**РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА И КРИЗИСА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ**

***Профессионализация*** – процесс становление работника профессионала, т.е. человеком в совершенстве владеющим навыками, знаниями, умениями необходимыми для определенного вида деятельности.

Профессионализация отражается:

* в авторитете человека
* в качестве и эффективности труда
* умение передать свой опыт другим людям

умение справляться с нестандартными рабочими ситуациями

Процесс становление работника как профессионала зависит от личностных способностей работника, условий труда, интересов самого работника, его опыта и образования.

**Стадии профессионализации:**

1. ***Первичное становление***. Работник в достаточной мере освоил необходимы для его профессиональной деятельности ЗУНы, его качества и эффективности труда находятся на высоком уровне и есть достаточный опыт.
2. ***Стадия опытности***. На этой стадии работник не только эффективно работает, но уже делится опытом с другими и обучает более молодых специалистов. На этой стадии у ч-ка формируется определенное мнение о некоторых аспектах работы. Он вносит коррективы в трудовую деятельность, и может привносить новшества в трудовой процесс.
3. ***Стадия экспертности.*** На этой стадии работник является авторитетом в определённой области. Сам продуцирует определенные нормы, ценности профессий, может выстраивать тактику и стратегию развитию отрасли. Кроме этого он осуществляет обучение других специалистов, в виде мастер классов, семинарах. Он создает новые методы и программы трудовой деятельности в данной области.

**Этапы развития профессионала по Климову:**

1. ***Фаза оптанта(выбор)***. Это период когда человек обретает озабоченность в выбор профессий или вынужденные перемены и делает этот выбор. Если в роли оптанта оказывается профессионал (частично утративший трудоспособность или оказавшийся без работы и вынужденный переменить профессию)), то календарный возраст, может быть любым. В этой фазе предшествует профориентация ***(11/12-14/18*).**
2. ***Фаза адепт*** – это ч-к осваивающий профессию, он учится в школе, в колледже, посещает какие-то семинары, т.е. приобретает какое то профессиональное образование. В зависимости от типа профессии фаза адепта может быть многолетней или совсем кратковременной (простой инструктаж).
3. ***Фаза адаптант (адаптация)*** - привыкания молодого специалиста к работе.
4. ***Фаза интернал*** – это уже опытный работник в своем деле. Работник, который любит свое дело и может самостоятельно справится со своими основными функциями.
5. ***Фаза мастер*** - когда работник может решать как простые, так и трудные задачи. Он выделяется своими профессиональными качествами, умениями, ориентировкой в профессиональной области. Обладает своим неповторимым стилем деятельности. Его результаты стабильно хороши и в чем-то являются незаменимым.
6. ***Фаза авторитет*** – это мастер своего дела, уже хорошо известный в профессиональном кругу и за его пределы. Он имеет определенные формальные квалификации такие как: разряд, категория, ученая степень. Профессиональные задачи он решает за счет большого опыта, умелости, умения организовывать свою работу, окружить себя помощниками, перераспределить дело и контролировать.
7. ***Фаза наставник*** – это авторитетный мастер своего дела, у которого коллеги готовы поучиться, перенять опыт. В любой профессии такой человек окружен единомышленниками, учениками и последователями.

**Этапы развития субъекта труда (профессионала) в концепции Сьюпера**

1. ***Этап «роста*» -** когда происходит развитие основных интересов и способностей (до14). С начало ребенок фантазирует (до 10лет), затем происходит осознание своих интересов, а потом осознание своих способностей и возможностей.
2. ***Этап исследования своих сил и устремлений (этап разведки 14-25)***- происходит апробация свои сил в различных видов трудовой и учебной деятельности.

* выбор профессии
* выбор университета
* поступление
* окончание университета
* начало работы

1. ***Пробный этап(25-30) –*** на котором ч-к пробует себя в качестве полноценного специалиста, способным конкурировать с более опытными работниками.
2. ***Стабилизация (30-44)-*** утверждение себя в качестве надежного и преуспевающего специалиста.
3. ***Поддержание (45-64) –*** сохранение достигнутых позиций в ходе карьерных усилий.
4. ***Спад (****от 65 и старше****)-*** уменьшение социальной и профессиональной активности.

**КРИЗИСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ**

«***Профессиональные деструкции***» - это испытываемые субъектом сложности его профессионального становления. Это постепенно накопившиеся устойчивые изменения сложившейся структуры и содержания деятельности, структуры личности субъекта.

**Э. Ф. Зеер. выделил следующие типы кризисов:**

1) *нормативные кризисы*:

* кризисы психического развития;
* кризисы профессионального становления (возрастные кризисы);

2) *ненормативные* (необязательные) кризисы: критические (потеря трудоспособности, развод, безработица, миграция, лишение свободы);

3) *невротические кризисы* (перестройка сознания, инстинкты, иррациональные тенденции, т. е. внутренние конфликты – жизненные кризисы).

Основные ***факторы кризисов профессионального становления****:*

* сверхнормативная активность как следствие неудовлетворенности своим положением, своим статусом, отношениями в коллективе;
* социально-экономические условия жизнедеятельности человека (сокращение рабочих мест, ликвидация предприятия, переезд);
* возрастные психофизиологические изменения (ухудшение здоровья, снижение работоспособности, синдром «эмоционального выгорания»);
* Вступление в новую должность
* полная поглощенность профессиональной деятельностью. Например, «трудоголики»;
* изменения в жизнедеятельности (переезд, перерыв в работе, «служебный роман» и др.).

*Зеер выделил следующие****фазы кризисов профессионального развития.***

1. ***Предкритическая фаза:***проблемы не всегда осознаются, но проявляются в психологическом дискомфорте на работе, в раздражительности, недовольстве организацией, оплатой труда, руководителем.

2. ***Критическая фаза****:*осознанная неудовлетворенность работника приводит к выработке вариантов изменения ситуации, путей развития дальнейшей профессиональной жизни. Но при этом усиливается психическая напряженность, усугубляются противоречия, возникают конфликты:

1. *мотивационный*, связанный с потерей интереса к учебе,;
2. *когнитивно-деятельностный*, неудовлетворенностью содержанием и способами осуществления деятельности;
3. *поведенческий*, обусловленный неудовлетворенностью межличностными отношениями в первичном коллективе, социально-профессиональным статусом и др.

3. ***Посткритическая фаза****:*кризис разрешается тем или иным способом (конструктивно, профессионально-нейтрально, деструктивно).

**П*ути профессиональной реабилитации:***

1) повышение социально-психологической компетентности и аутокомпетентности;

2) диагностика профессиональных деформаций и разработка индивидуальных стратегий их преодоления;

3) прохождение тренингов личностного и профессионального роста;

4) анализ профессиональной биографии и разработка альтернативных сценариев дальнейшего личностного и профессионального роста;

5) профилактика профессиональной дезадаптации начинающего специалиста;

6) овладение приемами саморегуляции эмоционально-волевой сферы и самокоррекции профессиональных деформаций;

7) систематическое повышение квалификации, периодически переход на новую квалификационную категорию или должность.

Таблица  Психологические особенности кризисов профессионального становления

|  |  |
| --- | --- |
| **Факторы, обусловившие кризис** | **Способы преодоления кризиса** |
| ***Кризис учебно-профессиональной ориентации (14-15 до 16-17 лет)*** | |
| · Неудачное формирование профессиональных намерений и их реализация.  Выбор профессии без учета своих индивидуально-психологических особенностей и психофизиологических свойств.  Ситуативный выбор профессионального учебного заведения. | · Выбор профессионального учебного заведения или способа профессиональной подготовки  · Глубокая и систематическая помощь в профессиональном и личностном самоопределении |
| ***Кризис профессионального обучения (время обучения в профессиональном учебном заведении)*** | |
| Неудовлетворенность профессиональным образованием и профессиональной подготовкой  · Перестройка ведущей деятельности (испытание студента "свободой" по сравнению со школьными ограничениями).  · Изменение социально-экономических условий жизни. У студента денег "объективно" больше, чем у старшеклассника. Но "субъективно" их постоянно не хватает, т.к. резко возрастают потребности и более отчетливым становится социально-имущественный разрыв между сокурсниками. Это еще больше заставляет многих не столько учиться, сколько "подрабатывать" | · Активизация учебно-познавательно-профессиональной деятельности.  · Коррекция выбора профессии, специальности, факультета... Лучше, если у студента в течение первых 2-3 лет обучения имеется возможность выбрать специализацию или кафедру  · Удачный выбор научного руководителя, темы курсовой, диплома и т.п. |
| ***Кризис профессиональных экспектаций - неудачного опыта адаптации*** | |
| · Трудности профессиональной адаптации (особенно в взаимоотношений с разновозрастными коллегами ")  · Освоение новой ведущей деятельности - профессиональной  · Несовпадение профессиональных ожиданий и реальной действительности | · А***ктивизация профессиональных усилий.*** Рекомендуется в первые месяцы проверить себя и обозначить "верхний предел" своих возможностей  · Корректировка мотивов труда и "я-концепции". Поиск смысла труда и смысла работы в данной организации  · Увольнение, смена специальности и профессии - нежелательный способ. Уволившегося молодого специалиста, воспринимают его как "слабака", не сумевшего справиться с первыми трудностями |
| ***Кризис профессионального роста (23-25 лет)*** | |
| · ***Неудовлетворенность возможностями занимаемой должности и профессиональным ростом***. Это усугубляется сравнением своих "успехов" с реальными успехами своих недавних сокурсников.  · ***Потребность в дальнейшем повышении квалификации***  · ***Создание семьи и неизбежное ухудшение финансовых возможностей*** | · ***Повышение квалификации***, включая и ***самообразование*** и образование за свой счет. Как известно, успех в карьере во многом зависит от такого дополнительного образования  · ***Ориентация на Карьеру***. М. специалист всем своим видом должен показывать, что стремится быть лучше. Поначалу это вызывает усмешки, но потом к этому привыкают. И когда появляется привлекательная вакансия, то могут вспомнить и о нем.  · ***Смена места работы***, вида деятельности. Лучше попробовать себя в разных местах, только уже в рамках выбранной сферы деятельности  · Уход в хобби, семью, является своеобразной компенсацией неудач в основной работе – не выход. |
| ***Кризис профессиональной карьеры (30-33 года)*** | |
| · ***Неудовлетворенность собой*** и своим профессиональным статусом  · ***Ревизия "я-концепции",*** связанная с переосмыслением себя и своего места в мире.  · ***Новая доминанта профессиональных ценностей***, когда для части работников "вдруг" обнаруживаются новые смыслы в самом содержании и процессе труда | · ***Переход на новую должность или работу***. В этом возрасте лучше не отказываться от заманчивых предложений. В основе успеха в карьере лежит готовность к риску и смелость изменить свою ситуацию  · ***Освоение новой специальности*** и повышение квалификации  - ***выработка индивидуального способа деятельности***, качественное улучшение способа деятельности.  · Уход в быт, семью, досуговые занятия - не выход Ориентация на эротические приключения-своеобразным "успокоением" для несостоявшегося профессионала. |
| ***Кризис социально-профессиональной самоактуализации (38-42 года)*** | |
| · Неудовлетворенность возможностями реализовать себя в сложившейся профессиональной ситуации  · Коррекция "я-концепции" также связанная часто с изменением ценностно-смысловой сферы  · Недовольство собой, своим социально-профессиональным статусом  · Профессиональные деформации, т.е. негативные последствия длительной работы | · Переход на инновационный уровень выполнения деятельности (творчество, изобретательство, новаторство).  · Сверхнормативная социально-профессиональная деятельность, переход на новую должность или работу. Если в этом возрасте работник не осмелится реализовать свои основные замыслы, то всю последующую жизнь он будет сожалеть об этом…  · *Смена профессиональной позиции, сексуальное увлечение, создание новой семьи.* Старая семья, опасается, что творчество отразится на зарплате. И тогда на стороне может найтись человек (другая семья), которые с пониманием отнесутся к таким стремлениям - это серьезная причина многих разводов |
| ***Кризис угасания профессиональной деятельности (55-60 лет, т.е. последние годы перед пенсией)*** | |
| · Ожидание ухода на пенсию и новой соц. роли  · Сужение социально-профессионального поля (работнику меньше поручают заданий, связанных с новыми технологиями)  · Психофизиологические изменения и ухудшение состояния здоровья | · Постепенное повышение активности во внепрофессиональных видах деятельности. Увлечение хобби, досуговыми радостями или хозяйством  · Социально-психологическая подготовка к новому виду жизнедеятельности |
| ***Кризис социально-психологической адекватности (65-70 лет, т.е. первые годы после выхода на пенсию)*** | |
| · Появление большого количества свободного времени. Особенно сложно пережить после активной трудовой.  · Сужение финансовых возможностей.  · Социально-психологическое старение, выражающееся в морализаторстве, брюзжании и резкое ухудшение здоровья  · Утрата профессиональной идентификации (в своих рассказах старик все больше фантазирует, приукрашивает то, что было)  · Общая неудовлетворенность жизнью  (· Чувство своей "ненужности"(освободить квартиру). | · Организация социально-экономической взаимопомощи пенсионеров  · Вовлечение в общественно-полезную деятельность  Социально-психологическая активность. Например, участие в политических акциях, борьба не только за свои ущемленные права, но и за саму идею справедливости…  · Освоение новых социально полезных видов деятельности (главное чтобы пожилой человек - смог почувствовать свою "полезность"). |

**Кризисы профессионального становления**

1. кризис учебно-профессиональной ориентации (14,15-16,17) стадия оптация
2. кризис профессионального выбора (16-18 или 19-21) на стадии профессионального образования
3. кризис профессиональных экспектаций (18-20/21-23) на стадии оптации
4. кризис профессионального роста (30-33) стадия первичной профессионализации
5. кризис профессиональной карьеры (38-40) на - стадии вторичной профессионализации
6. кризис профессиональной самоактуализации (48-50) на стадии мастерства
7. кризис утраты профессиональной деятельности (55-60) на стадии утраты профессии
8. Кризис социально-психологической адекватности (65-70)