

УДК 37.013.77

В статье анализируются основные типы периодизаций профессионального становления личности: онтогенетические, профессионалогенетические, качественные, статусные и смешанные. Намечаются перспективы разработки полициклической концепции периодизации профессионального становления личности на основе принципов системогенетического подхода.

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

The article analyzes the main types of periodization of professional growth: developmental, professionalogenetic, qualitative, status and mixed. Polycyclic periodization of professional development based on the principles of sistemogenetic approach is traced.

Keywords: professionalization of personality; professionalogenez; stage of professional development; professional cycle; professional age; periodization units; grounds for periodization.

Ю. П. Поварёнков

Ярославский государственный педагогический университет им. К. Д. Ушинского

E-mail: y.povarenkov@yspu.org

Периодизация профессионального становления личности: полициклический подход*

Научная статья

Часть 2

Y. P. Povarenkov

Yaroslavl State Pedagogical University named after K. D. Ushinsky

E-mail: y.povarenkov@yspu.org

Periodization of Professional Growth: Analysis of Domestic and International Approaches

Scientific article

Part 2

3.

Одним из существенных концептуальных достижений стадияльных концепций профессионализации является выделение профессионального цикла (или цикла профессионализации), который мы рассматриваем в качестве единицы анализа профессионального становления личности и единицы построения периодизации данного процесса. Учитывая значимость этого понятия для нашего дальнейшего анализа, остановимся более подробно на его содержании.

Сравнительный анализ многочисленных моделей жизненного цикла разноплановых социо-

культурных систем позволяет сформулировать ряд рекомендаций, которые могут быть полезны для моделирования профессиональных циклов. Отметим некоторые из них:

1) целесообразно придерживаться оптимального количества выделенных стадий жизненного цикла, которое находится в диапазоне от 4 до 7 стадий. Если стадий меньше 4, то это может привести к утрате специфики изучаемого процесса, а если их больше семи, то это чрезмерно усложняет анализ;

2) большинство рассматриваемых социокультурных систем имеет многоуровневую и многоплановую организацию, причем на разных

* Работа выполнена при поддержке РФНФ. Проект № 15-06-10290 «Системогенетическая концепция профессионального становления и сопровождения личности на современном этапе социально-экономического развития общества».

© Поварёнков Ю. П., 2016

уровнях процессы идут с различной скоростью; поэтому целесообразна более детальная и углубленная проработка механизмов функционирования различных подсистем и элементов на каждой стадии с учётом иерархической организации исследуемых процессов;

3) необходимо преодолевать часто встречающуюся асимметричность при моделировании и изучении жизненных циклов социокультурных систем; это означает, что внимание нужно уделять исследованию не только стадий становления и развития системы, но и стадий её старения, разрушения или преобразования;

4) следует учитывать тот факт, что завершение жизненного цикла системы можно трактовать либо как её гибель, либо как стагнацию с признаками маргинальности, либо как её переход на качественно иной уровень функционирования или на более высокую или низкую ступень развития.

Учитывая сказанное, вернёмся к рассмотрению профессионального цикла. В рамках стадийных концепций периодизации профессиональный цикл охватывает весь профессиональный путь человека, т. е. начинается в подростковом возрасте, когда человек приступает к поиску и выбору профессии, и заканчивается с выходом человека на пенсию. Такая характеристика профессионального цикла является методологической основой моноциклического или линейного понимания профессионализации, суть которого заключается в следующем:

- жизненный и профессиональный циклы практически полностью совпадают между собой;
- стадии профессионального цикла жёстко привязаны к астрономическому (хронологическому) возрасту человека;
- профессиональное становление и реализация человека возможны только в рамках одной профессии, т. е. декларируется позиция «одна жизнь, один профессиональный цикл».

Зададимся вопросом: насколько моноциклический подход соответствует реальности и обыденным представлениям о профессиональной жизни человека?

Наш жизненный опыт свидетельствует о том, что в реальности практически не встречается людей, которые бы всю жизнь проработали либо по одной профессии (специальности), либо в одной организации, либо на одном рабочем

месте, либо в рамках одной профессии не меняли направление своей деятельности и т. д. Так же хорошо известно, что люди не только в подростковом возрасте задумываются о необходимости поиска и выбора профессии, не только в период с 14 до 25 лет могут осваивать новые профессии и не только в 60–65 лет уходят из профессии и т. д. Эти жизненные наблюдения указывают на то, что моноциклическое понимание профессионализации вступает в противоречие с реальностью и не позволяет выстраивать эффективную периодизацию.

На неадекватность моноциклического подхода к профессионализации указывается во многих работах. Г. Крайг пишет по этому поводу следующее: «В современном быстро меняющемся, высокотехнологическом обществе ошибочно полагать, что все люди проходят одну последовательность одинакового для всех профессионального цикла. Молодые люди меняют работу по много раз, прежде чем связать себя окончательным профессиональным выбором, а многие взрослые на пике своей профессиональной карьеры меняют место работы или профессию» [1, с. 715—716].

Указания на то, что моноциклическость нехарактерна для профессионализации, мы находим и в работах Д. Сьюпера, который является, как известно, автором линейной моноциклической периодизации. Тем не менее он выделил различные варианты профессиональных карьер: стабильную, обычную, нестабильную, карьеру с множественными пробами, карьеру домохозяйки, двухлинейную, прерванную [2].

Из этой классификации следует, что моноциклическость, т. е. профессиональное развитие человека в рамках только одной профессии, является не единственным, а лишь одним из возможных вариантов профессионального становления и реализации личности.

Важную роль в становлении полициклического подхода к профессионализации сыграла концепция поливариативной карьеры, предложенная Д. Холлом и Ф. Мирвисом [3]. По мнению авторов данной концепции, профессиональная карьера человека характеризуется следующими признаками:

- является уникальной и неповторимой;
- реализуется как совокупность карьерных циклов;
- каждый цикл состоит из *мини стадий* профессионального развития; в качестве мини стадий рассматривается решение следующих задач:

вхождение в новую должность, профессию — освоение — достижение мастерства — уход из профессии;

– циклы чередуются с краткими, но интенсивными периодами переобучения, т. е. переобучение осуществляется между карьерными циклами;

– циклы реализуются не только в пространстве одной профессии, они могут осуществляться в разных профессиях, в разных организациях, при решении разных функциональных задач;

– в качестве функциональных профессиональных задач выступают: оптация, обучение, адаптация и т. д.;

– в качестве временного фактора в этом подходе рассматривается не биологический возраст человека, а «карьерный возраст», профессиональный стаж, длительность профессионального обучения и т. д.

В рамках данного подхода фактически уже рассматриваются основные положения полициклического подхода к профессионализации, но вместе с тем в нем не учитывается ряд важных моментов. Авторы, во-первых, не принимают во внимание связь профессиональных циклов с этапами профессионального и жизненного пути человека, во-вторых, анализируют только карьерное развитие человека, которое является лишь частью профессионального становления и реализации личности и, в-третьих, не раскрывают психологическую структуру «профессионального цикла» как базовой единицы психологического анализа профессионализации, даётся лишь общая его характеристика.

4.

Проведённый выше анализ свидетельствует, что преодоление моноциклического и линейного подхода к периодизации профессионализации личности является в высшей степени актуальной проблемой. Альтернативой моноциклическому должен стать полициклический подход, который в большей степени учитывает реальные закономерности профессионального становления и реализации личности.

Суть данного подхода заключается в том, что профессиональный цикл и профессиональный путь личности ни при каких условиях не могут полностью совпадать между собой. Профессиональный цикл является частью профессионального пути личности, а он, в свою очередь, состоит из конкретных профессиональных циклов, состав и количество которых определяется объективными и субъективными факторами. Обратимся к

анализу психологической структуры профессионального цикла.

Структура профессионального цикла.

В онтогенетических (стадиальных) концепциях профессионального становления и реализации личности структурные компоненты профессионального цикла представлены в виде последовательности стадий. Они достаточно подробно описаны в литературе, но нуждаются а) в уточнении с точки зрения закономерностей профессионального становления и реализации личности; б) эмансипации от жёсткой связки с хронологическим возрастом человека.

Напомним, что профессиональное становление личности рассматривается нами как процесс последовательного или параллельного решения различного типа профессиональных задач. В соответствии с этим профессиональный цикл представляет собой некоторую последовательность решения профессиональных задач. Назовём их:

– оптация, поиск и выбор профессии или способа профессионального самоосуществления;

– освоение выбранной профессии в рамках специализированных учебных заведений, самостоятельно или в рамках организации;

– реализация личности в рамках выбранной профессии, достижения некоторого пика своих возможностей и профессиональных притязаний;

– поддержание необходимого уровня профессиональной эффективности, интереса к профессиональной деятельности за счёт преодоления кризисных состояний, включая монотонию, элементы профессионального выгорания, стереотипизацию деятельности, нарастание неудовлетворённости и т. д.;

– принятие решения о смене профессии, специальности, места работы или направления профессиональной деятельности в рамках старой профессии.

Длительность решения профессиональных задач соотносится со стадиями профессионального цикла. Основанием выделения стадий профессионального цикла является постановка и решение соответствующих профессиональных задач, которые отражают специфику конкретных ситуаций профессионального становления и реализации личности.

В психологии достаточно подробно исследована первая (правда, на уровне первичной или подростковой оптации) и вторая задачи,

а остальные остаются практически не изученными. Но именно они имеют принципиальное значение для понимания общих тенденций реализации профессионального цикла, включая психологические механизмы его завершения.

Полученные нами эмпирические данные [4; 5] свидетельствуют, что одним из возможных оснований для перехода к новому циклу профессионализации является возникновение кризисного состояния и состояния неудовлетворённости трудом различного типа. Это может быть неудовлетворённость профессией, конкретным рабочим местом, уровнем профессиональных достижений, содержанием профессиональной деятельности и т. д.

Неудовлетворённость стимулирует и активизирует протекание кризиса профессионализации, специфика преодоления которого определяет различные виды динамических тенденций профессионала. Во-первых, он может уйти из профессии. И здесь возможны разные варианты: кардинальное изменение профессии, повышение или понижение профессионального статуса и т. д. Во-вторых, человек может сменить место работы (прийти из одной организации в другую, переехать из одного региона в другой). В-третьих, возможно возникнет потребность в повышении своего профессионального уровня (поступление в вуз, прохождение курсов повышения квалификации или переучивания и т. д.). В-четвёртых, возможна смена направления деятельности в рамках данной профессии и данной организации. Это характерно для творческих профессий (научные работники, врачи, учителя, художники и т. д.).

Наконец, эмпирические исследования свидетельствуют, что возможны и другие варианты, а именно: по причинам объективного порядка, в силу привычки или лени, по причинам профессионального содержания. При этом человек продолжает испытывать состояние глубокой неудовлетворённости и психологического дискомфорта.

Эта ситуация является наименее продуктивной, т. к. в лучшем случае порождает стагнацию, а в худшем — деструктивные изменения личности, профессиональные деформации и т. д. Кроме того, и в том и другом случае, помимо психологических деструкций, мы можем наблюдать и резкое снижение эффективности профессиональной деятельности человека.

Характеристика видов профессиональных циклов. Выделение циклов профессионализации

и описание их инвариантной структуры является необходимым, но явно недостаточным условием с точки зрения приближения к полициклическому пониманию процесса профессионального становления и реализации личности. Цикл профессионализации — это компонент или единица анализа изучаемого процесса, и поэтому его общая ориентация при сохранении инвариантного содержания будет зависеть от того места, которое он занимает в структуре профессионального и жизненного пути человека. Прежде всего в рамках цикла профессионализации не учитывается ситуация допрофессионального и постпрофессионального развития человека.

Следующий важный момент, который необходимо учитывать при оценке общей ориентации цикла профессионализации, заключается в том, какой он по счёту для человека — первый, второй или третий. Например, показано, что вторичная оптация (как и другие стадии профессионализации) по своему содержанию будет иметь специфические отличия от первичной. Говоря иначе, на общую ориентацию цикла и содержание его стадий оказывает профессиональный опыт человека в решении соответствующих задач профессионализации (принцип коммулятивности).

Специфика реализации профессионального цикла будет зависеть и от того, на какой этап профессионального пути или, говоря более широко, на какой этап профессионалогенеза он попадает.

С точки зрения особенностей социальной ситуации профессионального становления и реализации человека профессиональный путь не является однородным, он делится на определённые этапы. Чаще всего выделяют начальный (стартовый) этап профессионального пути; основной, связанный с максимальными достижениями; завершающий (финишный). Анализ литературных источников позволяет наметить и некоторые временные (в данном случае нормативные) рамки для каждого этапа, хотя они являются в определённой степени условными и достаточно размытыми.

Начало первого этапа приходится на подростковый возраст (первичная оптация, по терминологии Е. А. Климова), его окончание связывается с возрастом 28—33 года. Окончание второго этапа приходится на возраст 60—65 лет, затем начинается третий завершающий этап.

Временные показатели согласуются с уровнем профессионального развития человека и с важ-

ными субъективными, не всегда осознаваемыми человеком показателями, которые отражают отношение субъекта труда к своим реальным (актуальным) возможностям и своим профессиональным перспективам.

Для работников, находящихся на первом, стартовом, этапе профессионального пути характерно значимое преобладание самооценки своих потенциальных и будущих профессиональных достижений над реальными. Лейтмотив состояния этой категории работников определяется такими высказываниями «все наши основные успехи ещё впереди», «в будущем я смогу добиться больших успехов».

На основном этапе профессионального пути работники демонстрируют отсутствие значимых различий между самооценкой будущих и достигнутых в настоящем профессиональных результатов. Данная категория работников ощущает свои реальные возможности и стремится их реализовать, осознает свои слабые и сильные стороны, стремится добиться максимальных результатов.

На третьем этапе самооценка достигнутых результатов значимо выше самооценки тех профессиональных результатов, которые работники ожидают в будущем. Для работников, находящихся на данном этапе профессионального пути, характерно ощущение, что максимальные успехи остались в прошлом, что силы и возможности уже не те, что раньше, и т. д.

Профессиональный цикл может осуществляться в рамках любого из трех этапов профессионального пути, и его внутренняя архитектура (структура) при этом меняться не будет. Изменениям может быть подвержен психологический смысл реализуемого цикла, его мотивационная направленность, интенсивность и напряженность решения профессиональных задач, фиксируемый субъектом уровень их результативности.

Кроме названных видов, следует различать завершённые и незавершённые профессиональные циклы. Завершённым профессиональный цикл можно назвать в том случае, если он включает все пять стадий, рассмотренных выше. Незавершёнными следует считать профессиональные циклы, которые прерываются субъектом труда на 1—4 стадиях.

Завершая обсуждение проблемы полициклического подхода к пониманию профессионального становления и реализации личности, сформули-

руем некоторые общие выводы, которые позволяют наметить перспективы создания полициклической концепции периодизации.

1. Отечественные и зарубежные психологи уделяют пристальное внимание проблеме периодизации профессионального становления личности. Теоретическая значимость данной проблемы заключается в том, что адекватная периодизация позволяет систематизировать, обобщить и согласовать многочисленные эмпирические факты и частные закономерности, что позволяет зафиксировать профессионализацию как целостный, непрерывный процесс, охватывающий значительную часть жизненного пути личности.

Практическая значимость 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 определённой 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; смешанные, в которых используются качественные и разные временные основания.

3. Все выделенные периодизации подвергаются серьёзной критике, при этом в литературе подчёркиваются как слабые, так и сильные стороны каждой из них. К числу недостатков существующих периодизаций относят: ориентацию на моноцикличность профессионального развития, привязанность к хронологическому возрасту человека, несогласованность тенденций общего и профессионального развития, неполный охват основных стадий профессионализации, неполный учёт взаимодействия внешних и внутренних, социальных и индивидуальных факторов профессионализации, редукцию содержания профессионального развития и т. д. Отмечается, что адекватная периодизация профессионального

становления должна быть комплексной, при её разработке необходимо преодолеть недостатки каждой из выделенных групп периодизаций и опираться на их преимущества.

4. Адекватная периодизация профессионального становления личности должна соответствовать ряду требований: учитывать тот факт, что превращение индивида в профессионала — это длительный непрерывный процесс, охватывающий существенную часть жизни человека и включающий различные этапы; 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; ориентироваться на особенности современной социально-экономической ситуации, на новые требования, которые предъявляются к личности и деятельности профессионала как активного участника экономического процесса; 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 и положения полициклического подхода к периодизации, которые заключаются в следующем:

– единицей психологического анализа профессионального становления личности и, соответственно, единицей построения периодизации профессионализации следует рассматривать профессиональный цикл или цикл профессионализации;

– профессиональный цикл имеет устойчивую иерархически организованную структуру, состоящую из стадий, периодов и фаз, состав и содержание которых определяется иерархией профессиональных задач, решаемых в ходе профессионализации субъектом труда;

– профессиональный путь личности состоит из профессиональных циклов; компонентный состав профессиональных циклов инвариантен и не зависит от того, в начале, середине или конце профессионального пути он находится.

В этом случае изменяется общая профессиональная направленность цикла, интенсивность его протекания и продуктивность;

– следует различать завершённые и прерванные профессиональные циклы; выделяются циклы, которые осуществляются в рамках одной профессии, специальности или управленческого статуса, и циклы, которые связаны с их сменой. По специфике общей установки и направленности необходимо дифференцировать первый, промежуточные и последний профессиональные циклы;

– с учётом места в структуре жизненного пути следует различать профессиональные макроциклы и профессиональные микроциклы. В качестве макроцикла рассматривается профессиональный путь личности, который начинается в подростковом возрасте и заканчивается с выходом на пенсию: он является частью жизненного пути личности и определяет личностный смысл профессиональных микроциклов. Профессиональные микроциклы являются частью макроциклов, и именно они являются единицами периодизации профессионального становления и реализации личности;

– в качестве временного основания для периодизации профессиональных макроциклов и микроциклов необходимо использовать не хронологический, а профессиональный возраст субъекта труда. Для анализа макроциклов может быть использован общетрудовой стаж человека, а для анализа микроциклов — профессиональный стаж (стаж по профессии, специальности, занимаемой должности, организационный стаж), а также их сочетание.

Ссылки

1. Крайг Г. Психология развития. СПб.: Питер, 2000. 992 с.
2. Super D. E The psychology of career. N.Y.: Harper&Brothers, 1957. 400 с.
3. Hall D. T., Mirvis P. H. The new career contract developing the whole person at midlife and beyond // Journal of Vocational Behavior. 1995. Vol. 35. P. 64—75.
4. Маркова А. К. Психология профессионализма. М.: Знание, 1999. 184 с.
5. Поварёнков Ю. П. Психологический анализ процесса профессионализации // Психологические закономерности профессионализации. Ярославль, 1991. С. 95—109.