***Кризисы профессионального становления***

Содержание

Введение

1.  Типология кризисов личности

2.  Психологические особенности кризисов профессионального становления

3.  Факторы, влияющие на кризисы профессионального становления

Заключение

Список использованной литературы

Введение

Важное место в профессиональном становлении личности принадлежит кризисам. Кризисы профессионального становления выражаются в изменении темпа и вектора профессионального развития личности, сопровождаются перестройкой смысловых структур профессионального сознания, переориентацией на новые цели, коррекцией социально-профессиональной позиции. Это отмечали в своих работах психологи Л.И.Анцыферова, Н.В.Гришина, Э.Ф.Зеер, ЕА.Климов, А.К.Маркова, Л.М.Митина и др. Знание психологических механизмов, закономерностей и особенностей кризисных явлений позволит их учитывать и конструктивно преодолевать. Кризисы нельзя игнорировать, не замечать. Уход от них грозит человеку профессиональной дезадаптацией, крушением профессиональных надежд, несостоятельностью профессиональной биографии.

Кризисы профессионального становления личности не стали еще предметом пристального изучения психологов. Кризисы же психического развития, возрастные и жизненные кризисы широко представлены в психологических исследованиях. Прежде чем рассматривать кризисы профессионального становления, проведем краткий анализ интерпретации различных кризисов личности.

В обобщающей статье К.Н.Поливановой, посвящен­ной кризисам психического развития детей, убедитель­но показано, что ведущими факторами кризисов детства являются изменение социальной ситуации развития, перестройка системы отношений со взрослыми и окружающим миром, а также смена ведущей деятельности.

Развитие кризисных явлений наблюдается в определенные относительно кратковременные периоды. Но они никак не инициируются возрастом. Возраст — всего лишь фон, на котором проявляется кризис, главное — перестройка, изменение социальной ситуации и ведущей деятельности. И конечно, кризисы психического развития не ограничиваются периодом детства. Социальная ситуация развития и ведущая деятельность изменяются и за пределами детского возраста.

Таким образом, кризисы психического развития — это переход от одной стадии развития к другой, характеризующийся изменением социальной ситуации, сменой ведущей деятельности и возникновением психологических новообразований.

|  |
| --- |
| 1. Типология кризисов личности  В отечественной психологии глубоко исследованы кризисы детства. Обычно выделяют кризис первого года жизни, кризис 3 лет, кризис 6 — 7 лет и подростковый кризис 10— 12 лет (Л.И.Божович, Л.С.Выготский, Т.В.Драгунова, Д.Б.Эльконин и др.). Форма, длительность и острота переживания кризисов заметно различаются в зависимости от индивидуально-типологических особенностей ребенка, социальных условий, особенностей воспитания в семье и педагогической системы в целом.  В.И. Слободчиков определяет ***специфику возраста как "смену режима индивидуальной жизни"***, как смену самости и единичности. Соответственно выделяются две группы кризисов: 1) кризисы "рождения" ("так жить нельзя"); 2) кризисы развития ("хочу быть, как ты"), поиск новых способов самоопределения  Кризисы детства возникают при переходе детей на новую возрастную ступень и связаны с разрешением подчас острых противоречий между сложившимися у них формами взаимоотношений с окружающими людьми, а также возрастными физическими и психологическими возможностями и притязаниями. Негативизм, упрямство, капризность, состояние повышенной конфликтности — характерные поведенческие реакции детей в период кризиса.  С 14—16 лет изменение ведущей деятельности и социальной ситуации продолжает инициировать возникновение кризисов психического развития. Поскольку ведущей деятельностью взрослого человека становится учебно-профессиональная и профессиональная, оправданно называть эти кардинальные изменения кризисами профессионального развития личности. Решающее значение в возникновении этих кризисов принадлежит смене и перестройке ведущей деятельности. Разновидностью профессиональных кризисов являются творческие кризисы, обусловленные творческой несостоятельностью, отсутствием значимых достижений, профессиональной беспомощностью. Эти кризисы крайне тягостны для представителей творческих профессий: писателей, режиссеров, актеров, архитекторов, изобретателей и др.Рассмотрим таблицу 1 «Стадии психосоциального развития (по Э.Эриксону)»  ***Обозначая общую логику и основные кризисы развития взрослого человека, Б. Ливехуд также делает акцент на изменении ценностно-смысловой сферы личности***. Он выделяет следующие основные фазы жизни: 1) душевное восприятие, рост (до 20 лет); 2) экспансивная фаза: переработка опыта, характеризуется равновесием между биологической и духовной линией развития (20-40 лет); 3) социальная фаза или фаза руководства: отдача своего опыта, характеризуется опережением духовного развития и угасанием биологической линии развития "Печатью биологического развития более всего отмечен период перед наступлением взрослости… - пишет Б. Ливехуд. - Психическое (духовное) развитие отчетливее всего проявляется в своем своеобразии в средней фазе жизни… Духовное развитие является решающим для последней фазы жизни, оно как бы компенсирует угасание биологического развития…".  Интересные рассуждения и типологию жизненных кризисов предлагает Э.Ф. Зеер. Он ставит проблему различения типов кризисов (возрастного, профессионального, жизненного, личностного, невротического).  ***Общая схема соотношения разных типов кризисов***: а) нормативные кризисы: кризисы психического развития; кризисы профессионального становления - это все возрастные кризисы; б) ненормативные (необязательные) кризисы: критические (потеря трудоспособности, развод, безработица, миграция, лишение свободы…), невротические кризисы (перестройка сознания, инстинкты, иррациональные тенденции, т.е. внутренние конфликты) - это все жизненные кризисы. Э.Ф. Зеер ***выделяет основные факторы кризисов профессионального становления***: 1. Сверхнормативная активность как следствие неудовлетворенности своим положением, своим статусом. 2. Социально-экономические условия жизнедеятельности человека (сокращение рабочих мест, ликвидация предприятия, переезд). 3. Возрастные психофизиологические изменения (ухудшение здоровья, снижение работоспособности, синдром "эмоционального сгорания"). 4. Вступление в новую должность (а также - участие в конкурсах на замещение, в аттестациях и т.д.). 5. Полная поглощенность профессиональной деятельностью. Примеры можно найти в известной книге Барбары Киллинджер "Трудоголики, респектабельные наркоманы". При этом, вопреки распространенному мнению, сами "трудоголики" характеризуются как: специалисты, одержимые работой как средством достижения успеха и признания; специалисты, которые иногда серьезно нарушают профессиональную этику, становятся конфликтными, специалисты, которые нередко проявляют жестокость во взаимоотношениях. 6. Изменения в жизнедеятельности (смена местожительства, перерыв в работе, "служебный роман").  Кризисы часто сопровождаются нечетким осознанием недостаточного уровня своей компетентности и профессиональной беспомощности.  Выделяются также основные ***фазы кризисов профессионального развития***. Еще Л.С. Выготский выделил три фазы возрастных кризисов:  · предкритическую (обострение противоречий между субъективной и объективной составляющими социальной ситуации развития);  · критическую (это противоречие начинает проявляться в поведении);  · посткритическую (противоречие разрешается путем образования новой социальной ситуации развития).  Э.Ф. Зеер отмечает, что на основании идей Л.С. Выготского можно выделять и анализировать собственно кризисы профессионального развития.  ***Предкритическая фаза*** характеризуется тем, что проблемы не всегда четко осознаются, но проявляются в психологическом дискомфорте на работе, раздражительности, недовольстве организацией, оплатой труда, руководителем  ***Критическая фаза:*** осознанная неудовлетворенность работника; постепенно намечаются варианты изменения ситуации, проигрываются варианты дальнейшей профессиональной жизни, усиливается психическая напряженность; часто противоречия еще больше усиливаются и возникает конфликт ("конфликт - ядро кризиса"). При этом выделяются типы конфликтов профессионального развития на данной фазе: 1) мотивационный, обусловленный потерей интереса к учебе, работе, утратой перспектив профессионального развития, дезинтеграцией профессиональных ориентаций и установок; 2) когнитивно-деятельностный, детерминированный неудовлетворенностью содержанием и способами осуществления учебно-профессиональной и профессиональной деятельности; 3) поведенческий, обусловленный противоречиями в межличностных отношениях в первичном коллективе, неудовлетворенностью своим социально-профессиональным статусом, положением в группе, уровнем зарплаты.  ***Посткритическая фаза.*** Но при этом способы разрешения кризиса могут иметь разный характер: конструктивный, профессионально-нейтральный, деструктивный.  Ниже в обобщенном виде предлагается несколько модифицированная и дополненная таблица, где отражаются ***психологические особенности кризисов профессионального становления*** (табл.2).  Следующую группу кризисов обусловливают внутриличностные изменения: перестройка сознания, бессознательные впечатления, инстинкты, иррациональные тенденции — все то, что порождает внутренний конфликт, рассогласование психологической целостности. Это кризисы невротического характера. Они традиционно являются предметом исследования фрейдистов, неофрейдистов и других психоаналитических школ  Наряду с названными группами психологических кризисов имеется еще один огромный пласт кризисных явлений, обусловленных значительными резкими изменениями условий жизни. Детерминантами этих жизненных кризисов становятся такие важные события, как окончание учебного заведения, трудоустройство, вступление в брак, рождение ребенка, смена местожительства, уход на пенсию и другие изменения индивидуальной биографии человека. Эти изменения социально-экономических, временных и пространственных обстоятельств сопровождаются значительными субъективными трудностями, психической напряженностью, перестройкой сознания и поведения.  И наконец, следует выделить еще одну группу кризисов, обусловленных критическими обстоятельствами жизни: драматическими, а иногда и трагическими событиями. Эти факторы имеют разрушительный, подчас катастрофический исход для человека. Происходит кардинальная перестройка сознания, пересмотр ценностных ориентации и смысла жизни вообще. Протекают эти кризисы на грани человеческих возможностей и сопровождаются запредельными эмоциональными переживаниями. Их вызывают такие ненормативные события, как потеря трудоспособности, инвалидность, развод, вынужденная безработица, миграция, неожиданная смерть близкого человека, лишение свободы и т.п. Назовем эту группу критическими кризисами.  Общая схема соотношения разных типов кризисов: а) нормативные кризисы: кризисы психического развития; кризисы профессионального становления - это все возрастные кризисы; б) ненормативные (необязательные) кризисы: критические (потеря трудоспособности, развод, безработица, миграция, лишение свободы…), невротические кризисы (перестройка сознания, инстинкты, иррациональные тенденции, т.е. внутренние конфликты) - это все жизненные кризисы.  Следующую группу кризисов обусловливают внутриличностные изменения: перестройка сознания, бессознательные впечатления, инстинкты, иррациональные тенденции — все то, что порождает внутренний конфликт, рассогласование психологической целостности. Это кризисы невротического характера. Они традиционно являются предметом исследования фрейдистов, неофрейдистов и других психоаналитических школ  Наряду с названными группами психологических кризисов имеется еще один огромный пласт кризисных явлений, обусловленных значительными резкими изменениями условий жизни. Детерминантами этих жизненных кризисов становятся такие важные события, как окончание учебного заведения, трудоустройство, вступление в брак, рождение ребенка, смена местожительства, уход на пенсию и другие изменения индивидуальной биографии человека. Эти изменения социально-экономических, временных и пространственных обстоятельств сопровождаются значительными субъективными трудностями, психической напряженностью, перестройкой сознания и поведения.  И наконец, следует выделить еще одну группу кризисов, обусловленных критическими обстоятельствами жизни: драматическими, а иногда и трагическими событиями. Эти факторы имеют разрушительный, подчас катастрофический исход для человека. Происходит кардинальная перестройка сознания, пересмотр ценностных ориентации и смысла жизни вообще. Протекают эти кризисы на грани человеческих возможностей и сопровождаются запредельными эмоциональными переживаниями. Их вызывают такие ненормативные события, как потеря трудоспособности, инвалидность, развод, вынужденная безработица, миграция, неожиданная смерть близкого человека, лишение свободы и т.п. Назовем эту группу критическими кризисами.  Первые три группы психологических кризисов имеют относительно выраженный хронологический, возрастной характер. Они являются нормативными; все люди их переживают, но уровень выраженности кризиса не всегда приобретает характер конфликта. Преобладающая тенденция нормативных кризисов — конструктивная, развивающая личность.  Вторые три группы жизненных кризисов имеют ненормативный, вероятностный характер. Время наступления, жизненные обстоятельства, сценарии, участники кризиса случайны. Эти событийные кризисы возникают вследствие стечения обстоятельств. Выход из таких кризисов проблематичен. Иногда он бывает деструктивным, и тогда общество получает циников, маргиналов, бомжей, алкоголиков, самоубийц.  Рис.1.Типология кризисов  C:\Users\Администратор\Desktop\IMG_0001_NEW.jpg  Рассмотренные шесть групп кризисов в жизни каждого человека переплетены, и когда отдельные из них совпадают, то кризисы протекают очень остро, конфликтно.  Известный зарубежный психолог Г. Шихи ***выделяет основные кризисы взрослого человека***:  ***1. Кризис "вырывания корней"*** (18-22 лет) характеризуется следующим. Позиция молодого человека часто выражается в девизе: "Я знаю, чего хочу!". Юноша нередко впадает в фантазии в процессе проверки этих убеждений. Одна часть молодого человека пытается стать индивидуальностью, а другая - обеспечить свою безопасность и комфорт (на этой основе и возникает основное противоречие…). "Если в этот момент кризис личности отсутствует, то он проявится позднее, на переходной степени, и тогда ударит больнее", - пишет Г.Шихи .  ***2. "Искания в двадцать лет"*** (23 года). Повзрослевший молодой человек все больше стремится делать то, что "должно". Но это "должно" сильно зависит от модели семьи, влияния культуры и предрассудков нашего общества. Типичное заблуждение двадцатилетних - "убеждение в том, что выбор, который они сделали, является окончательным". Два основных импульса в период такого кризиса: а) создать комфорт и безопасность по готовому образцу (но такие люди **чувствуют себя словно "взаперти"**); б) стремление экспериментировать (но здесь можно "растратить свои двадцатые годы в затянувшемся переходном периоде"). Молодые люди по-прежнему сопротивляются влиянию родительского воспитания - их девиз: "Это не я. Я совсем другой" .  ***3. Попытка "осознать свои тридцать"*** (30 лет). Здесь нередко происходит осознание того, что выбор (выборы) в двадцатые годы оказался неудачным - стремление обвинить в этом "всех и вся". Основная критика прежних выборов: не было места для карьеры, слишком фантастичные выборы (типа, "хочу стать Президентом")… Часто возникает стремление "начать все сначала". Появляется серьезное стремление создать семью, построить дом…  ***4. Кризис "середины жизни"*** (35-37 лет), по мнению Г. Шихи, - наиболее тяжелый, рубежный кризис. Часто происходит "утрата чувства молодости, угасание физических сил, изменение привычных ролей - любой из этих моментов может придать переходу характер кризиса". "Время начинает сокращаться"… Усиливается "ощущение того, что "независимо от того, что мы делали до сих пор, в нас есть нечто, что мы подавляли и сейчас оно рвется наружу". Женщины сталкиваются с этими проблемами раньше, чем мужчины (ощущение того, что следующий выбор - это ее "последний шанс", но позже возрастает спокойствие и уверенность, что многое еще впереди…). "В период интенсивной концентрации на внешних успехах мужчина обычно не замечает наиболее сложные внутренние изменения, которые двигают его вперед". Он все больше беспокоится о своем здоровье, удивляется: "И это все?" Все чаще мужчины стремятся начать к середине жизни новое дело. У кого-то все чаще проявляется "потребность в развитии этической грани личности" .  ***5. Обновление или покорность*** ("проблема 45 лет"). Если человек проявил активную позицию и успешно преодолел предыдущие кризисы, то к 45 годам появляется чувство стабильности и удовлетворения. Если человек смирился со своим положением, то появляется чувство покорности: человек лишается поддержки и безопасности тех, с кем он еще недавно поддерживал активные отношения; друзья вырастают и уходят; дети становятся незнакомыми людьми; карьера превращается просто в работу… Все эти события будут ощущаться как "несостоявшиеся". Новый кризис появится где-то к 50-ти годам. Но если человек обретет для себя новую цель (смысл), то эти годы могут стать лучшими в жизни.  2. Психологические особенности кризисов профессионального становления  Выделены следующие стадии этого процесса: оптация, профессиональное образование и подготовка, профессиональная адаптация, первичная и вторичная профессионализация и мастерство. Согласно определению кризисов, переход от одной стадии к другой порождает нормативные кризисные явления. Рассмотрим их психологические особенности, следуя логике профессионального становления.  1. Профессиональное становление личности начинается со стадии оптации — формирования профессиональных намерений. В 14—16 лет, в возрасте ранней юности, оптанты начинают профессионально самоопределяться. К 14 годам у девушек и юношей уже сформированы разносторонние знания о мире профессий, имеется представление о желаемой профессии. Нужен конкретный профессионально ориентированный план: продолжить ли учебу в общеобразовательной или профессиональной школе. Для кого-то все решено, кто-то вынужден уже профессионально определяться. На стадии оптации происходит переоценка учебной деятельности: в зависимости от профессиональных намерений изменяется и мотивация. Учеба в старших классах приобретает профессионально ориентированный характер, а в профессиональных учебных заведениях она имеет отчетливо выраженную учебно-профессиональную направленность. Есть все основания считать, что на стадии оптации происходит смена ведущей деятельности с учебно-познавательной на учебно-профессиональную.  Кардинально изменяется социальная ситуация развития. При этом неизбежно столкновение желаемого будущего и реального настоящего, которое приобретает характер кризиса учебно-профессиональной ориентации.  Ядром кризиса является необходимость выбора способа получения профессионального образования или профессиональной подготовки. Следует подчеркнуть, что в этом возрасте, как правило, выбирается вариант продолжения учебы, ориентированной на определенное профессиональное поле, а не на конкретную профессию.  Деструктивное разрешение кризиса приводит к ситуативному выбору профессиональной подготовки или профессии, выпадению из нормальной социальной сферы. Девушки и юноши попадают в сообщества с отклоняющимся поведением. Асоциальное поведение часто является формой компенсации внутриличностного конфликта: переживания своей неполноценности, отторгнутости, ненужности.  2. На стадии профессиональной подготовки многие учащиеся и студенты переживают разочарование в получаемой профессии. Возникает недовольство отдельными учебными предметами, появляются сомнения в правильности профессионального выбора, падает интерес к учебе. Наблюдается кризис профессионального выбора. Как правило, он отчетливо проявляется в первый и последний годы профессионального обучения. За редким исключением этот кризис преодолевается сменой учебной мотивации на социально-профессиональную. Увеличивающаяся год от года профессиональная направленность учебных дисциплин снижает неудовлетворенность.  Таким образом, кризис ревизии и коррекции профессионального выбора на данной стадии не доходит до критической фазы, когда неизбежен конфликт. Можно отметить вялотекущий характер этого кризиса. Но изменение социальной ситуации развития и перестройка ведущей учебно-познавательной деятельности в профессионально ориентированную позволяют выделить его в самостоятельный нормативный кризис профессионального становления личности.  3.      После завершения профессионального образования наступает стадия профессиональной адаптации. Молодые специалисты приступают к самостоятельной трудовой деятельности. Кардинально изменяется профессиональная ситуация развития: новый разновозрастный коллектив, другая иерархическая система производственных отношений, новые социально-профессиональные ценности, иная социальная роль и, конечно, принципиально новый вид ведущей деятельности.  Уже при выборе профессии молодой человек имел определенное представление о будущей работе. В профессиональном учебном заведении оно значительно обогатилось. И вот наступило время реального выполнения, профессиональных функций. Первые недели, месяцы работы вызывают большие трудности. Но они не становятся фактором возникновения кризисных явлений. Основная причина психологическая, являющаяся следствием несовпадения реальной профессиональной жизни со сформировавшимися представлениями и ожиданиями. Несоответствие профессиональной деятельности ожиданиям вызывает кризис профессиональных экспектаций.  Переживание этого кризиса выражается в неудовлетворенности организацией труда, его содержанием, должностными обязанностями, производственными отношениями, условиями работы и зарплатой.  Возможны ***два варианта разрешения кризиса***:  ·  конструктивный: активизация профессиональных усилий по скорейшей адаптации и приобретению опыта работы;  ·  и деструктивный: увольнение, смена специальности; неадекватное, некачественное, непродуктивное выполнение профессиональных функций.  4. Следующий нормативный кризис профессионального становления личности возникает на завершающей стадии первичной профессионализации, после 3 — 5 лет работы. К этому времени специалист освоил и продуктивно (производительно и качественно) выполняет нормативно одобряемую деятельность, определил свой социально-профессиональный статус в иерархии производственных отношений. Динамика прошлого опыта, инерция профессионального развития, потребность в самоутверждении вызывают протест, неудовлетворенность профессиональной жизнью. Осознанно или неосознанно личность начинает испытывать потребность в дальнейшем профессиональном росте, в карьере. При отсутствии перспектив профессионального роста личность испытывает дискомфорт, психическую напряженность, появляются мысли о возможном увольнении, смене профессии.  Стабилизация же всех сторон профессиональной жизни способствует профессиональной стагнации личности: смирению и профессиональной апатии. Стагнация может длиться годами, иногда до ухода на пенсию.  5. Дальнейшее профессиональное развитие специалиста приводит его ко вторичной профессионализации. Особенностью этой стадии является высококачественное и высокопроизводительное выполнение профессиональной деятельности. Способы ее реализации имеют отчетливо выраженный индивидуальный характер. Специалист становится профессионалом. Ему присущи социально-профессиональная позиция, устойчивая профессиональная самооценка. Кардинально перестраиваются социально-профессиональные ценности и отношения, изменяются способы выполнения деятельности, что свидетельствует о переходе специалиста на новую стадию профессионального развития, так как эти изменения приводят к существенному преобразованию и социальной ситуации, и ведущей деятельности, которая характеризуется индивидуальным стилем и элементами творчества.  Во многих случаях качественное и высокопродуктивное выполнение деятельности приводит к тому, что личность перерастает свою профессию. Усиливается неудовлетворенность собой, своим профессиональным положением. Сформировавшееся к этому времени профессиональное самосознание подсказывает альтернативные сценарии дальнейшей карьеры, и не обязательно в рамках данной профессии. Личность испытывает потребность в самоопределении и самоорганизации. Противоречия между желаемой карьерой и ее реальными перспективами приводят к развитию кризиса профессиональной карьеры. При этом серьезной ревизии подвергается "Я-концепция", вносятся коррективы в сложившиеся производственные отношения. Можно констатировать: идет перестройка профессиональной ситуации развития.  Возможные сценарии выхода из кризиса: увольнение, освоение новой специальности в рамках той же профессии, переход на более высокую должность.  Одним из продуктивных вариантов снятия кризиса является переход на следующую стадию профессионального становления — стадию мастерства.  6.      Стадия мастерства характеризуется творческим и инновационным уровнем выполнения профессиональной деятельности. Движущим фактором дальнейшего профессионального развития личности становится потребность в самореализации, самоосуществлении. Профессиональная самоактуализация личности приводит к неудовлетворенности собой, окружающими людьми.  Кризис нереализованных возможностей, или, точнее, кризис социально-профессиональной самоактуализации, — это душевная смута, бунт против себя. Продуктивный выход из него — новаторство, изобретательство, стремительная карьера, социальная и профессиональная сверхнормативная активность. Деструктивные варианты разрешения кризиса — увольнение, конфликты, профессиональный цинизм, алкоголизм, создание новой семьи, депрессия.  7.  Следующий нормативный кризис профессионального развития обусловлен уходом из профессиональной жизни. По достижении определенной возрастной границы человек уходит на пенсию. Предпенсионный период для многих работников приобретает кризисный характер. Это связано с необходимостью усвоения новой социальной роли и поведения. Уход на пенсию означает сужение социально-профессионального поля и контактов, снижение финансовых возможностей. Острота протекания кризиса утраты профессиональной деятельности зависит от характера трудовой деятельности (работники физического труда переживают его легче), семейного положения и здоровья. Для снятия кризисных явлений оправданно было бы проводить курсы по подготовке к уходу на пенсию, тренинги социально-экономической взаимопомощи, организовывать клубы досуга пенсионеров.  8. После ухода на пенсию начинается социально-психологическое старение. Оно проявляется в ослаблении интеллектуальных процессов, повышении или снижении эмоциональных переживаний. Снижается темп психической деятельности, появляется настороженность к нововведениям, ко всему новому, наблюдается постоянная погруженность в прошлое и ориентация на прошлый опыт. Отмечается также пристрастие к морализированию и осуждению поведения молодежи, четко прослеживается противопоставление своего поколения поколению, идущему на смену. Неудачно прожитая жизнь завершается страхом смерти, постоянными жалобами на здоровье, близких родственников, упущенные возможности. Эта неудовлетворенность современной жизнью обусловлена укорочением жизненной перспективы, аморфностью профессиональной идентичности, социальной изоляцией и одиночеством. Назовем это беспокойное и тревожное состояние души кризисом социально-психологической адекватности.  Каковы же способы преодоления этого кризиса? Психологические исследования последних лет показывают, что пожилые люди могут активно противостоять наступлению беспомощной старости. Л.И. Анциферова отмечает, что условием преодоления развивающегося кризиса может стать определение областей приложения накопленного опыта, в которых можно получить подтверждение своей полезности, нужности. "Новые старики" могут осваивать и новые профессии, не говоря уже о совершенствовании в привычных сферах профессиональной деятельности. Пожилые люди могут, наконец, заняться обобщением своего индивидуального опыта в форме книги воспоминаний, любительскими видами декоративно-прикладных ремесел и т.п. Главное — насытить жизнь активной деятельностью. В настоящее время актуальным становится обеспечение полноценной социально-профессиональной деятельности пожилых людей.  Мы рассмотрели основные нормативные кризисы профессионального становления личности. Каждый из них отличается своеобразием профессиональной ситуации развития и индивидуально окрашенными способами выполнения ведущей деятельности. Помимо нормативных кризисов профессиональное становление сопровождается ненормативными, обусловленными жизненными обстоятельствами. Такие события, как вынужденное увольнение, переквалификация, смена места жительства, перерывы в работе, связанные с рождением ребенка, потеря трудоспособности вызывают сильные эмоциональные переживания и часто приобретают отчетливо выраженный кризисный характер.  ***К эффективным психотехнологиям преодоления кризисов*** профессионального становления относятся психопрофилактика кризисов, диагностика социально-профессиональных качеств личности как информационная основа коррекции профессионально-психологического профиля личности, тренинги личностного и профессионального роста, рефлексия профессионального развития и составление альтернативных сценариев профессиональной жизни, индивидуальное консультирование, прогноз желаемых профессиональных достижений. Психотехнологии преодоления кризисов профессионального становления создают условия для прогрессивного целенаправленного профессионального становления, способствуют профессиональной самоактуализации работников.  Э.Ф. Зеер выделяет ***основные факторы кризисов профессионального становления:***  1. Сверхнормативная активность как следствие неудовлетворенности своим положением, своим статусом.  2. Социально-экономические условия жизнедеятельности человека (сокращение рабочих мест, ликвидация предприятия, переезд).  3. Возрастные психофизиологические изменения (ухудшение здоровья, снижение работоспособности, синдром "эмоционального сгорания").  4. Вступление в новую должность (а также - участие в конкурсах на замещение, в аттестациях и т.д.).  5. Полная поглощенность профессиональной деятельностью.  6. Изменения в жизнедеятельности (смена местожительства, перерыв в работе, "служебный роман").  3. Факторы, влияющие на кризисы профессионального становления  Основываясь на концепции профессионального становления личности, кризисы можно определить как резкие изменения вектора ее профессионального развития. Непродолжительные по времени, они наиболее ярко проявляются при переходе от одной стадии профессионального становления к другой. Кризисы протекают, как правило, без ярко выраженных изменений профессионального поведения. Однако происходящая перестройка смысловых структур профессионального сознания, переориентация на новые цели, коррекция и ревизия социально-профессиональной позиции подготавливают смену способов выполнения деятельности, ведут к изменению взаимоотношений с окружающими людьми, а в отдельных случаях — к смене профессии.  Подробнее рассмотрим факторы, детерминирующие кризисы профессионального развития. В качестве детерминант могут выступать постепенные качественные изменения способов выполнения деятельности. На стадии первичной профессионализации наступает момент, когда дальнейшее эволюционное развитие деятельности, формирование ее индивидуального стиля невозможны без коренной ломки нормативно одобряемой деятельности. Личность должна совершить профессиональный поступок, проявить сверхнормативную активность либо смириться. Сверхнормативная профессиональная активность может выразиться в переходе на новый образовательно-квалификационный либо творческий уровень выполнения деятельности.  Другим фактором, инициирующим кризисы профессионального становления, может стать возросшая социально-профессиональная активность личности вследствие ее неудовлетворенности своим социальным и профессионально-образовательным статусом. Социально-психологическая направленность, профессиональная инициатива, интеллектуально-эмоциональная напряженность нередко приводят к поиску новых способов выполнения профессиональной деятельности, путей ее совершенствования, а также к смене профессии или места работы.  В качестве ***факторов, порождающих профессиональные кризисы***, могут выступать социально-экономические условия жизнедеятельности человека: ликвидация предприятия, сокращение рабочих мест, неудовлетворительная зарплата, переезд на новое местожительство и др.  Факторами, обусловливающими кризис профессионального развития, становятся возрастные психофизиологические изменения: ухудшение здоровья, снижение работоспособности, ослабление психических процессов, профессиональная усталость, интеллектуальная беспомощность, синдром "эмоционального сгорания" и т.д.  Профессиональные кризисы нередко возникают при вступлении в новую должность, участии в конкурсах на замещение вакантной должности, аттестации и тарификации специалистов.  Наконец, фактором длительного кризисного явления может стать полная поглощенность профессиональной деятельностью. Кризисы профессионального развития могут инициироваться изменениями жизнедеятельности (смена местожительства; перерыв в работе, связанный с уходом за малолетними детьми; "служебный роман" и т.п.).  Кризисные явления нередко сопровождаются нечетким осознанием недостаточного уровня своей компетентности и профессиональной беспомощностью. Иногда наблюдаются кризисные явления при уровне профессиональной компетентности, более высоком, чем требуется для выполнения нормативной работы. Как следствие возникает состояние профессиональной апатии и пассивности.  Л.С. Выготский при анализе возрастных кризисов выделил ***три фазы***: предкритическую, собственно критическую и посткритическую. По его мнению, в первой фазе происходит обострение противоречия между субъективной и объективной составляющими социальной ситуации развития; в критической фазе это противоречие начинает проявляться в поведении и деятельности; в посткритической — противоречие разрешается путем образования новой социальной ситуации развития.  Основываясь на этих положениях, можно анализировать кризисы профессионального развития личности.  1.Предкритическая фаза обнаруживается в неудовлетворенности существующим профессиональным статусом, содержанием деятельности, способами ее реализации, межличностными отношениями. Эта неудовлетворенность не всегда отчетливо осознается, но проявляется в психологическом дискомфорте на работе, раздражительности, недовольстве организацией, оплатой труда, руководителями и т.п.  2.. Критическая фаза отличается осознанной неудовлетворенностью реальной профессиональной ситуацией. Намечаются варианты ее изменения, проигрываются сценарии дальнейшей профессиональной жизни, усиливается психическая напряженность. Противоречия усугубляются, и возникает конфликт, который становится ядром кризисных явлений.  Анализ конфликтных ситуаций в кризисных явлениях позволяет выделить следующие типы конфликтов профессионального развития личности:  ■  мотивационный, обусловленный потерей интереса к учебе, работе, утратой перспектив профессионального роста, дезинтеграцией профессиональных ориентации, установок, позиций;  ■  когнитивно-деятельностный, детерминированный неудовлетворенностью содержанием и способами осуществления учебно-профессиональной и профессиональной деятельности;  ■  поведенческий, обусловленный противоречиями в межличностных отношениях в первичном коллективе, неудовлетворенностью своим социально-профессиональным статусом, положением в группе, уровнем зарплаты и т.п.  Конфликт сопровождается рефлексией, ревизией учебно-профессиональной ситуации, анализом своих возможностей и способностей.  3. Разрешение конфликта приводит кризис в посткритическую фазу. Способы разрешения конфликтов могут иметь конструктивный, профессионально-нейтральный и деструктивный характер.  Конструктивный выход из конфликта предполагает повышение профессиональной квалификации, поиск новых способов выполнения деятельности, изменение профессионального статуса, смену места работы и переквалификацию. Такой путь преодоления кризисов требует от личности проявления сверхнормативной профессиональной активности, совершения поступков, которые прокладывают новое русло для ее профессионального развития.  Профессионально-нейтральное отношение личности к кризисам приводит к профессиональной стагнации, равнодушию и пассивности. Личность стремится реализовать себя вне профессиональной деятельности: в быту, различного рода хобби, садоводстве и т.п.  Деструктивные последствия кризисов выражаются в нравственном разложении, профессиональной апатии, пьянстве, безделье.  Заключение  Кризисы профессионального становления выражаются в изменении темпа и вектора профессионального развития личности. Факторами, детерминирующими кризисы, выступают:  ·  возрастные психофизиологические изменения;  ·  изменение социально-профессиональной ситуации;  ·  качественная перестройка способов выполнения профессиональной деятельности;  ·  тотальная погруженность в социально-профессиональную среду;  ·  социально-экономические условия жизнедеятельности;  ·  служебные и жизненно важные события.  Кризисы могут протекать кратковременно, бурно или постепенно, без ярко выраженных изменений профессионального поведения. В любом случае они порождают психическую напряженность, неудовлетворенность социально-профессиональной средой, собой.  Кризисные явления — неотъемлемый атрибут динамического процесса профессионального становления личности. Степень осознания личностью кризисов индивидуальна. Она зависит от способа протекания кризисной ситуации, так как при благополучном ее прохождении человек редко осознает данное явление как кризис.  Наступление кризиса обусловлено целым рядом факторов: постепенными качественными изменениями способов выполнения деятельности, социально-профессиональной активностью личности, социально-экономическими условиями жизнедеятельности, возрастными психофизиологическими изменениями, а также полной поглощенностью профессиональной деятельностью. Однако на любой стадии профессионального становления в качестве фактора, детерминирующего возникновение кризиса, чаще выделяется социально-профессиональная активность.  Переживание кризиса вызывает перестройку психологической структуры личности, изменение социально-профессиональной направленности. Порождая психическую напряженность, кризисы стимулируют профессиональное развитие личности. Переживая кризис, личность, как правило, поднимается на более высокий уровень развития.    Список использованной литературы  1. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. М., 2002.  2. Зеер Э.Ф. Психология профессий. Екатеринбург, 2004.  3. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.,2002.  4. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов н/Д, 1996.  5. Психология самосознания: Хрестоматия / Ред.-сост. Д.Я. Райгородский. Самара, 2000.  6. Самосознание и защитные механизмы личности: Хрестоматия / Ред.-сост. Д.Я. Райгородский. Самара, 2000.  7. Шихи Г. Возрастные кризисы. Ступени личностного роста. СПб., 1999. |

*8.http://www.ido.edu.ru/psychology/labour\_psychology*