

УДК 37.013.77

В статье анализируются основные типы периодизаций профессионального становления личности: онтогенетические, профессионалогенетические, качественные, статусные и смешанные. Отмечено, что существующие периодизации активно критикуются и теоретиками, и практиками. На основе проведённого анализа 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, quality, status and mixed. It is noted that the existing periodization experiences hard-hitting attacks of both theorists and practitioners. On the basis of this analysis is the prospect of creating an effective periodization based on the principles of sistemogenetic approach.

Keywords: professionalization of personality; professionalogenez; stage of professional development; professional cycle; professional age; periodization unit; base 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 1

Y. P. Povarenkov

K. D. Ushinsky Yaroslavl State Pedagogical University

E-mail: y.povarenkov@yspu.org

Periodization of Professional Growth: Polycycle Approache

Scientific article

Part 1

Приступая к обсуждению заявленной темы, напомним, что периодизация является методическим приемом, который широко используется в различных науках. В энциклопедическом словаре ему даёт следующее определение: «**Периодизация** – деление процессов развития на основные, качественно отличающиеся друг от друга периоды в соответствии с объективными закономерностями природы и общества» [1, с. 825]. Таким образом, в основе создания любой периодизации лежит решение двух ведущих проблем: определение оснований для разбиения процесса развития на этапы и обоснование их качественной специфики.

Учитывая широкий опыт применения периодизации для исследования различных процессов,

следует говорить о содержательных и формальных основаниях для выделения периодов. К первым относятся качественные изменения (новообразования), характерные для каждого периода, ко вторым, т. е. формальным основаниям, – время, длительность исследуемого процесса, которое в зависимости от специфики изучаемого явления измеряется в неделях, годах, веках и т. д.

Необходимо подчеркнуть, что периодизации начинают разрабатываться лишь на определённом этапе изучения процесса, когда накоплено большое количество фактического материала, выявлены частные и общие закономерности, определены возможные тенденции развития. Именно по этой причине разработка периодизаций обладает

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

© Поварёнков Ю. П., 2015

высокой теоретической и практической значимостью. Теоретическая значимость состоит в том, что периодизация позволяет систематизировать и обобщить многочисленные эмпирические факты и частные закономерности и представить исследуемый процесс в целом как динамическую систему. Практическая значимость заявленной проблемы видится в том, что адекватная периодизация является концептуальной основой для разработки программы сопровождения исследуемого процесса и для выработки адекватных методических рекомендаций по его оптимизации и оценке.

1.

Учитывая высокую практическую и теоретическую значимость, проблема периодизации профессионального становления личности является объектом самого пристального внимания отечественных и зарубежных психологов. В настоящее время предложены различные варианты периодизаций профессионального становления и реализации субъекта труда, которые, с определённой степенью условности, могут быть поделены на несколько типов. Наиболее часто в литературе предлагаются онтогенетические периодизации (в зарубежной психологии они называются стадийными), значительно реже – профессионалогенетические. В психологических исследованиях также упоминаются качественные и смешанные периодизации. Дадим краткую и предельно общую характеристику каждого из подходов.

1. Онтогенетические периодизации. Особенностью этих периодизаций является то, что в них в качестве временного (формального) фактора выделения этапов используется хронологический возраст субъекта труда.

Этих периодизаций достаточно много, а первая была разработана классиком целостного подхода к исследованию профессионализации Д. Сьюпером [2] в рамках его психологической теории «профессиональной зрелости». При её создании Сьюпер опирался на периодизации жизненного пути личности, предложенные Ш. Бюллер и Э. Эриксоном. Рассмотрим в качестве примера данную периодизацию более подробно.

1. Стадия пробуждения (от рождения до 14 лет). Данная стадия характеризуется тем, что Я-концепция ребенка развивается благодаря ее идентификации со значимыми взрослыми. Она включает *фазу фантазии* (4–10 лет), в рамках

которой доминируют детские потребности, а профессиональные роли проигрываются в фантазии; *фазу интересов* (11–12 лет), когда формируются профессионально значимые предпочтения; *фазу способностей* (13–14 лет), когда происходит апробация индивидуальных способностей, появляются представления о профессиональных требованиях и профессиональном образовании.

2. Стадия исследования (15–24 лет). На данной стадии индивид пытается опробовать себя в различных ролях при ориентации на свои реальные профессиональные возможности. Она включает *фазу эксперимента* (15–17 лет), на которой осуществляется предварительный профессиональный выбор и его апробация в фантазии; *фазу перехода* (18–21), на которой индивид пытается реализовать свою Я-концепцию; *фазу формирования*, которая предполагает овладение составом профессиональной деятельности (22–24).

3. Стадия консолидации (25–44 лет). Данная стадия характеризуется стремлением обеспечить в найденном профессиональном поле устойчивую личностную позицию. Она включает *фазу пробы* (самоутверждение в рамках выбранной профессиональной деятельности или повторный выбор, 25–30 лет) и *фазу стабилизации* (направление всех усилий в единое русло, 31–44 года).

4. Стадия сохранения (45–64 лет). Профессиональное развитие индивида идет в одном определенном направлении, без выходов за рамки найденного профессионального поля.

5. Стадия спада (с 65 лет). Возможен уход из профессиональной жизни либо частичное участие в ней и наблюдение за профессиональной деятельностью других людей.

2. Профессионалогенетические периодизации. В качестве временного (формального) основания для периодизации используется профессиональный возраст человека, т. е. профессиональный стаж самостоятельной работы в выбранной профессии. В качестве примера рассмотрим периодизацию, предложенную Д. Н. Завалишиной [3] в рамках её подхода к профессионализации с позиций категории онтологического субъекта. Она выделяет три стадии профессионализации личности:

1) адаптация человека к профессиональному труду – трудовой стаж работы до 5 лет;

2) идентификация личности с профессией – стаж работы до 10 лет;

3) выбор субъектом способа существования в профессии – стаж работы более 10–15 лет.

Для характеристики каждой стадии автор использует 4 базовых показателя:

- конкретизация системы «человек и профессия», которая задаёт рамки профессионального развития субъекта;
- определение основной задачи, которую решает субъект на данной стадии развития;
- выделение ведущего противоречия, которое разрешается субъектом;
- степень (уровень) профессионализма субъекта.

Так, например, основная задача, решаемая субъектом на первой стадии профессионализации, – познавательное и действенное овладение новыми условиями, средствами, режимами труда; на второй – освоение и принятие (полное или частичное) своей профессии, отождествление себя с профессиональным сообществом; на третьей стадии – субъектом решается задача выбора творческого или нормативного способа существования в профессии.

3. Качественные периодизации. В этой группе периодизаций временной фактор как формальное основание периодизации вообще не учитывается. Таких периодизаций немного, и они слабо представлены в отечественной и зарубежной психологии. В качестве примера можно привести периодизацию А. К. Марковой [4]. Она выделяет 5 уровней и 9 этапов профессионализма, не принимая во внимание ни хронологический, ни профессиональный возраст субъекта труда:

- 1) допрофессионализм, включает этап первичного ознакомления с профессией;
- 2) профессионализм – состоит из трех этапов: профессиональной адаптации, самоактуализации в профессии и этапа мастерства;
- 3) суперпрофессионализм – включает три этапа: свободное владение профессией в форме творчества, овладение рядом смежных профессий, творческое самопроектирование себя как личности;
- 4) непрофессионализм, то есть осуществление деятельности на фоне деформации личности;
- 5) послепрофессионализм – завершение профессиональной деятельности.

4. Смешанные периодизации. В этой группе периодизаций используется сочетание возрастных, качественных и иных оснований. В качестве

примера рассмотрим периодизацию Е. А. Климова [5]. Он выделяет два больших этапа развития субъекта труда: допрофессиональное и собственно профессиональное развитие, которые, в свою очередь, делятся на ряд стадий. Так, первый этап делится на следующие стадии:

- 1) стадия предыгры (от рождения до 3 лет);
- 2) стадия игры (от 3 до 7–8 лет);
- 3) стадия овладения учебной деятельностью (от 7–8 до 11–12 лет);

В рамках второго этапа автором выделяются следующие стадии:

- 4) стадия оптации, результатом которой является формирование реалистического представления о референтной профессиональной общности (от 11–12 до 14–18 лет);
- 5) стадия профессиональной подготовки, ее результатом является формирование профессиональной готовности (от 15–18 до 16–23 лет);
- 6) стадия адаптации, в рамках которой молодой специалист привыкает к новым условиям деятельности;
- 7) стадия интернала, когда человек достигает нормативного уровня профессиональных требований.

Далее, находясь в статусе интернала, специалист, по мнению Е. А. Климова, проходит различные фазы этого уровня профессионализации: фазы мастерства, авторитета и наставника. Для каждой из выделенных фаз характерен свой специфический уровень профессионализма.

2.

Проведённая выше первичная систематизация периодизаций профессионального развития субъекта труда позволяет перейти к анализу сильных и слабых сторон каждой из них.

Большинство существующих в отечественной и зарубежной психологии периодизаций, как было отмечено выше, относится к группе онтогенетических, или стадияльных. Они опираются на известные закономерности онтогенетического и личностного развития субъекта труда и ориентированы на изучение общих или универсальных тенденций профессионального развития, которые не зависят от вида профессиональной деятельности и профессии.

Самым существенным достижением данных периодизаций является то, что в них зафиксирован так называемый цикл профессионального становления и реализации субъекта труда.

В большинстве онтогенетических периодизаций профессиональный цикл, во-первых, четко фиксируется, хотя для обозначения его отдельных стадий могут использоваться разные термины, а во-вторых, рассматривается как компонент жизненного цикла человека, в котором выделяются допрофессиональные и постпрофессиональные этапы.

Развёрнутая критика **онтогенетических** периодизаций ведётся по следующим направлениям.

1. Онтогенетические периодизации опираются на те или иные представления о жизненном пути человека в целом и пытаются копировать его. В силу этого, основные тенденции жизненного пути в определённой степени маскируют ведущие закономерности становления профессионала, что сказывается на адекватности представлений о данном процессе.

2. Все периодизации этой группы в качестве временного параметра используют лишь хронологический возраст человека, который никак не соотносится с его «профессиональным возрастом», т. е. с профессиональным стажем и опытом. Тем самым решение отдельных профессиональных задач жёстко увязывается с конкретным возрастом человека. Исходя из этого, поиск работы возможен только в юношеском возрасте, окончание профессиональной карьеры связано только со старостью, а достижение максимальных результатов в профессиональной деятельности возможно только в среднем возрасте и т. д. Но такая тесная связь прослеживается далеко не всегда.

3. Из сказанного следует, что онтогенетические периодизации реализуют моноциклический подход к пониманию профессионального развития, который образно можно обозначить формулой «одна жизнь – одна профессия». Такие представления также слабо соотносятся с реальностью, т. к. человек в течение жизни может неоднократно менять и профессию, и специальность, и специализацию. Поэтому стабильная профессиональная карьера, как полностью совпадающая с жизненным циклом человека, является лишь частным случаем полициклического профессионального развития.

Главная особенность **профессионалогенетических** концепций периодизации заключается в том, что они отталкиваются не от общих закономерностей личностного и психического развития человека, а учитывают специфику развития и ре-

лизации субъекта труда на стадии самостоятельной профессиональной деятельности. Именно поэтому сильной стороной этой группы периодизаций является ориентация на изучение и обобщение специфики собственно профессионального развития человека.

С этой целью в периодизациях данного типа как формального основания используется профессиональный возраст человека, в качестве которого может выступать общий или профессиональный трудовой стаж, длительность обучения, длительность поиска и выбора профессии и т. д. Такой «специализированный» подход обеспечивает более дифференцированное изучение профессионализации и позволяет зафиксировать специфические закономерности профессионального развития.

Критика **профессионалогенетических** периодизаций ведётся по следующим направлениям.

1. Большинство периодизаций данного типа приспособлены для описания закономерностей профессионального развития человека в рамках конкретного вида профессий (учителей, менеджеров, врачей, инженеров-конструкторов и т. д.) Абсолютизация такого подхода затрудняет выделение и изучение универсальных закономерностей.

2. В этих периодизациях практически не учитываются реальные связи жизненного и профессионального пути. Абстрагируясь от этих связей, придется признать, что профессиональная адаптация юноши будет происходить так же, как профессиональная адаптация человека, находящегося на стадии взрослости. По этим же причинам не будет отличаться профессиональная адаптация человека, который осваивает первую в жизни профессию или для него это уже вторая, третья и т. д. профессия. Но эти выводы не соответствуют реальности, так как жизненный и профессиональный опыт субъекта труда влияет на содержание и динамику профессионализации.

3. В рамках профессионалогенетических периодизаций не охватывается весь цикл профессионального становления и реализации личности. Эти периодизации обычно начинаются с описания профессиональной адаптации, т. е. охватывают только этап самостоятельной профессиональной деятельности. Таким образом, за рамками анализа остаётся поиск и выбор профессии, профессиональное обучение, формирование профессиональной готов-

ности и т. д. Все указанные моменты существенно сужают концептуальные возможности профессиональногенетических периодизаций в плане описания и изучения профессионализации.

Качественные периодизации профессионализации встречаются в психологической литературе достаточно редко и чаще всего рассматриваются как дополнение к онтогенетическим и профессионалогенетическим периодизациям. Они не имеют самостоятельного значения, т. к. в них не используется фактор времени как формальное основание, что является ведущим требованием. Но они представляют большой интерес в плане уточнения системных критериев профессионализации и интегральной характеристики ролевых функций профессионала, т. е. позволяют дать качественную характеристику уровня профессионализации субъекта труда.

Из числа проанализированных в качестве основных рассматриваются онтогенетические и профессиональногенетические периодизации, но именно они и подвергаются самой серьезной критике, поскольку по многим позициям не устраивают как теоретиков, так и практиков.

Вместе с тем, как было показано выше, отмечаются не только недостатки, но и конструктивные характеристики предлагаемых периодизаций, что имеет существенное значение для организации дальнейших исследований. Поэтому напрашивается естественный вывод: разработка периоди-

зации профессионального становления должна идти, как минимум, по двум направлениям – по направлению преодоления выявленных недостатков и направлению усиления конструктивных положений в существующих периодизациях.

Учитывая материалы проведенного анализа и опираясь на базовые принципы системогенетического подхода, постараемся наметить перспективы разработки адекватной концепции периодизации профессионального становления и реализации личности, в которой были бы преодолены и недостатки существующих периодизаций, и учтены их позитивные моменты.

Ссылки

1. Советский энциклопедический словарь / гл. ред. А. М. Прохоров. 4-е изд. М.: Сов. энциклопедия, 1986. 1600 с.
2. Super D. E. The psychology of career. N.Y.: Harper&Brothers, 1957. 400 с.
3. Завалишина Д. Н. Практическое мышление: Специфика и проблемы развития. М.: Институт психологии РАН, 2005. 376 с.
4. Маркова А. К. Психология профессионализма. М.: Знание, 1999. 184 с.
5. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. 509 с.