уровня самооценки и удовлетворенности трудом, которые обнаруживаются на 3 году самостоятельной работы и продолжаются до достижения профессионального стажа 5-6 лет

Кризис смены профессиональной детерминации (кризис первичной профессионализации) проявляется у педагогов на 5-7 году самостоятельной деятельности. К этому времени почти все педагоги осваивают нормативную структуру педагогической деятельности, которая полностью (или в основном) соответствует предъявляемым требованиям. Тем самым разрушается привычная модель детерминации профессионального развития, которая опирается на внешнее стимулирование. В рамках кризиса педагог осознает утрату старой системы детерминации и необходимость перехода на новую, самодетерминационную модель управления профессионализацией. Кризис проявляется в прекращении и даже снижении роста эффективности профессиональной деятельности, в росте уровня ситуативной тревожности, в снижении профессиональной идентичности и удовлетворенности профессиональной деятельностью.

Данный кризис завершается, когда педагог выработывает адекватную форму самодетерминации педагогической деятельности и профессионализации в целом, включая систему субъективных критериев оценки ее эффективности.

Кризис профессиональной стагнации (кризис вторичной профессионализации) наступает, когда профессионал достигает предела своих возможностей, который он сам себе определил или задал. Кризис проявляется в стагнации эффективности деятельности и стереотипизации способов ее выполнении, в снижении интереса к деятельности, в изменении качественных и количественных показателей самоотношения, в росте неудовлетворенности собой и профессией, в снижении самооценки, в изменении структуры профессиональной идентичности. Обостряют кризис нарастающие проблемы с профессиональными деформациями и признаки профессионального выгорания.

Преодоление кризиса вторичной профессионализации связано с осознанием педагогом необхо-

димости глубоких изменений в психологической системе профессиональной деятельности и целей профессионализации в целом. Кризис завершается, когда педагог принимает решение либо сменить профессию, специальность, либо преобразовать психологическую систему педагогической деятельности и внести изменения в стратегию и тактику его профессионального и карьерного развития. Конструктивное преодоление кризиса стагнации – новый цикл профессионального развития педагога либо в рамках старой педагогической деятельности, либо в новых профессиональных сферах, в том числе и за рамками педагогической деятельности.

Резюме

Подводя итоги проведенного анализа, обозначим некоторые наиболее существенные моменты:

1. Исследование кризисов профессионализации относится к категории актуальных проблем психологии профессионального и карьерного развития личности. Ее теоретическая актуальность заключается в том, что слабо изучены психологические механизмы порождения и протекания кризисов профессионализации, и в том, что они недостаточно четко дифференцируются от других типов и видов кризисов развития человека. Практическая актуальность данной проблемы видится в том, что существующие концепции кризисов профессионализации, в силу их недостаточной конкретизации, не способствуют конструктивному решению методических задач диагностики и сопровождения профессионала, находящегося в состоянии кризиса.

2. Анализ самой распространенной и широко используемой в отечественной психологии классификации кризисов профессионализации Э. Ф. Зеера и Э. Э. Сыманюк свидетельствует, что жесткое «привязывание» кризисов к паспортному возрасту человека, в ряде случаев, вступает в противоречие с реальностью. Данная классификация фактически не принимается во внимание, что кризисы профессионализации детерминируются не только факторами и событиями жизненного пути, но и закономерностями развития профессионала в рамках освоения конкретной профессиональной деятельности. Причем во временном плане влияние этих факторов может не совпадать или совпадать, частично пересекаться. Неучет уровневой модели детерминации кризисов приводит к тому, что в предложенной классификации происходит смешение различных по происхождению типов и видов кризисов профессионализации. Это обстоятельство существенно затрудняет понимание психологических механизмов возникновения кризи-

сов профессионализации и создает методические трудности в ходе психологического сопровождения профессионалов.

3. С учетом выявленных концептуальных неточностей общепринятой классификации кризисов нами был предложен двухуровневый подход к ее разработке. В рамках данного подхода выделено 2 основных уровня психологического анализа профессионализации: уровень трудового и уровень профессионального пути. На первом уровне анализа исследуются закономерности развития субъекта труда, которое начинается в подростковом возрасте и завершается на поздних стадиях жизненного пути. Трудовой путь испытывает активное влияние закономерностей реализации жизненного пути человека и измеряется в единицах паспортного возраста или общетрудового стажа профессионала. Профессиональный путь отражает закономерности развития субъекта конкретной профессиональной деятельности, который может начинаться и завершаться на разных этапах трудового пути. На динамику и содержание профессионального пути наибольшее влияние оказывает специфика профессиональной деятельности и ее требования. Профессиональный путь измеряется в единицах профессионального возраста или профессионального стажа.

4. В соответствии с двухуровневым подходом нами было выделено два базовых типа нормативных кризисов профессионализации: кризисы трудового пути и кризисы профессионального пути.

Специфика кризисов трудового пути заключается в том, что они активизируются под влиянием кризисов жизненного пути (кризисов взрослости), однако формулируются профессионалом в терминах проблем профессионального развития. Механизм их влияния заключается в повышении чувствительности профессионала кризисного возраста к проблемам профессионализации и в переосмыслении их в логике решения задач жизненного пути.

Специфика кризисов профессионального пути заключается в том, что они порождаются противоречиями, которые возникают в процессе решения задач развития субъекта конкретной профессиональной деятельности. Они фиксируются в единицах профессионального или карьерного возраста и не всегда пересекаются с кризисами трудового пути, поскольку кризисы профессионального и трудового пути привязаны к разным временным единицам измерения профессионализации и отражают разные ее аспекты.

Библиографический список

1. Анцыферова Л. И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысление, преобразование ситуаций и психологическая защита // Психологический журнал. 1994. Т. 15. № 1. С. 3-18.
2. Ахмеров Р. А. Субъективная картина жизненного пути в структуре самосознания // В мире научных открытий. 2013. № 7. (43). С. 190-220.
3. Головей Л. А. Соотношение возрастных и профессиональных кризисов в развитии взрослого человека / Л. А. Головей, В. Р. Манукян, М. Д. Петраш // Акмеология. 2009. № 4. С. 31-39.
4. Зеер Э. Ф. Психология профессий : учебное пособие для студентов вузов. Москва : Академический Проект; Фонд «Мир», 2005. 336 с.
5. Зеер Э. Ф. Кризисы профессионального становления личности / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк // Психологический журнал. 1997. № 6. С. 35-44.
6. Завалишина Д. Н. Практическое мышление: Специфика и проблемы развития. Москва : Институт психологии РАН, 2005. 376 с.
7. Климов Е. А. Психология профессионала. Москва : Институт практической психологии, 1996. 400 с.
8. Крайг Г. Психология развития. Санкт-Петербург, 2000. 992 с.
9. Кудрявцев Т. В. Психолого-педагогические проблемы высшей школы // Вопросы психологии. 1981. № 2. С. 20-31.
10. Ливенхуд Б. Кризисы жизни – шансы жизни: Развитие человека между детством и старостью. Калуга : Духов. Познание, 1994. 217 с.
11. Манукян В. Р. Нормативные кризисы развития взрослости // Вестник СПбГУ. Серия 12. 2010. Вып 1. С. 39-45.
12. Маркова, А. К. Психология профессионализма. Москва : Знание, 1996. 184 с.
13. Митина Л. М. Психология профессионального развития учителя. Москва : МПСИ «Флинта», 1998. 340 с.
14. Пантелеева, В. В. Психология кризисных состояний личности / В. В. Пантелеева, А. О. Арбузенко. Тольятти : Изд-во ТГУ, 2011. 194 с.
15. Поваренков Ю. П. Уточнение психологического содержания уровней профессионального становления и реализации личности // Ярославский педагогический вестник. 2016. № 3. С. 202-210.
16. Поваренков, Ю. П. Структурно-уровневый подход к периодизации профессионального становления личности // Ярославский педагогический вестник. 2017. № 6. С. 212-219.
17. Поваренков Ю. П. Инерционность как закономерность профессионального становления личности // Человеческий фактор: Социальный психолог. 2017. № 2 (34). С. 394-403.
18. Солдатова Е. Л. Структура и динамика нормативного кризиса перехода к взрослости. Челябинск : Изд-во ЮУрГУ, 2007. 267 с.

19. Шихи Г. Возрастные кризисы. Ступени личностного роста. Санкт-Петербург : Ювента, 1995. 436 с.
20. Erikson E. H. Identify. Youth and crisis. New York, 1968. 336 p.
21. Gould R. L. Transformations, growth and change in adult life. New York, 1978. 388 p.
22. Levinson D. A conception of adult development // American psychologist. 1986. № 41. P. 3-13.
23. Levenson D. A The seasons of a woman's life: Ymplications for woman and man. Presented at the 98th annual convention of the American Psychological Association, Boston, 1990. C. 23-29.

Reference list

1. Ancyferova L. I. Lichnost' v trudnyh zhiznennyh usloviyah: pereosmyslivanie, preobrazovanie situacij i psihologicheskaja zashhita = Personality in difficult living conditions: rethinking, transforming of situations and psychological protection // Psihologicheskij zhurnal. 1994. T. 15. № 1. S. 3-18.
2. Ahmerov R. A. Sub#ektivnaja kartina zhiznennogo puti v strukture samosoznaniya = Subjective picture of the life path in the structure of self-awareness // V mire nauchnyh otkrytij. 2013. № 7. (43). S. 190-220.
3. Golovej L. A. Sootnoshenie vozrastnyh i professional'nyh krizisov v razvitii vzroslogo cheloveka = Ratio of age to professional crises in adult development / L. A. Golovej, V. R. Manukjan, M. D. Petrash // Akmeologija. 2009. № 4. S. 31-39.
4. Zeer Je. F. Psihologija professij : uchebnoe posobie dlja studentov vuzov = Psychology of professions: a teaching manual for university students. Moskva : Akademicheskij Proekt; Fond «Mir», 2005. 336 s.
5. Zeer Je. F. Krizisy professional'nogo stanovlenija lichnosti = Crises of professional personality formation / Je. F. Zeer, Je. Je. Symanjuk // Psihologicheskij zhurnal. 1997. № 6. S. 35-44.
6. Zavalishina D. N. Prakticheskoe myshlenie: Specifika i problemy razvitija = Practical thinking: Specifics and development challenges. Moskva : Institut psihologii RAN, 2005. 376 s.
7. Klimov E. A. Psihologija professionala = Psychology of the professional. Moskva : Institut prakticheskoy psihologii, 1996. 400 s.
8. Krajg G. Psihologija razvitija = Development psychology. Sankt-Peterburg, 2000. 992 s.
9. Kudrjavcev, T. V. Psihologo-pedagogicheskie problemy vysshej shkoly = Psychological and pedagogical problems of higher education // Voprosy psihologii. 1981. № 2. S. 20-31.
10. Livenhud B. Krizisy zhizni – shansy zhizni: Razvitie cheloveka mezhdru detstvom i starost'ju = Crises of life – chances of life: human development between childhood and old age. Kaluga : Duhov. poznanie. 1994. 217 s.
11. Manukjan V. R. Normativnye krizisy razvitija vzroslosti = Normative crises of adult development // Vestnik SPbGU. Serija 12. 2010. Vyp 1. S. 39-45.
12. Markova, A. K. Psihologija professionalizma = Psychology of professionalism. Moskva : Znanie, 1996. 184 s.
13. Mitina L. M. Psihologija professional'nogo razvitija uchitelja = Psychology of the teacher's professional development. Moskva : MPSI «Flinta», 1998. 340 s.
14. Panteleeva V. V. Psihologija krizisnyh sostojanij lichnosti = Psychology of the personal's crisis states / V. V. Panteleeva, A. O. Arbuzenko. Tol'jatti : Izd-vo TGU, 2011. 194 s.
15. Povarenkov Ju. P. Utochnenie psihologicheskogo soderzhaniya urovnej professional'nogo stanovlenija i realizacii lichnosti = Clarification of psychological content of levels of professional formation and realization of the personality // Jaroslavskij pedagogicheskij vestnik. 2016. № 3. S. 202-210.
16. Povarenkov Ju. P. Strukturno-urovnevyy podhod k periodizacii professional'nogo stanovlenija lichnosti = Structural-level approach to periodization of the personality's professional formation // Jaroslavskij pedagogicheskij vestnik. 2017. № 6. S. 212-219.
17. Povarenkov Ju. P. Inercionnost' kak zakonmer-nost' professional'nogo stanovlenija lichnosti = Inertia as a pattern of the personality's professional formation // Chelovecheskij faktor: Social'nyj psiholog. 2017. № 2 (34). S. 394-403.
18. Soldatova E. L. Struktura i dinamika normativnogo krizisa perehoda k vzroslosti = Structure and dynamics of the regulatory crisis of the transition to adulthood. Cheljabinsk : Izd-vo JuUrGU, 2007. 267 s.
19. Shihi G. Vozrastnye krizisy. Stupeni lichnostnogo rosta = Age crisis. Steps of personal growth. Sankt-Peterburg : Juventa, 1995. 436 s.
20. Erikson E. H. Identify. Youth and crisis. New York, 1968. 336 p.
21. Gould R. L. Transformations, growth and change in adult life. New York, 1978. 388 p.
22. Levinson D. A conception of adult development // American psychologist. 1986. № 41. R. 3-13.
23. Levenson D. A The seasons of a woman's life: Ymplications for woman and man. Presented at the 98th annual convention of the American Psychological Association, Boston, 1990. S. 23-29.