

РОЗДІЛ VII

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ ТА ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ

УДК 378:159.923.2:331.54(045)

Барчі Беата Василівна,

кандидат психологічних наук, старший викладач,
Мукачівський державний університет, м. Мукачеве

КРИЗИ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ

У статті розкрито сутність та основні теоретичні підходи щодо визначення дефініції «криза». Проаналізовано наукові уявлення про феномен кризи професійного становлення та їх вплив на процес професійної самореалізації особистості. Викладено характеристику основних напрямків вивчення даного феномена. Обґрунтовано основні зміни в особистісному розвитку, які дають основу для самореалізації. Визначено суттєві ознаки професійної кризи, виокремлено чинники професійних криз.

Ключові слова: професійне становлення, криза професійного становлення, самореалізація, самоактуалізація, рефлексія.

Постановка проблеми. Національна система освіти є ключовим елементом розвитку суспільства та держави. Метою політики нашої держави щодо розвитку освіти є створення умов для формування зрілості майбутнього фахівця з вищою освітою та постійного саморозвитку особистості в процесі професійної самореалізації. Професійне становлення є важливим етапом розвитку особистості, який характеризується поетапним формуванням професійно важливих якостей та особистісним розвитком суб'єкта майбутньої професійної діяльності. Важливе місце в професійному становленні особистості належить кризам.

Професійне становлення особистості – це процес розвитку, в якому можна виділити певні стадії. Часто перехід від однієї стадії до іншої супроводжуються кризами професійного становлення – нетривалими періодами кардинальної перебудови професійної свідомості, які супроводжуються змінами вектора розвитку.

В психології значна увага науковців приділяється питанню значення критичних періодів в процесі розвитку особистості та умов їх подолання. Професійний розвиток особистості є складним довготривалим процесом, який передбачає не тільки поступовий перехід від одного етапу професійного розвитку до іншого, а й виникнення професійних криз, які є накопиченням як зовнішніх так і внутрішніх протиріч. Кризи визначаються як певні ланки розвитку особистості, як процес переходу від одного етапу до іншого. Саме тому вони простежуються у рамках певних періодів і їх неможливо розглядати окремо від етапів професійного розвитку.

Відповідно до загальнонаукового підходу поняття «криза» трактується як різкий, крутий перелом у чомусь, тяжкий перехідний стан. Відповідно до психологічного підходу, «кризи» – це особливі, відносно нетривалі періоди індивідуального розвитку особистості, кризою також розуміють і кризу життя, критичний період і поворотний період життєвого шляху [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розкриваючи сутність як психологічних, так і професійних криз варто брати до уваги ведучу діяльність, яка за Л.С. Виготським, Д. Б. Ельконіним, А.М. Леонтьєвим має наступні ознаки: це діяльність, всередині якої виникають і диференціюються інші, нові види діяльності; це діяльність, від якої залежать основні психологічні зміни особистості – психологічні новоутворення розвитку [3]. Кризи психічного розвитку, вікові та життєві кризи широко представлені у психологічних дослідженнях (Л. Божович, Л. Виготський, В. Давидов, Б. Лівехуд, Е. Ельконін, Е. Еріксон та ін.) [3,9]. Вікові кризи зараховують до нормативних явищ, які є необхідними для нормального психологічного розвитку людини (Л. Виготський [3]).

На існування криз у процесі професійного становлення особистості вказують Л. Анциферова, Е. Зеєр, Е. Клімов, А. Маркова, Н. Пряхніков, А. Фонарьов та ін. [5, 6, 8]

У вітчизняній та зарубіжній психології можна умовно виділити три підходи щодо вивчення криз: 1) криза як результат зміни провідної діяльності і зміни соціальної ситуації, у співвідношенні з

психічним розвитком (Л. Божович, Л. Виготський, В. Давидов, Д. Ельконін та ін.) [3]; 2) криза як внутрішнє (вроджене) прагнення особистості до розвитку, яке відбувається протягом усього життя (Б. Лівехуд, Е. Еріксон та ін.); 3) криза як зміна детермінанти розвитку у процесі життєвого шляху особистості (Дж. Ловінгер, Р. Хавігерст та ін.) [9].

Кризи професійного становлення виражаються у зміні темпу та вектора професійного розвитку особистості, супроводжуються перебудовою смислових структур професійної свідомості, переорієнтацією на нові цілі, корекцією соціально-професійної позиції. Це зазначали у своїх роботах психологи Л. Анциферова, Н. Гришина, Е. Зеєр, Е. Клімов, А. Маркова, Л. М. Мітіна та ін.. Знання психологічних механізмів, закономірностей і особливостей кризових явищ дозволить їх враховувати і конструктивно долати. Кризи не можна ігнорувати, не помічати. Відхід від них загрожує людині професійної дезадаптацією, крахом професійних надій, неспроможністю професійної біографії [4].

Результатом переживання кризи є певна метаморфоза особистості, її переродження, прийняття нового змісту життя, нових цінностей, нової життєвої стратегії, нового образу «Я» [1]. Тому позитивним вирішенням професійної кризи є подальший професійний розвиток фахівця, що характеризується новоутвореннями, і отже, важливим для особистості є усвідомлення сутності професійних криз та вміння конструктивно спрямувати її енергію.

Мета статті: проаналізувати сучасні уявлення психологів про вплив криз професійного становлення на процес професійної самореалізації особистості.

Результати дослідження. Вважається, що критичні періоди відкривають для особистості нові можливості для психічного розвитку на наступному етапі онтогенезу. Важливим в процесі самореалізації молоді є пізнання психологічних аспектів онтогенетичного розвитку, а саме, роль критичних періодів в житті людини.

Так, А. Маркова підкреслює, що кризи можуть відбуватися впродовж всього життя. Професійні кризи, на думку вченої, виникають на зіткненні окремих періодів. А саме, на етапі переходу на нову посаду в середині професії, при перекваліфікації. Хоча варто зауважити, що кризи можуть бути викликані і внутрішніми причинами. Вони виникають тоді, коли «старе» в професійній праці вже не вдовольняє, а «нове» ще не знайдено. Творчі знахідки працівника зустрічаючи зовнішній супротив у професійному середовищі з боку колективу чи керівництва є ще одною ймовірною причиною виникнення кризи. Ці кризи протікають непомітно, але зміна окремих смислових структур професійної свідомості, корекція професійної позиції можуть приводити до змін взаємовідносин з оточуючими людьми, і навіть – до зміни професії [6].

Е. Симанюк запропонувала типологію криз професійного становлення де виокремила такі типи криз: 1) нормативні кризи

(обумовлені логікою становлення особистості); 2) ненормативні кризи (викликані випадковим чи несприятливим збігом обставин); 3) зверх нормативні екстраординарні кризи (кризи само актуалізації). Автор виділяє дві групи чинників, які ініціюють кризи професійного становлення: об'єктивні чинники – зміна способів виконання діяльності, зміна соціальної ситуації, професійні деформації; суб'єктивні – внутрішні умови розвитку особистості (невдоволеність професійним статусом, почуття зупинки в розвитку, повна заглибленість у професійну діяльність) [7].

Докладніше розглянемо чинники, що детермінують кризи професійного розвитку. Доцільно буде зауважити загальновідомий факт, що на стадії професійної освіти багато хто із студентів переживає розчарування в професії, яку обрав. В якості детермінант можуть виступати поступові якісні зміни розвитку виконання діяльності. На стадії первинної професіоналізації настає момент, коли подальший розвиток діяльності, формування її індивідуального стилю неможливий без корінної ломки нормативно схваленої діяльності. Особистість повинна зробити професійний вибір, проявити наднормативну активність або змиритися. Наднормативна професійна активність може виразитися в переході на новий освітньо-кваліфікаційний або творчий рівень виконання діяльності.

В якості чинників, які породжують професійні кризи, можуть виступати соціально-економічні умови життєдіяльності людини: ліквідація підприємства, скорочення робочих місць, незадовільна зарплата, переїзд на нове місце проживання та ін...

Професійні кризи нерідко виникають при вступі в нову посаду, участі в конкурсах на заміщення вакантної посади, атестації і тарифікації фахівців. Нарешті, фактором тривалого кризового явища може стати повна відданість професійній діяльності.

Кризові явища нерідко супроводжуються нечітким усвідомленням рівня своєї професійної компетентності. Іноді спостерігаються кризові явища при більш високому рівні професійної компетентності, ніж потрібно для виконання нормативної роботи. Як наслідок виникає стан професійної апатії і пасивності.

Е. Зеєр виділяє основні чинники криз професійного становлення: наднормативна активність як наслідок незадоволеності своїм становищем, своїм статусом; соціально-економічні умови життєдіяльності людини (скорочення робочих місць, ліквідація підприємства, переїзд); вікові психофізіологічні зміни (погіршення здоров'я, зниження працездатності, синдром «емоційного вигорання»); вступ на нову посаду (а також - участь у конкурсах на заміщення, в атестаціях і т.д.); повна відданість професійній діяльності; зміни в життєдіяльності (зміна місця проживання, перерву в роботі, «службовий роман») [4].

Кризи часто супроводжуються нечітким усвідомленням недостатнього рівня своєї компетентності та професійної безпорадності.

Цікаву точку зору на професійну кризу висловив А. Фонарьов. На його думку, криза є певною індивідуально-особистісною формою психологічної регуляції діяльності, після якої людина може піднятися до особистісної форми регуляції (прогрес в розвитку) чи може повернутися до індивідуальної форми регуляції (регрес у розвитку). Автор зазначає, що в обох випадках виникає нова ціннісна система за допомогою якої можна відновити цілісність особистості і набути сенс життя [8].

Конструктивним виходом із кризи є підвищення професійної кваліфікації, зміна професійного статусу, зміна місця роботи чи перекваліфікація. Професійно-нейтральне ставлення до кризи призводить до професійної стагнації, пасивності та байдужості. Такий фахівець зазвичай прагне реалізувати себе поза професійною діяльністю: у побуті, різних хобі тощо. При проходженні кризи професійної кар'єри посилюється незадоволеність собою, своїм професійним положенням. Виникає потреба у самовизначенні і самоорганізації, простежується протиріччя між бажаною кар'єрою і реальними перспективами. Протягом кризи соціально-професійної самоактуалізації

простежується нереалізованість можливості.

Кризи зумовлюються неузгодженістю між очікуваним і досягнутим результатом, ламкою концепції самого себе і побудовою нової системи цінностей. Переживання і вихід з кризи залежить також від кризової ситуації, яка виникає при переході від одного етапу до іншого.

Переживання кризи викликає перебудову психологічної структури особистості, зміна соціально-професійної спрямованості. Породжуючи психічну напруженість, кризи стимулюють професійний розвиток особистості. Переживаючи кризу, особистість, як правило, піднімається на більш високий рівень розвитку. Кризи можуть протікати короткочасно, бурхливо або поступово, без яскраво виражених змін професійної поведінки. У будь-якому випадку вони породжують психічну напруженість, незадоволення соціально-професійним середовищем, собою.

Особистість, яка перебуває в ситуації кризи, потребує своєчасної психологічної підтримки та допомоги керівників, друзів. Компетентну допомогу можуть надати практичні психологи. Дієвим засобом подолання криз є тренінг особистісного та професійного зростання. Семінари з вироблення альтернативних сценаріїв професійного становлення, складання психобіографій і траєкторій професійного становлення особистості.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Процес професійного становлення є не тільки цілеспрямованим процесом накопичення нових знань і трансформації старих, але й протирічливим різноспрямованим процесом. Криза провокує до змін в особистості і є ареною на якій особистість шукає шлях до самореалізації.

Отже, здійснений аналіз наукових підходів щодо розуміння криз професійного розвитку дає змогу зробити такі узагальнення.

Кризи професійного розвитку є закономірними, оскільки вони мають два можливих шляхи вирішення: з одного боку, криза може призвести до особистісної та професійної дезадаптації, коли фахівець не може вирішити свої внутрішні суперечності, втрачає відчуття нового, знижується рівень професіоналізму, простежується внутрішня розгубленість, усвідомлення необхідності переосмислення себе, зниження особистісної оцінки, втомленість, виникнення відчуття виснаженості своїх можливостей, а з іншого, – вона може спричинити подальший особистісний та професійний розвиток, це своєрідний «шанс» для людини перейти на вищий рівень професіоналізму.

Криза викликає перебудову психологічної структури особистості, зміну соціально-професійної спрямованості. Породжуючи психічну напругу, кризи стимулюють професійний розвиток особистості. Зокрема, в кризові періоди відбувається формування, уточнення цілей, упорядкування очікувань. А, як відомо, цілі – серйозні детермінанти людської поведінки, що організовують і систематизують реальність, за допомогою них люди орієнтуються в житті.

Знання психологічних механізмів й особливостей кризових явищ дозволяє враховувати їх, конструктивно долати і супроводжувати. Якість розв'язання криз має велике значення для створення умов подальшого розвитку особистості. Фактично, той чи інший спосіб розв'язання криз визначає подальшу траєкторію розвитку людини. Особистість підіймається на більш високий рівень розвитку переживаючи кризи конструктивно. В умовах зростаючого безробіття людина змушена повторювати окремі стадії внаслідок знову виникаючих проблем професійного самовизначення, професійної перепідготовки, адаптації до нової професії і нового професійного співтовариства. З іншого боку, вікові особливості розвитку індивіда можуть бути пов'язані з виникненням професійних криз та особливостей розвитку на різних етапах становлення професіонала.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо у поглибленому вивченні ролі криз у професійному становленні особистості та особливостей умов їх подолання, розробці конкретних корекційних програм з подолання криз професійного становлення.

Список використаних джерел

1. Василюк Ф. Е. Психология переживания / Ф. Е. Василюк. — М. : Издво МГУ, 1984. — 200 с.
2. Вачков И. В. Введение в профессию «психолог»: Учеб. пособие / Вачков И. В., Гриншпун И. Б., Пряжников Н. С. — М. : Изд-во Московского психолого-социального института, 2004. — 464 с.
3. Выготский Л. С. Собрание сочинений : в 6 т. / Л. С. Выготский. — М. : Педагогика, 1984. — Т4. — 432 с.
4. Зеер Э. Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер. — М. : Мир, 2006. — 336 с.
5. Климов Е. А. Психология профессионала / Е. А. Климов. — М. : Воронеж, 1996. — 400с.
6. Маркова А. К. Психология профессионализма / Аэлита Капитоновна Маркова. — М. : Знание, 1996. — 308 с.
7. Сыманюк Э. Э. Психология профессионально обусловленных кризисов / Э. Э. Сыманюк. — М. : Издательство Московского психолого-социального института, 2004. — 320 с.
8. Фонарев А. Р. Формы становления личности в процессе профессионализации / А. Р. Фонарев // Вопросы психологии. — 1997. — №2. — С 88 — 93.
9. Эриксон Э. *Идентичность: юность и кризис* / Эрик Эриксон / [под общ. ред. А. В. Толстых]. — М. : Прогресс, 1996. — 334с.

References

1. Vasylyuk F. E. Psykholohyya perezhivanyya / F. E. Vasylyuk. — М. : Yzdvo MHU, 1984. — 200 s.
2. Vachkov Y. V. Vvedeniye v professyyu «psykholoh»: Ucheb. posobyie / Vachkov Y. V., Hrynshpun Y. B., Pryazhnykov N. S. — М. : Yzd-vo Moskovskoho sykholoho- sotsyalnoho ynstituta, 2004. — 464 s.
3. Vyhot'sky L. S. Sobranie sochynenyy : v 6 t. / L. S. Vyhot'sky / — М. : Pedahohyka, 1984. — Т4. — 432 s.
4. Zeer É. F. Psykholohyya professyy: Uchebnoe posobyie dlya studentov vuzov / É. F. Zeer. — М. : Myr, 2006. — 336 s.
5. Klymov E. A. Psykholohyya profesyonala / E. A. Klymov. — М. : Voronezh, 1996. — 400s.
6. Markova A. K. Psykholohyya professyonalizma / Aélita Kapytonovna Markova. — М. : Znanye, 1996. — 308 s.
7. Symanyuk É. É. Psykholohyya professional no obus-lovlenyykh kryzysov / É. É. Symanyuk. — М. : Yzdat - stvo Moskovskoho psykholoho-sotsyalnoho ynstituta, 2004. — 320 s.
8. Fonarev A. R. Formy stanovlenyya lychnosty v protsesse professyonalizatsyy / A. R. Fonarev // Voprosy psykholohyy. — 1997. — №2. — S. 88 — 93.
9. Érykson É. Ydentychnost: yunost y kryzy / Éryk Érykson / [pod obshch. red. A. V. Tolstykh]. — М. : Prohress, 1996. — 334s.

В статье раскрыта сущность и основные теоретические подходы к определению дефиниции «кризис». Проанализированы научные представления о феномене кризиса профессионального становления и их влияние на процесс профессиональной самореализации личности. Изложена характеристика основных направлений изучения данного феномена. Обоснованы основные изменения в личностном развитии, которые дают основу для самореализации. Определены существенные признаки профессионального кризиса, выделены факторы профессиональных кризисов.

Ключевые слова: профессиональное становление, кризис профессионального становления, самореализация, самоактуализация, рефлексия.

Professional formation of a person is a process of development, in which it is possible to identify certain stages. Often the transition from one stage to another is accompanied by crises of professional formation - short periods of cardinal rearrangement of professional consciousness, which are accompanied by changes in the vector of development. The result of the crisis is a certain metamorphosis of the individual, its rebirth, the adoption of a new content of life, new values, a new life strategy, a new image of "ME". The article describes the essence and main theoretical approaches to defining the «crisis» definition. The scientific ideas about the phenomenon of the crisis of professional formation and their influence on the process of professional self-realization of the personality have been analysed. The description of the main directions of study of this phenomenon has been described. The purpose of the article is to analyse the present views of psychologists of the impact of professional development crises on the process of professional self-realization of the individual. The basic changes in personal development, which give the basis for self-realization, have been substantiated. Significant signs of a professional crisis have been determined; the factors of professional crises have been singled out. Crisis phenomena are often accompanied by a fuzzy awareness of the level of their professional competence. Sometimes, there are crisis phenomena at a higher level of professional competence than necessary for normative work. As a result, there is a state of professional apathy and passivity. The crisis calls for the restructuring of the psychological structure of the individual, the change of socio-professional orientation. Creating mental stress, crises stimulate the professional development of personality.

Key words: professional formation, crisis of professional formation, self-actualization, self-actualization, reflection.

УДК 371; 159.98:199.944

Березовська Лариса Іванівна,

кандидат психологічних наук, доцент,

Мателега Євгенія Михайлівна,

студентка ОС «Магістр»,

Мукачівський державний університет, м. Мукачеве

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА РЕАДАПТАЦІЯ ОСІБ, ЩО ПОСТРАЖДАЛИ ВІД ВІЙСЬКОВИХ ДІЙ

Проаналізовано психологічні дослідження соціально-психологічної реабілітації осіб, що постраждали від військових дій, узагальнено досвід соціально-психологічної реабілітації людей після психотравмуючого впливу. Визначено, що система реабілітації має здійснюватись спільно із заходами з психологічної реабілітації та базуватися на двох основних підходах. Представлено заходи з соціально-психологічної реабілітації, що застосовуються у роботі з комбатантами (учасниками бойових дій). Зазначено, що військові психологи здійснюють психологічну реабілітацію як у зоні військових дій, так і в мирний час, у пунктах постійної дислокації частин та підрозділів. Визначено, що технологічного та методичного дана робота в різних умовах має суттєві відмінності.

Ключові слова: соціально-психологічна реабілітація, реабілітація, комбатанти, учасники бойових дій, засоби реабілітації.

Постановка проблеми. За час проведення Державної служби України у справах ветеранів війни та учасників антитерористичної операції на сході України згідно даних АТО на 28.02.2018 року 328 089 осіб мають статус «учасника