

Категории «становление» и «развитие» применительно к профессионализму человека

Профессиональное становление может быть представлено в виде двух основных линий:

- а) как развитие деятельности (ее структуры, совокупности способов и средств, порядок следования которых друг за другом имеет целевую детерминацию);
- б) как процесс развития личности в онтогенезе (как временная последовательность ступеней, периодов, стадий на всем жизненном пути).

Соответственно, профессионализация человека, рассматриваемая с начала периода профессионального самоопределения и до завершения активной трудовой деятельности, представляет собой синтез указанных двух линий.

Профессионализация психолога

- **Профессионализация** - это процесс становления профессионала.
- Одним из важных условий которого является постоянное саморазвитие.
- **Профессионализация психолога** длится в течение всей профессиональной жизни

Стадии профессионального развития по Е.А. Климову

- **Стадия «оптации»** (от лат. *opto* - выбирать) - от 11-12 до 14-18 лет - стадия подготовки к труду, выбора профессии, профессионального самоопределения, на этой стадии может оказаться и взрослый человек, например безработный.
- **Стадия адепта** (лат. *adeptus* — достигший — последователь, обычно ревностный приверженец какого-либо учения, идеи, знания) - стадия профессиональной подготовки, получения профессии, специальности.
- **Стадия адаптанта** (позднелат. *adaptatio* — прилаживание, приспособление, от лат. *adapto* — приспособляю) - первые шаги в профессии, вхождение в профессиональное сообщество, без него человек не может стать представителем профессии, так как для формирования профессионала имеет значение не только профессиональное образование, но наличие благоприятной профессиональной среды. Стадия длится от 2-3 месяцев до 2-3 лет в зависимости от сложности профессии.
- **Стадия интернала** (от англ. *internal* – внутренний от лат. *interims* — внутренний) — работник входит в профессиональное сообщество в качестве полноправного ее члена, становится равным среди равных. Этой стадии достигают все профессионалы, либо уходят из профессии.
- **Стадия мастера** - работник начинает выделяться на общем профессиональном фоне, становится лучшим среди равных. До этой стадии, как и до последующих доходят не все работники, а только имеющие достаточно сильную мотивацию и достаточно высокий уровень притязаний.
- **Стадия авторитета** (от лат. *auctoritas* — «власть, влияние») - работник становится лучшим среди мастеров. Этой стадии достигают немногие работники
- **Стадия наставника** — высший уровень развития любого специалиста. На этой стадии работник становится не только лучшим среди авторитетов, но и учителем, передающим свой опыт ученикам.

Основные варианты и фазы развития профессионала (по Е.А. Климову)

1. **Оптантизм**, или фаза оптации;
2. **адепт**, или фаза адепта;
3. **адаптантизм**, или фаза адаптации, привыкания молодого специалиста к работе;
4. **интернализм**, или фаза интернала;
5. **мастерство**, или фаза мастерства;
6. **авторитет**, или фаза авторитета;
7. **наставничество**, или фаза наставничества.

Оптанта, или фаза оптации

Речь идет о том периоде, когда человек обретает озабоченность вопросами выбора или вынужденной перемены профессии, и делает этот выбор. Точных хронологических границ здесь быть не может, поскольку возрастные особенности задаются не только телесностью, но и многоаспектными условиями культуры.

Если в роли оптанта оказывается профессионал (скажем, частично утративший работоспособность или оказавшийся без работы и вынужденный переменить профессию), то календарный возраст здесь может быть любым.

Что касается школьного возраста, то, как известно, дети из неблагополучных семей, воспитывающиеся в школах-интернатах, относительно рано обретают достаточную социальную зрелость и способность серьезно обсуждать свое профессиональное будущее. А некоторые девушки и юноши, окруженные родительской заботой, даже и поступив в высшее учебное заведение, обнаруживают своего рода детскость при постановке учебно-профессиональных целей. Например, студентка первого курса, почитав работы М. М. Бахтина, пожелала писать на кафедре инженерной психологии курсовую работу по теме «Карнавальная культура». Она удивилась, что преподаватели кафедры не сочли эту тему уместной.

Некоторые подростки уже после VIII класса выбирают профессии практического труда и поступают в профессиональные училища, школы. Некоторые выпускники средней школы после кратковременных курсов приступают непосредственно к работе на том или ином производстве. Таким образом, не только фаза оптации, но и фаза профессиональной подготовки оказывается у них на уровне гораздо более раннего календарного возраста, чем у тех, кто поступает в высшие учебные заведения.

Единственный признак, который роднит учащихся профтехучилищ, средних и высших специальных учебных заведений или краткосрочных форм подготовки на производстве - это приверженность к профессии в форме соответствующей учебной и самовоспитательной деятельности. Поскольку нет термина, под который подводились бы все эти категории начинающих профессионалов, введем для этой цели термин «адепт».

Адепт, или фаза адепта

- Это человек, уже ставший на путь приверженности к профессии и осваивающий ее (сюда отнесем и учащихся профтехучилищ, и студентов техникумов, вузов, а также слушателей, курсантов, учеников мастера-наставника и др.).
- Понятно, что в зависимости от профессии речь может идти в связи с этой фазой и о многолетнем, и о совсем кратковременном процессе (скажем, в форме простого инструктажа)
- Если речь идет о многолетней подготовке профессионала, то приходится, в свою очередь, различать тех, кто находится на первом, втором и т.д. годах обучения. Здесь происходят очень существенные изменения самосознания, направленности личности, информированности, умелости и других сторон индивидуальности. И есть здесь свои специфические «кризисы развития», и потребность в психологической поддержке становления профессионала.

Адаптант, или фаза адаптации, привыкания молодого специалиста к работе

- Как бы хорошо ни был налажен процесс подготовки того или иного профессионала в учебном заведении, выпускник никогда не подходит «как ключ к замку» к производственной работе. Дело в том, что социальные, деятельностные нормы учебного заведения, с одной стороны, и производственного коллектива - с другой, различны. И молодой специалист, для того чтобы распознать, понять, почувствовать новые, непривычные для него нормы, должен найти в себе возможности саморегуляции.
- Эти нормы регулируют и поведение, и образ жизни, и манеры, и внешний облик профессионала, не говоря уже о собственно технологических тонкостях дела. Среди социальных, профессиональных норм есть немало и неписаных законов, характерных для «вот этого» трудового коллектива.
- Адаптации, привыкания требует также вхождение во многие тонкости работы, которые молодой специалист, возможно, и знал со слов преподавателей, но, как справедливо говорит пословица, «дружком дорожку не изведает».

Интернал, или фаза интернала

- Это уже опытный, поднаторевший в своем деле работник, который и устойчиво любит свое дело, и может вполне самостоятельно, все более надежно и успешно справляться с основными профессиональными функциями на данном трудовом посту. Это признают и товарищи по работе, по профессии. Он здесь уже «свой», «наш» - как бы уже внутри профессии, вошел в нее вполне определенно (как в самосознании, так и в сознании других).

Мастер, или фаза мастерства

- Эта фаза будет продолжаться и далее, а характеристики остальных фаз как бы добавляются к ее характеристикам. Работник может решать и простые, и самые трудные профессиональные задачи, которые, быть может, не всем коллегам по плечу.
- Он выделяется или какими-то специальными качествами, умениями, или универсализмом, широкой ориентировкой в профессиональной области, или тем и другим.
- Он обрел свой определенный индивидуальный, неповторимый стиль деятельности, его результаты стабильно хороши, и он имеет основания считать себя в чем-то незаменимым (во всяком случае - невозпроизводимым) работником. Обычно он уже имеет некоторые формальные показатели квалификации (разряд, категорию, звание).

Авторитет, или фаза авторитета

- Она, как и фаза мастерства, суммируется также с последующей. Это мастер своего дела, уже хорошо известный, как минимум, в профессиональном кругу или даже за его пределами (в отрасли, на межотраслевом уровне, в стране). В зависимости от принятых в данной профессии форм аттестации работников он имеет те или иные высокие формальные показатели квалификации (разряд, категорию, чин, звание, ученую степень и пр.). О его успехах могли уже сообщать на собраниях, в прессе; возможно, он уже имеет награды, знаки отличия. С мнением его уже считаются и коллеги, и руководители.
- Возможно, сил и энергии у него сейчас становится меньше, чем когда он был моложе (биологический, календарный возраст, потери здоровья дают себя знать), но профессионально-производственные задачи он решает успешно за счет большого опыта, умелости, умения организовать свою работу, окружить себя помощниками

Наставник, или фаза наставничества

- **Наставник**, или фаза наставничества; наставника в широком значении слова - как человека, у которого и коллеги готовы поучиться, перенять опыт.
- Авторитетный мастер своего дела в любой профессии обрастает единомышленниками, подражателями в самом хорошем смысле, перенимателями опыта, учениками, последователями (независимо от того, имеют ли они официальный статус учеников).
- И это одно из обстоятельств, которые делают его жизнь наполненной осмысленной перспективой. Несмотря на возраст, жизнь, связанная с передачей опыта молодым, с отслеживанием их успехов, а также с посильным включением в их дела, может быть полной смысла.

А.К.Маркова выделяет следующие уровни профессионализма:

- допрофессионализм (человек работает, но не обладает полным набором качеств настоящего профессионала);
- профессионализм (человек-профессионал, т.е. стабильно работает и выполняет все, что от него требуется);
- суперпрофессионализм (творчество, личностное развитие, то, что называется «акме»- вершина профессиональных достижений);
- непрофессионализм, псевдопрофессионализм (внешне достаточно активная деятельность, но при этом человек либо производит «брака» в работе, либо сам деградирует как личность);
- слепопрофессионализм (человек может оказаться «профессионалом в прошлом», «экс-профессионалом», а может оказаться советчиком, учителем, наставником для других специалистов).

Этапы освоения профессии по А.К. Марковой

- адаптация человека к профессии;
- самоактуализация человека в профессии (приспособление к профессии - «выработка индивидуальной профессиональной нормы», «планки» самореализации, которую в дальнейшем работник пытается приподнять);
- гармонизация человека с профессией (близко к уровню «мастерства»- по Е.А.Климову);
- преобразование, обогащение человеком своей профессии. Это уровень творчества;
- этап освоения свободного владения несколькими профессиями. Специалист выходит за рамки формальной деятельности и все больше становится тем, что Е.А.Климов называет «наставник»;
- этап творческого самоопределения себя как личности. Он предполагает, что профессионал в своей работе стремится реализовать свою главную жизненную идею и находит для этого возможности и силы.
- По мнению А.К.Марковой четвертый, пятый и шестой – это этапы суперпрофессионализма .

Теория профессионального развития Д. Сьюпера

В 1952 г. Д. Сьюпер сделал попытку разработать единую теорию профессионального развития.

В основе ее лежат следующие положения:

- люди отличаются друг от друга по способностям и интересам;
- они обучаются определенным профессиям в соответствии с этими качествами;
- каждая профессия предъявляет свои требования к личности. Личность должна отвечать этим специфическим требованиям, проявлять упорство в развитии необходимых навыков и умений, а также учиться взаимодействовать с другими людьми в труде;
- предпочтение человеком определенной профессии, его компетентность, общение на работе, профессиональный рост - все подвержено изменениям, кроме желания утвердить свое "Я". Все это позволяет сказать, что вхождение в профессию - самоутверждающий, изменчивый и длительный процесс, который может быть разделен на стадии жизни;
- тип карьеры определяется социально-экономическим статусом семьи молодого человека, его умственными способностями и личностными чертами, а также наличием возможностей для раскрытия своих талантов;
- развитием в рамках стадий жизни можно управлять, стимулируя формирование интересов и склонностей к профессии, помогая соотнести личностные качества с ее требованиями в процессе утверждения своего «Я»
- процесс профессионального развития в сущности есть становление и утверждение своего «Я». Это своего рода компромисс между индивидуальными и социальными факторами;
- компромисс между индивидуальными и социальными факторами есть принятие ролей. Роль может разыгрываться на уровне фантазии ребенка, в процессе деловых игр, в период трудовой практики на предприятии, а также в реальной трудовой деятельности;
- удовлетворение работой и жизнью зависит от степени адекватности личностных качеств и ценностных ориентации тем возможностям, которые предоставляет профессиональная деятельность человека.

Представление Д.Сьюпера о конгруэнтности (соответствии) «Я-концепции» и профессии

- Концепция профессионального развития Д. Сьюпера — генетическая теория. Сьюпер основывался на представлениях Ш. Бюлер о жизненном пути.
- Д.Сьюпер считал что что люди стремятся выбрать профессию, которая отвечает сложившимся у них представлениям о себе, и, если выбранная профессия соответствует их Я-концепции, то они добиваются самоактуализации.
- Д.Сьюпер даёт описания стадий и этапов профессионального развития, различающихся типичными задачами.
- Весь профессиональный путь Сьюпер разделил на пять этапов. В первую очередь автора интересовало выяснение индивидом своих склонностей и способностей и поиск подходящей профессии, актуализирующей профессиональную «Я-концепцию».

Этапы профессионального пути по Д. Сьюперу

Д. Сьюпер выделяет 5 характерных этапов, часть которых разбивается на отдельные фазы.

1. Этап роста (от рождения до 14 лет), которая делится на фазы:

- Фантазии - 4-10 лет, доминируют детские потребности, профессиональные роли проигрываются в фантазии;
- интересов - 11-12 лет, формируются профессионально значимые предпочтения;
- способностей - 13-14 лет, опробываются индивидуальные способности, проявляются представления о профессиональных требованиях и профессиональном образовании.

2. Этап исследования - 15-24 года, когда индивид пытается опробовать себя в различных ролях при ориентации на свои реальные профессиональные возможности. Этапы:

- эксперимента (предварительный профессиональный выбор и его опробование, 15–17 лет),
- перехода (реализация Я–концепции, 18–21 год);
- пробы (овладение составом профессиональной деятельности, 22–24 года).

3. Этап упрочения карьеры, или этап консолидации (от лат. **consolidatio** - уплотнять, укреплять, сращивать) - (25-44 года) характеризуется стремлением обеспечить в найденном профессиональном поле устойчивую личную позицию, включает этапы:

- пробы (самоутверждение в поле деятельности или повторный выбор, 25–30 лет);
- стабилизации (направление всех усилий в одно русло, 31–44 года).

4. Этап сохранения достигнутого (45-64 года), в рамках которой профессиональное развитие индивида идет в одном определенном направлении, без выходов за рамки найденного поля.

5. Этап спада (65 и более лет) происходит развитие новых ролей: частичное участие в профессиональной жизни, наблюдение за профессиональной деятельностью других людей

Этапы профессионального пути по Ф.Хейвигхерсту

Приобретение установок и трудовых навыков, которые позволяют людям стать полноценными работниками, являются критериями определения этапов профессионального пути:

1. ИДЕНТИФИКАЦИЯ С РАБОТНИКОМ (от 5 до 10 лет). Дети идентифицируются со своими работающими отцами и матерями, и намерение работать в будущем становится частью их "Я-концепции".
2. ПРИОБРЕТЕНИЕ ОСНОВНЫХ ТРУДОВЫХ НАВЫКОВ И ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОЛЮБИЯ (от 10 до 15 лет). Школьники учатся организовывать свое время и усилия для выполнения различных задач, например, домашних заданий или работы по дому. Они также начинают в определенных обстоятельствах следовать принципу: вначале работа, а потом - игра.
3. ПРИОБРЕТЕНИЕ КОНКРЕТНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ (от позднелат. *identicus* — тождественный, одинаковый) - от 15 до 25 лет. Человек выбирает профессию и начинает себя к ней подготавливать. Он приобретает определенный трудовой опыт, который помогает ему сделать выбор и начать карьеру.
4. СТАНОВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛА (от 25 до 45 лет). Взрослые совершенствуют свои профессиональные способности и мастерство в рамках возможностей, предоставляемых работой, и начинают продвигаться вверх по служебной лестнице.
5. РАБОТА НА БЛАГО ОБЩЕСТВА (от 40 до 70 лет). Работники достигают пика своей профессиональной карьеры. Они реализуют свою гражданскую и социальную ответственность, с которой сопряжен их труд, и выполняют свои обязательства перед обществом.
6. РАЗМЫШЛЕНИЯ О ПРОДУКТИВНОМ ПЕРИОДЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (после 70 лет). Выйдя в отставку или на пенсию, люди окидывают взглядом пройденный путь и с удовлетворением вспоминают о своих профессиональных достижениях.

Основные этапы профессионального развития психолога по Н.С. Пряжникову и Е.Ю. Пряжниковой

1. Восторженно–романтический, когда до серьезных «разочарований» психолог еще просто не «дорос». Создает своеобразную базу, эмоциональный «тыл» первого знакомства с психологией.
2. Этап самоутверждения, когда поскорее хочется «узнать что - то этакое» или овладеть какой–то «экзотической методикой».
3. Первые разочарования.
4. Начало самостоятельного решения некоторых психологических проблем (теоретических или практических) с использованием уже известных технологий и методов.
5. Первые серьезные попытки работать по–новому.
6. Обращение к теоретическим и методологическим основам психологии.
7. Импровизация и профессиональное творчество.

Индивидуальный стиль психолога

У опытных специалистов неизбежно формируется индивидуальный стиль трудовой деятельности.

Индивидуальный стиль деятельности – это «целесообразная система взаимосвязанных действий, при помощи которой достигается определенный результат» (В.С. Мерлин)

«Парадокс» освоения профессиональной деятельности в ходе формирования индивидуального стиля труда заключается в том, что полноценное освоение профессии достигается лишь тогда, когда субъект начинает выполнять ее не только по нормативно-заданным образцам, а привносит в эту деятельность творческие элементы.

Можно выделить основные этапы формирования индивидуального стиля деятельности психолога:

- 1. На первом этапе важно осваивать профессиональную деятельность по уже отработанным схемам и процедурам, то есть научиться работать так, «как положено». Именно это гарантирует успешное выполнение поставленных задач. На данном этапе возможно выделение следующих подэтапов:
 - 1.1. Общая ориентировка в данной деятельности, когда начинающий работник «в целом» уже знает (или представляет), как надо работать, но саму работу в целом выполнять еще не может.
 - 1.2. Освоение отдельных действий и операций, а также отработка отдельных процедур, приемов и методик работы.
 - 1.3. Наконец, освоение деятельности в целом (по нормативно–одобряемому, «правильному» образцу).
- 2. На втором этапе уже более опытный специалист (научившийся выполнять отдельные задания и даже освоивший определенные виды профессиональной деятельности в целом) может позволить себе некоторое отступление от нормативно–одобряемых образцов работы. Здесь можно выделить примерно следующие подэтапы:
 - 2.1. Возникновение общей идеи работы по–новому, по–своему (хотя бы примерное представление, как можно успешно выполнять профессиональную задачу иначе, чем это делается обычно).
 - 2.2. Проба и освоение отдельных действий по–новому.
 - 2.3. Постепенное проектирование и освоение всей деятельности по–новому, то есть формирование своего, индивидуального стиля профессиональной деятельности.

Психологический кризис

Психологический кризис (от греческого krisis - решение, поворотный пункт, исход) — состояние, при котором невозможно дальнейшее функционирование личности в рамках прежней модели поведения, даже если она целиком устраивала данного человека.

При этом кризисы имеют два основных возможных «исхода»:

- 1) кризис может способствовать личностному развитию;
- 2) кризис может привести к личностной деградации, когда человек не может справиться со своими внутренними противоречиями и эти противоречия буквально «разъедают» человека изнутри (а если к этому добавляются и внешние неблагоприятные обстоятельства, то кризис вообще может закончиться печально).

Профессиональный кризис

В своем профессиональном развитии специалист проходит ряд критических этапов - **кризисов**, в эти периоды меняется его поведение, мотивация труда, отношение к работе, эмоциональное состояние.

Факторы профессиональных кризисов:

- неудовлетворенность своим положением, статусом.
- неудовлетворенность социально-экономическими условиями жизнедеятельности организации (сокращение рабочих мест, ликвидация, переезд).
- психофизиологические и возрастные изменения (ухудшение здоровья, снижение трудоспособности, синдром «эмоционального выгорания»).
- чрезмерная поглощенность профессиональной деятельностью, трудоголизм.
- изменение жизненной ситуации (переезд, перерыв в работе, служебный роман).

Фазы профессионального кризиса

- **1. Предкритическая** — проблемы не всегда осознаются, но проявляются в психологическом дискомфорте на работе, раздражительности, недовольстве организацией, оплатой труда, руководителем.
- **2. Критическая** - осознанная неудовлетворенность работника. Поиск вариантов изменения ситуации, рассмотрение альтернатив дальнейшей профессиональной деятельности. Усиление психической напряженности, усиление противоречий, увеличение конфликтов.
- На этой фазе **выделяют три типа конфликтов: мотивационный**, обусловленный потерей интереса к работе, потерей профессиональных перспектив, **когнитивно-деятельностный**, обусловленный неудовлетворенностью способом осуществления профессиональной деятельности, **поведенческий**, обусловленный неудовлетворенностью в межличностных отношениях, социально-профессиональным статусом, положением в группе, уровнем заработной платы.
- **3. Посткритическая** — разрешение кризиса, который имеет три типа последствий: конструктивные, профессионально-нейтральные и деструктивные.

Значение кризиса в профессиональном развитии

- Вопреки обыденным представлениям, психологи относятся к кризисам не просто с «пониманием», но и с «уважением». Известное высказывание Л.С. Выготского о том, что «если бы кризисов не было, их следовало бы выдумать специально, иначе никак нельзя объяснить развитие личности ребенка» относится не только к возрастной психологии, но и к психологии становления профессионала
- **Сам кризис - это своеобразный «шанс» для человека стать лучше, а для профессионала - перейти на следующий этап своего развития, ведь недаром говорится, что каждый последующий этап развития должен быть еще «выстрадан» (или еще «заслужен») человеком.** И наоборот, если человек каким-то образом (незаслуженно) оказывается на последующем этапе своего развития, то за это обычно приходится расплачиваться и ему самому, и окружающим его людям (родственникам, коллегам или клиентам). Применительно к профессиональному развитию можно привести остроумное замечание В.П. Зинченко: «Каждый этап должен исчерпать себя, тогда он обеспечит благоприятные условия перехода к новому этапу и останется на всю жизнь. Классическая тупость чиновника объясняется игровой дистрофией в детстве».

Кризисы разочарования

- Сами кризисы профессионального становления можно рассматривать и как постоянные «разочарования» (кризисы разочарования) в различных аспектах своего обучения и будущей работы.
- Но самым болезненным «разочарованием» становится разочарование в самом себе, неуверенность студента в том, что он правильно выбрал профессию, что из него получится настоящий профессионал и т.п. По сути, это тот самый «шанс» для личностного развития будущего специалиста, который и надо использовать по-настоящему.
- Как отмечают самые разные исследователи профессионального развития (Э.Ф. Зеер, Б. Ливехуд, Г. Шиши и др.), именно изменение "Я-концепции", смена (или перестройка) иерархии жизненных и профессиональных ценностей лежат в основе многих кризисов профессионального становления. Но как непросто отказываться (или перестраивать) те ценности и смыслы, которые еще совсем недавно казались такими «важными» и «основательными», хотя почти каждому молодому человеку (и молодому специалисту) в той или иной мере приходится проделывать эту болезненную работу.

«Защиты-разочарования»

Нередко молодые специалисты отчаянно сопротивляются перспективе изменить уже устоявшийся взгляд на окружающий мир, на свою профессию и, главное - на самого себя, на свое место в этом мире и в этой профессии. Лучшим средством защиты от такой перспективы является разочарование не в самом себе, а в окружающем мире, включая и разочарование в своей профессии, и в своем учебном заведении (в своей «альма матер»). Условно можно выделить примерно **следующие варианты «защит-разочарований»:**

1. Разочарование в своих некогда любимых преподавателях (на каком-то этапе студент вдруг "выясняет" для себя, что преподаватель - это тоже обычный человек, с обычным набором слабостей и недостатков). Хотя на первых курсах обучения многие студенты видят (очень хотят видеть) образец совершенства и пример для подражания.
2. Разочарование в изучаемом предмете (в отдельных психологических дисциплинах или во всей психологии сразу). Вдруг студент "понимает" для себя, что психология, с которой он познакомился по популярным книгам или телепередачам, на самом деле, оказывается не такой "увлекательно-развлекательной" и вообще «скучной».
3. Разочарование в своем учебном заведении, когда студент вдруг "узнает", что в других заведениях и преподаватели лучше («солиднее» и «интереснее»), и библиотеки лучше, и соцкультбыт организован интереснее, и спортивные соревнования, и стажировки за границей, и КВНы, и девочки-мальчики симпатичнее и т.п. По-своему, студент может оказаться прав, но как известно, "хорошо там, где нас нет". А творческая позиция студента могла бы проявиться в том, что какие-то проблемы, например связанные с организацией досуга и "развлечений", можно решить и своими, студенческими силами.
4. Разочарование в перспективах своей дальнейшей работы. Студент вдруг понял, что, скорее всего, он не сможет "хорошо" и "выгодно" устроиться по специальности или что ему долго придется довольствоваться очень маленьким заработком, ведь, как известно, психологи много не зарабатывают, особенно в условиях рыночной экономики.

Все ли психологи проходят полный цикл кризисов?

- Естественно, далеко не все психологи проходят "полный цикл" такого развития, многие просто "застревают" на каких-то этапах, т.е. попросту останавливаются в своем профессиональном развитии. Например, психолог "застрял" на восторженно-романтическом этапе (в каком-то смысле таким психологам даже можно позавидовать, поскольку все им видится в "розовом свете" и... никаких "разочарований"). От таких психологов может быть даже определенная польза: они всюду будут утверждать веру во "всесилие" психологической науки и практики. С такими психологами легко и уверенно чувствуют себя разные клиенты, заказчики и даже те психологи, которые мучительно преодолевают свои кризисы профессионального развития, поскольку восторженно-романтическое настроение - это, прежде всего, настроение оптимизма и легкости, которого многим так не хватает (в том числе и серьезным психологам-профессионалам).
- Ни в коем случае нельзя осуждать таких "застрявших" в своем развитии психологов: значит, они обнаружили для себя определенный смысл в своей работе и им просто незачем искать какие-то более сложные и рискованные смыслы. Быть может, со временем они продолжат свой творческий поиск, а может, и не продолжат - это их право выбора!
- Выделенные этапы развития психолога-профессионала в какой-то степени соотносятся с этапами развития внутринаучной рефлексии: от онтологизма, ориентированного на познание объективной истины - к гносеологизму, ориентированному на познание средств познания - к методологизму, ориентированному уже на производство (и даже "индустрию") этих средств. Вероятно, есть что-то общее в развитии конкретного профессионала и в развитии конкретной науки (или научного направления).

Профессиональная деструкция

- Личность трансформируется в процессе профессиональной деятельности. Трансформация проходит в двух противоположных направлениях.
- С одной стороны профессия формирует и развивает личность. С другой стороны процесс труда разрушает человека физически и психологически.
- Эффективное управление профессиональным развитием предполагает осознанное усиление первой тенденции и сведение к минимуму второй.
- **Профессиональная деструкция** (от лат. destructio — «разрушение, рассыпание конструкции») — постепенно накопившееся негативное изменение способа деятельности и личности. Деструкции порождаются многолетним выполнением одной и той же работы и вызывают профессионально нежелательные качества. Их появление и развитие порождает психологическое напряжение и кризисы.

Признаки деструкции:

- **Неудачные мотивы выбора** — человек осознанно или неосознанно делает выбор, не имеющий отношение к реальности или заведомо негативный выбор.
- **Поиск «кардинальных» методов работы** - чаще всего бывает на стадии вхождения в профессию.
- **Усиление стереотипов** в профессиональном поведении, отсутствие творчества, проблемы адекватного реагирования в нестандартной ситуации.
- **Эмоциональная напряженность**, часто повторяющиеся отрицательные эмоциональные состояния.
- **Снижения уровня профессиональной активности**, интереса к профессии, застой в профессиональном развитии.
- **Усиление различных форм психологической защиты** (рационализация, отрицание, проекция, идентификация, отчуждение), мешающих своевременному адекватному реагированию на ситуацию и снижающих гибкость трудового поведения.
- **Снижение уровня интеллекта с ростом стажа работы**, что во многом обусловлено невостребованностью части интеллектуальных способностей в конкретной деятельности. Невостребованные способности угасают.
- **Усиление неудовлечоренности профессией.**
- **Профессиональные акцентуации характера** — чрезмерное усиление отдельных черт характера, свойств и качеств личности, обусловленное особенностями труда. (Нарушение профессиональных и этических норм, стремление манипулировать, авторитарность, гиперконтроль, комплекс вседозволенности, комплекс превосходства, гипертрофированный уровень притязаний, ролевая экспансия, властолюбие, «должностная интервенция», излишняя доминантность, трудовой фанатизм, навязчивая педантичность и др).
- **Социально-психологическое старение** - перестройка мотивации, рост потребности в одобрении.
- **Нравственно-этическое старение** - навязчивое морализирование, скептическое отношение ко всему новому, преувеличение заслуг своего поколения, скептическое отношение к молодежи.
- **Профессиональное старение** — невосприимчивость к нововведениям, сложности адаптации к меняющимся условиям, снижение темпа работы.

«Акмеологический подход» в исследовании развития профессионала

- **Акмеоло́гия** (от др.-греч. ἀκμή, акме — вершина, др.-греч. λόγος, logos — учение) — раздел психологии развития, исследующий закономерности и механизмы, обеспечивающие возможность достижения высшей степени (акме) индивидуального развития. В более широком понимании является междисциплинарной научной отраслью.
- Термин предложен в 1928 г. Н.А. Рыбниковым.
- Вершина зрелости человека (акме) - многомерное состояние, которое охватывает значительный по протяженности этап его жизни и демонстрирует, насколько он состоялся как личность, как гражданин, как специалист в какой-то профессиональной области деятельности.
- Вместе с тем акме никогда не является статичным образованием, а отличается большей или меньшей вариативностью, изменчивостью.
- Современную акмеологию интересует в первую очередь то, в каком возрасте люди разных профессий достигают периода расцвета и как долго утверждаются на этом уровне.
- В то же время главная проблема акмеологии - не столько хронологическая протяженность полноценной зрелости, сколько душевное состояние человека, способное превратить любой жизненный период в период расцвета.