

КРИЗИСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Крашенинникова Полина Андреевна

студент 4 курса, кафедра «Педагогики и начального образования»

ТИ (ф) «СВФУ им. М.К. Аммосова» в г. Нерюнгри

Научный руководитель: **Кобазова Юлия Владимировна**

к.п.н. доцент, кафедра «Педагогики и начального образования»

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего

профессионального образования

«Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова», г. Нерюнгри

Аннотация. В статье описаны кризисы профессионального развития личности, изучены факторы, которые препятствуют формированию кризисных ситуаций. В результате анализа определены основные типы кризиса профессионального развития личности.

Ключевые слова: кризис профессионального развития, критическая фаза, посткритическая фаза, предкритическая фаза, способы разрешения конфликтов

Кризис профессионального развития – это резкие изменения вектора профессионального развития личности. Кризисы имеют непродолжительный характер, они более ярко проявляются в процессе перехода от одной стадии становления личности как профессионала к другой. Обычно кризисы протекают без ярко выраженных изменений в профессиональном поведении. Однако перестройка профессионального сознания личности, переориентация на новые достижения и цели, коррекция профессионального развития подготавливает смену способов выполнения профессиональной деятельности, приводит к изменению взаимоотношений с окружающими, а в отдельных ситуациях – к смене профессии.

В качестве факторов, которые способствуют формированию кризисных ситуаций, могут выступать постепенные качественные изменения способов выполнения деятельности. Среди таких факторов может стать возросшая социально – профессиональная активность личности сотрудника по причине неудовлетворенности социальным и профессиональным статусам.

Социально-психологическая направленность, профессиональная инициатива, интеллектуально-эмоциональная напряженность довольно часто может привести к поиску новых методов и способов выполнения профессиональной деятельности, смене профессии или места работы [2].

К кризисам в профессиональной деятельности могут приводить также социально – экономические условия жизнедеятельности человека, например, сокращение сотрудников,

переезд, неудовлетворенность оплатой труда и пр. Среди других причин также можно выделить возрастные и психофизиологические изменения человека: ухудшение здоровья, снижение работоспособности, слабость психических процессов, синдром «профессионального выгорания» и пр. Кризисы профессионального развития могут появляться при вступлении на новое место работы, участие в конкурсах на замещение вакансий, аттестации специалистов. Также кризисы могут быть вызваны сменой жизнедеятельности.

Среди факторов, которые вызывают длительное кризисное явление, может стать полная поглощенность в профессии. Специалисты, которые одержимы своей работой как средством достижения успеха и признания в обществе, нередко нарушают свою профессиональную этику, становятся жесткими и конфликтными [3].

Кризисные явления довольно часто могут сопровождаться нечетким осознанием недостаточного уровня своей компетенции и профессиональной беспомощности. Иногда могут возникать кризисы при уровне профессиональной компетентности.

Кризисные явления имеют следующие фазы развития: первая фаза в которой происходит обострение противоречий между субъективной и объективной составляющими социальной ситуации развития; вторая фаза – критическая в которой происходит противоречие в поведении и деятельности личности; третья фаза – посткритическая в которой разрушаются противоречия посредством образования новой социальной ситуации развития [1].

В кризисах профессионального развития данные фазы проявляются следующим образом:

- Предкритическая фаза проявляется в неудовлетворенности профессиональным статусом, особенностями деятельности, способами реализации, межличностным общением в коллективе [4]. Такая неудовлетворенность может не всегда осознаваться профессионалом, однако она может проявляться в психологическом дискомфорте в работе, излишней агрессии и раздражительности, неудовлетворенности и пр.
- Критическая фаза отличается осознанной неудовлетворенностью профессиональной ситуацией. Личность проигрывает варианты изменения ситуации в профессиональной жизни, зачастую может усиливаться психологическая напряженность в работе. Противоречия особо усиливаются и появляются конфликты, которые становятся ядром в кризисных явлениях.
- Посткритическая фаза подразумевает под собой переход к новой ситуации развития, перестройку структур профессионального развития, переориентацию на новые достижения и позиции [2].

Выделяются следующие типы конфликтов профессионального развития личности: мотивационный, который связан с потерей интереса к работе, учебной деятельности, утрате перспектив роста в профессии; когнитивно-деятельностный, связанный с

неудовлетворенностью способами и содержанием профессиональной деятельности; поведенческий, который вызван противоречиями в межличностных отношениях в трудовой коллективе, неудовлетворенность своим профессиональным статусом, положением в группе, уровнем оплаты труда и пр.

Конфликт может также сопровождаться рефлексией, анализом профессиональной ситуации, своих возможных способностей. Разрешение конфликта приводит кризис в посткритическую стадию.

Способы разрешения конфликтных ситуаций могут носить конструктивный, профессионально-нейтральный и деструктивный характер. Конструктивный выход из конфликта означает процесс повышения квалификации сотрудником, приобретение нового профессионального статуса, смена места работы и должности [5]. Такой способ требует от личности проявления особой профессиональной активности, совершения поступков, которые будут прокладывать путь к новой стадии развития личности.

Профессионально-нейтральное отношение к кризисам приводит к равнодушию и пассивному отношению личности. Человек стремится реализовываться вне профессии. Последствия кризиса могут иметь негативные последствия в виде агрессии, злоупотреблении вредными привычками, апатии.

Таким образом, кризисы профессионального становления личности отличаются своим разнообразием в профессиональной деятельности и индивидуальностью. Решающую роль в появлении кризисных ситуаций принадлежит субъективным факторам: изменение «Я концепции» личности, перестройка сознания, возрастание самооценки, появление новых потребностей и ценностей, личность сама выступает в роли инициатора кризисного явления.

Список литературы:

1. Аксененко Ю. Н. Социология и психология управления. – Ростов-на-Дону. 2014. – 512 с.
2. Большаков А. Г. Конфликтология организаций. – М.: Пресс, 2014. – 150 с.
3. Гагаринская Г. Г. Конфликты и их предотвращение. – СПб.: 2015. – 149 с.
4. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития. – М.: Наука, 2016. – 240 с.
5. Кабаченко Т. С. Психология управления. – М.: Право и психология, 2014. – 384 с.