

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт

(наименование института полностью)

Кафедра «Дошкольная педагогика, прикладная психология»

(наименование)

37.04.01 Психология

(код и наименование направления подготовки)

Психологическое консультирование

(направленность (профиль))

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)**

на тему **СПЕЦИФИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОСОЗНАНИЯ
ЛИЧНОСТИ В КОНТЕКСТЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КРИЗИСА
ЭКСПЕКТАЦИЙ**

Студент

Р.Р. Юнусова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Научный
руководитель

к.псх.н., доцент В.В. Пантелеева

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

Тольятти 2020

Оглавление

Введение	3
Глава 1 Теоретический анализ специфики профессионального самосознания личности в контексте психологического кризиса ожиданий	8
1.1 Особенности и основные этапы профессионального становления личности	8
1.2 Профессиональное самосознание, его влияние на наличие и степень выраженности кризиса ожиданий	34
Глава 2 Эмпирическое исследование специфики профессионального самосознания личности в контексте психологического кризиса ожиданий	51
2.1 Описание методов исследования и особенностей выборки	51
2.2 Интерпретация результатов и анализ полученных данных	57
Заключение.....	79
Список используемой литературы.....	83
Приложение А Результаты, полученные во время экспериментальной части исследования	88

Введение

Актуальность исследования. Кризисы – неизбежная часть профессионального становления человека. Они возникают в момент необходимости поиска новых решений для существующих проблем и нередко становятся причиной развития человека, и его выхода на новый, более продвинутый уровень.

Наше исследование посвящено специфике кризиса профессиональных экспектаций (ожиданий). Согласно теоретическим разработкам, известным в научной литературе, его возникновение ожидаемо в первые месяцы и годы после окончания учебного заведения. Чаще всего он случается в возрасте 18 – 23 лет, на стадии оптации. В этот период молодой специалист осваивает новую ведущую деятельность, устраивается на свою первую работу и испытывает трудности адаптации.

От того, насколько быстро и успешно человек справляется с кризисами профессионального становления, зависит направление и содержание его профессионального пути. Исследователями отмечается, что особенно в молодости совершенно нерационально тратить силы и время на поиск самостоятельных решений по устранению кризисных ситуаций, лучше тратить силы на развитие личных и профессиональных навыков, приобретение новых знаний, связей, компетенций.

Степень научной разработанности проблемы. Выдающиеся отечественные ученые занимались вопросами профессионализации в своих исследованиях: Е.А. Климов, Т.В. Кудрявцев, А.К. Марков, Е.Ю. Пряжников. Мы изучили основные работы данных авторов и описали в теоретической части исследования их основные положения.

Так как в профессиональном становлении личности немалое место отведено кризисам, нами дополнительно были проанализированы работы отечественных и зарубежных исследователей по этой стороне вопроса:

Л.И. Анцыферова, Э.Ф. Зеер, Б. Ливехуд, В.Е. Орел, Ю.П. Поваренков, Э.Э. Сыманюк, Г. Шихи. Большинство из них были включены в теоретическую и методологическую части исследования.

Недостаточное освещение кризиса профессиональных ожиданий в научном мире влияет на продолжительность и негативные результаты его прохождения у молодых специалистов и подчеркивает актуальность нашего исследования.

Цель исследования: изучение особенностей профессионального развития личности и факторов, влияющих на него.

Объект исследования: кризис профессиональных ожиданий.

Предмет исследования: особенности протекания кризиса ожиданий в соотношении с профессиональным самоотношением личности.

Гипотеза исследования: предполагается, что профессиональное самоотношение влияет на наличие и степень выраженности кризиса ожиданий. Чем выше уровень профессионального самоотношения, тем больше конструктивных стратегий избирает специалист для выхода из кризисных ситуаций. Под конструктивными стратегиями имеются в виду те, что способствуют безболезненному выходу из кризиса: активизация профессиональной деятельности и выход на новый уровень мастерства, повышение компетенций, новаторство, помощь от более опытных коллег и руководства, смена работы на более подходящую.

С целью подтверждения выдвинутой гипотезы были поставлены следующие **задачи исследования:**

1. Провести теоретический анализ научной литературы по проблеме.
2. Проанализировать и обосновать выбор методов исследования.
3. Осуществить эмпирическое исследование профессионального самосознания личности в контексте психологического кризиса ожиданий.
4. Произвести обработку результатов исследования, обобщить их и сформулировать выводы о проделанной работе.

Теоретико-методологическую базу исследования составили: научные труды отечественных психологов по проблемам профессионального становления человека (Е. А. Климов, Т.В. Кудрявцев, А.К. Марков, Е.Ю. Пряжников и др.); изучение психологии кризисов в научных трудах (В.Н. Мясищев, К.К. Платонов, В.И. Слободчиков, Б.Г. Ананьев, А.Г. Асмолов, Л.И. Божович, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, и др.); подходы диагностики самоотношения в целом и профессионального самоотношения в частности (С.Р. Пантлеев, В.В. Столин, В.Г. Норакидзе, К.В. Карпринский, А.М. Кольшко и др.).

В процессе исследования использовались следующие **методы**:

1. Теоретический анализ и обработка научных источников по теме исследования.
2. Констатирующий эксперимент с использованием следующих психодиагностических методик:
 - 1) Психобиографическая анкета для изучения кризисов профессионального становления личности В.Г. Норакидзе (адаптация Э.Э. Сыманюк).
 - 2) Опросник профессионального самоотношения К.В. Карпинского и А.М. Кольшко.
 - 3) Тест - опросник самоотношения В.В. Столина и С.Р. Пантлеева.
3. Качественный и количественный анализ данных.

Теоретическая значимость: в виду того что современных исследований на данную тему практически не встречается, проблема специфики профессионального самосознания личности в контексте психологического кризиса экспектаций имеет высокую теоретическую и практическую значимость. В большинстве работ современных исследователей данные предметы изучаются по отдельности и не связываются воедино.

Практическая значимость: полученные во время исследования результаты могут служить информационной базой изучения для дальнейших исследований вопроса о взаимосвязи между профессиональным самоотношением и кризисом профессиональных ожиданий.

Эмпирическое исследование проводилось на выборке из 40 человек в возрасте 22-24 лет. Они были поровну распределены по гендерной принадлежности.

Данное исследование проходило в три этапа: теоретическое изучение проблемы, экспериментальное исследование и осмысление результатов исследования.

Основные результаты исследования представлены в публикациях и выступлениях на конференции.

Положения, выносимые на защиту:

1. С увеличением уровня целостного самоотношения человека в жизни увеличивается уровень его самоотношения в профессиональной сфере.

2. Наиболее высокий уровень взаимосвязи характерен для уровня самоотношения и конструктивных стратегий выхода из кризисной ситуации, в частности таких как «выход на новый уровень мастерства», «повышение своей компетенции», «смена места работы на более комфортное». Это свидетельствует о том, что чем выше уровень самоотношения в целом и профессионального самоотношения в частности, тем вероятнее то, что человек выберет для себя одну из этих стратегий в качестве избавления от кризиса.

3. Существует связь средней выраженности между конструктивной стратегией «смена места работы на более комфортное», неконструктивными стратегиями «смена специальности, профессии», «терпение и смирение» и уровнем самоотношения, что говорит о невысокой вероятности того, что специалист, обладающий средними показателями самоотношения, воспользуется той или иной стратегией в кризисный период.

4. Уровень профессионального самоотношения напрямую влияет на наличие и степень протекания кризисов профессионального становления, в том числе, и кризиса профессиональных ожиданий.

5. Чем ниже у специалиста уровень собственного профессионального отношения, тем более характерны для него неконструктивные стратегии по выходу из профессиональных кризисов, что приводит к более трудному преодолению ситуаций кризиса, чем у тех специалистов, чье профессиональное самоотношение и самоотношение в целом выше минимального уровня.

Структура магистерской диссертации: введение, теоретическая часть, эмпирическая часть, выводы в конце каждой части, заключение, список используемой литературы, приложение.

Глава 1 Теоретический анализ специфики профессионального самосознания личности в контексте психологического кризиса ожиданий

1.1 Особенности и основные этапы профессионального становления личности

Так как кризисы являются неотъемлемой частью профессионального становления человека, справедливым будет начать исследование с поэтапного описания этого непростого периода в жизни каждого человека.

Профессиональному развитию, как одному из самых важных периодов в жизни человека, посвящено множество научных работ. Большинство исследователей сходится во мнении, что профессиональным развитием можно считать динамический сложноуровневый процесс, который занимает большой период жизненного пути и оказывает на него сильное влияние. Для некоторых индивидов профессия и вовсе является основной сферой, где происходит главная самореализация и фокусировка жизненных интересов. На профессиональном поприще такие индивиды достигают высоких побед, ставят серьезные цели и следуют этой приверженности всю жизнь.

Так или иначе, на профессиональном пути человек проходит ряд изменений, или, точнее будет сказать, череду различных стадий, в ходе которых меняются его основные личностные черты, жизненные устои и смыслы. Переход к каждой последующей стадии начинается уже на предыдущей. Данный процесс сопровождается возникновением у субъекта немалого количества противоречий и сопутствующих нормативных и ненормативных кризисов.

Прежде чем рассматривать кризисы профессионального становления, рассмотрим основные жизненные кризисы, широко представленные в

психологических исследованиях: кризисы психического развития, личностные, возрастные и другие.

Теоретики вопроса в типологии жизненных кризисов обычно выделяют 5 типов кризисов: возрастной, профессиональный, личностный, жизненный и невротический. Все они развиваются в определенные кратковременные периоды на фоне возраста, психофизиологии, внутренней перестройки, изменения социальной ситуации и освоения ведущей деятельности. Все перечисленные признаки являются показателями перехода от одной стадии к другой и, как правило, способствует росту психологических новообразований у переживающего их индивида.

В отечественной литературе под кризисами детства принято выделять следующие кризисы:

- Кризис первого года жизни;
- Кризис трёх лет;
- Кризис шести – семи лет;
- Подростковый кризис (12 – 13 лет).

На длительность проживания, форму и остроту прохождения любого из этих кризисов влияет множество факторов: индивидуальные особенности ребенка, сложившиеся вокруг социальные условия, семейные отношения, складывающиеся годами и психологический климат семьи.

Научно подтверждено, что кризисы детства возникают в моменты перехода на следующую возрастную ступень, в тот момент, когда возникает необходимость разрешить противоречия между уже сложившимися к тому моменту формами взаимоотношения с окружающими и имеющимися психическими и физиологическими возможностями, которыми обладает человек. Известны также характерные поведенческие реакции, характерные для ребенка в кризисных периодах: состояние повышенной конфликтности, капризность, упрямство.

В 14 – 16 лет, когда ребенок становится старше, вместе с социальной ситуацией меняется и ведущая деятельность: на учебно-профессиональную и профессиональную. Именно перестройка ведущей деятельности позволяет называть эти кардинальные изменения, происходящие в сознании подрастающего человека, кризисами профессионального развития.

Описывая основные кризисы взрослого человека и стандартную логику их протекания, исследователь Б. Ливехуд акцентирует внимание на постепенной перемене ценностно-смысловой сферы личности [28]. Он разделяет жизнь на три фазы:

- 1) до 20 лет: душевное восприятие, рост.
- 2) 20 – 40 лет: переработка полученного опыта, попытки достичь равновесия между биологической и духовной линиями развития.
- 3) от 40 лет: фаза руководства, передачи своего опыта, опережение духовной линии развития и угасание биологической.

В свою очередь, популярный американский психолог Г. Шихи в своей работе «Возрастные кризисы» выделяет пять основных кризисов в жизни человека.

1) 18 – 22 лет, кризис «вырывания корней». Противоречие складывается на том, что одна часть молодого человека пытается доказать свою индивидуальность, а другая – хочет обеспечить себе комфорт и безопасность.

2) 23 – 30 лет, кризис «искания». Уже повзрослевший молодой человек старается делать то, что ему «должно». На его выбор влияет сложившаяся модель семьи, всеобщие предрассудки, мода и культура, советы близких людей. И ему кажется что выбор, который он сделал, является «окончательным и бесповоротным», даже единственно верным. В период этого кризиса его поведение может поддаваться двум импульсам: обеспечить себе комфорт и безопасность по готовому, простому шаблону или же поэкспериментировать, пойти наперекор родителям.

3) 31 – 35 лет, попытка «осознать свои тридцать». Пребывая в таком кризисе, человек начинает осознавать, что сделанные им ранее выборы – не верны, не удачны. Он сурово критикует себя, обвиняет близких в своих ошибках, поначалу злится. Нередко в этот период у индивида возникает мысль начать всё с начала, а в некоторых случаях даже появляется серьезное желание построить семью, дом и прочие фундаментальные в философском смысле сферы.

4) 35 – 37 лет, кризис «середины жизни». По мнению Г. Шихи, этот кризис является самым серьезным, самым рубежным кризисом в жизни человека. В период переживания этого кризиса происходит физический упадок сил, появляется ощущение «потери времени», поспешного ухода молодости. Довольно часто происходит изменение социальных ролей, и глубоко в душе закрадывается мысль о том, что в личности давно сидит «нечто такое, что подавляли, и теперь оно просится наружу».

5) 38 – 45 лет, кризис под названием «обновление или покорность». У человека, проявившегося активную позицию до 45 лет, в этот период появляется ощущение стабильности и чувство удовлетворения. В ином случае, он либо примирится со своим положением и проявит чувство покорности, либо начнет поиски и в конце концов обретет для себя новую цель и новые смыслы.

Существует общая схема соотношения, подходящая для разных типов кризисов [14]:

а) Нормативные кризисы: кризисы психического развития, кризисы профессионального становления, и другие возрастные кризисы. Нормативные кризисы по своему содержанию вполне укладываются в логику профессионального становления личности и считаются неременным условием для перехода от одной стадии развития к другой (этот критерий подходит для психовозрастных изменений, карьерного роста и прочих изменений в жизни индивида).

б) Ненормативные кризисы, проживание которых не является обязательным: невротические (обычно связаны с перестройкой сознания, внутренними конфликтами, расстройствами и т.д.), критические (например, потеря трудоспособности, лишение свободы, развод и т.д.) и другие жизненные кризисы, возникающие не по вине развития. Ненормативные кризисы непредсказуемы и могут протекать на любой из стадий профессионального развития. Они могут быть вызваны случайными событиями или как следствие сверхнормативной активности специалиста, например, в виде кризисов самоактуализации профессионала.

Под кризисами профессионального становления в литературе понимаются «непродолжительные по времени периоды (до одного года) кардинальной перестройки личности, которые изменяют вектор ее профессионального развития» [14].

Обычно эти кризисы в период становления специалиста протекают без ярко выраженных изменений профессионального поведения, которое к тому моменту зачастую бывает не до конца сформировано. Зная общие особенности кризисных явлений и работу собственных психологических механизмов, кризисы профессионального становления можно предугадывать заранее и готовиться к тому, чтобы конструктивно их преодолевать. Игнорировать, терпеть и не замечать кризисы нельзя – это может привести к негативным последствиям: профессиональной дезадаптации, краху карьеры или даже к серьезным внутриличностным проблемам.

Изменяются отношения человека с самим собой, с окружающими (особенно близкими людьми), меняется уровень жизни, возникают новые привычки, некоторые меняют специальность или профессию в целом – и все это из-за происходящей внутри перестройки структуры смыслов профессионального сознания, коррекции социально-профессиональной позиции в кризисной ситуации, переориентации на иные цели и других изменений.

Обозначим основные факторы, которые влияют на появление кризисов профессионального становления. Согласно исследованиям, представленным в научной литературе по изучаемой теме, появление жизненных кризисов могут спровоцировать следующие факторы:

- Возросшая социально-профессиональная активность;
- Социально-экономические условия жизнедеятельности;
- Возрастные психологические изменения;
- Полная поглощенность профессиональной деятельностью, загруженность, сверхнормативная активность.

На возникновение кризисов в самом начале пути профессионального становления большое влияние оказывают внешние (или объективные) факторы, например, такие как смена ведущей деятельности или кардинальная смена социальной ситуации.

Исходя из общих, перечисленных выше факторов, Э.Ф. Зеер выделяет следующие факторы кризисов профессионального становления:

- 1) Сверхнормативная активность, вызванная неудовлетворенностью своим социальным статусом.
- 2) Психофизиологические изменения, связанные с возрастом (ухудшение состояния здоровья, пониженная работоспособность, эмоциональное выгорание и т.д.).
- 3) Социально-экономические причины (переезд, сокращение рабочих мест, банкротство предприятия и т.д.).
- 4) Вступление на новую должность.
- 5) Поглощенность в работу, «трудоголизм».

В дальнейшем ходе нашего исследования всё большее значение будет отдаваться внутренним (субъективным) факторам. Например, таким как: изменение «Я-концепции» личности, росту или падению уровня самооценки, перестройке профессионального сознания, ярко выраженной потребности в самоутверждении.

В процессе своего развития человек сам может становиться инициатором кризиса. Но в любом случае, будет он инициатором или нет, он всегда будет являться главной фигурой на пути выхода из кризисной ситуации или в её усугублении. От того, какую стратегию он выберет, зависят взлеты и падения его карьерного пути, его дальнейшая жизнь и жизнь его близких людей.

Л.С. Выготский выделил три фазы развития любого жизненного кризиса [15]:

1) Предкритическая фаза: на ней происходит обострение противоречий между объективной и субъективной составляющими социальной ситуации развития.

2) Критическая фаза: на ней выявленные обострения начинают свое проявление в поведении личности.

3) Посткритическая фаза: тут вместе с образованием новой ситуации социального развития разрешается противоречие.

Э.Ф. Зеер также разделял на фазы кризисы профессионального становления [17]:

1) Предкритическая фаза: проблемы пока не осознаются, но на работе уже присутствует некий дискомфорт, индивид уже чувствует раздражительность, недовольство коллективом, оплатой, содержанием труда и т.д.

2) Критическая фаза: специалист осознает или начинает осознавать свою неудовлетворенность. Он начинает придумывать варианты для изменения ситуации, проигрывает в голове сценарии развития его профессиональной карьеры. В этой фазе противоречия усиливаются растущим психологическим напряжением и способствуют развитию конфликта.

3) Посткритическая фаза: выбран способ разрешения конфликта (конструктивный, неконструктивный, нейтральный).

Некоторые исследователи сравнивают состояние личности в период кризиса с ощущением потери опоры в невесомости. Каждый реагирует на это по своему, и это позволяет выделить типы людей по похожим формам поведения на отдельные группы.

К первой группе относятся люди, которые в кризисной ситуации занимаются активными поисками новой ценностной опоры. При этом они могут либо навсегда отказаться от своих старых ценностей, максимально сразу перейдя к новым, зачастую противоположным или экзотическим ценностям, либо занимают конструктивную позицию, взвешивают всплывающие реалии и опираются только на такие ценности, которые сейчас действенны (или кажутся таковыми).

В итоге они приобретают совершенно непохожий на предыдущий, абсолютно новый ценностный строй и выходят на следующий, более высокий уровень личностного роста.

Вторая группа людей реагирует на кризис довольно пассивно, даже впадает в некое состояние стагнации. Они не предпринимают никаких попыток изменить внутреннюю систему ценностей, раскачиваются мысленно, откладывают решение насущных проблем «на потом». Нередко люди, относящиеся к этой группе, реагируют на кризис ипохондрическим состоянием и перекладывают ответственность за результаты на других.

Люди из третьей группы попав в кризисную ситуацию занимают промежуточную (между первой и второй группами) позицию. Они выжидают и надеются, что со временем все наладится само собой, временами предпринимая слабые попытки что-либо изменить.

Есть ещё отдельная категория людей, которая ведет себя непоследовательно, то есть их стиль решения проблем сильно неоднозначен: то они пассивны, то активны, в зависимости от ситуации. Но эту ситуацию они сами не всегда понимают, действуют интуитивно. Именно рядом с такими людьми сложнее всего находиться окружающим.

С.Л. Рубинштейн выделял две стратегии, которые делят людей на две категории в прохождении жизненного пути: ситуативную и личностную.

Те, кто придерживаются первой стратегии, в большинстве жизненных ситуаций полагаются на своё везение, на случай, на близких людей. Они не прилагают никаких усилий для преодоления трудных обстоятельств, а просто плывут по течению, доверяясь ему полностью. В отличие от них, люди с личностной жизненной стратегией проявляют активность во всем процессе жизнедеятельности, они буквально «строят» свою биографию самостоятельно.

С.Л. Рубинштейн был убежден, что самореализации индивида способствует только крепко сформированная личностная жизненная стратегия. Психика людей, обладающих ею, в ситуации кризиса вовремя подключает систему психологической защиты и чётко контролирует своё поведение. Благодаря этому навыку, человек адаптируется к процессу переживания кризиса и оптимистично воспринимает реальность. Все вместе это способствует конструктивному разрешению кризисной ситуации и выходу из неё без потерь.

В процессе преодоления профессиональных кризисов закладывается траектория профессионального становления человека и интенсивность её изменения. В результате активного внутреннего процесса конкретно преобразовывается профессионально обусловленная психологическая ситуация. Характер протекания кризиса зачастую обуславливается жизненной позицией личности, внешними и внутренними условиями её жизнедеятельности. Человеку предстоит самостоятельно переживать происходящие события и их последствия.

Получается, в определенной степени у каждого человека есть возможность управлять процессом переживания любого жизненного кризиса, создавать себе условия для его оптимального протекания и препятствовать принятию деструктивных решений (особенно, в тяжелых случаях, например: алкоголизма, депрессии, противозаконного поведения и т.д.).

Когда человек не справляется с кризисной ситуацией, которая, по сути, должна стать естественным сопровождением его профессионального роста, он может получить профессионально обусловленные деформации, или как говорят исследователи, «профессиональные деструкции».

Профессиональными деструкциями в научной литературе называют накопившиеся со временем изменения сложной структуры труда и его содержания, профессиональной деятельности и всем, что с ней связано.

Появление деструкций связывают с общими факторами жизнедеятельности человека (например, с возрастными кризисами, психофизиологическими изменениями и т.д.) и со специфическими детерминантами (сложившимися неудачно обстоятельствами, жизненными драмами и т.д.).

Деструкции в профессии крайне негативно сказываются на продуктивности работы и взаимоотношению с остальными участниками рабочего процесса. Они считаются профессионально нежелательными качествами, нарушают целостность и адаптивность личности, снижают её устойчивость. Угасающие от них позитивные установки и усиленный рост негативного отношения к себе и окружающим напрямую влияет на продуктивность профессиональной деятельности и понижает мотивацию к ней.

Если обратиться к актуальным исследованиям, то можно резюмировать, что профессиональная деятельность как на стадии освоения, так и при регулярном выполнении в дальнейшем, деформирует личность человека. При этом некоторые качества личности остаются полностью невостребованными, а некоторые перерастают в профессиональные акцентуации (то есть, слишком выраженные качества, которые отрицательно влияют на поведение и деятельность работника).

Детерминанты профессиональных деструкций Э.Ф. Зеер подразделяет на следующие категории:

Объективные, связанные со сложившейся социально-профессиональной средой (экономическая ситуация, профессионально-пространственная среда, характер и имидж профессии).

Субъективные, то есть зависящие от характера личности и профессиональных взаимоотношений.

Субъективно – объективные, обусловленные системой и организацией профессионального процесса, уровнем профессионализма руководителей, качеством управления.

Если обратиться к логике профессионального становления, описанного в трудах отечественных психологов Э.Ф. Зеера и Э.Э. Сыманюк, то можно выделить несколько отдельных этапов профессионального становления личности.

1) Самый ранний этап ознаменовывается переоценкой учебной деятельности, а ведущая к тому моменту деятельность (учебно-познавательная) меняется на другую: учебно-профессиональную. Нередко на этом же этапе происходит столкновение желаемого будущего и реального настоящего. Рефлексия и субъективная оценка своих возможностей приводит к коррекции профессиональных намерений и их переориентировке. Дополнительно при этом вносятся изменения в уже сформированную к тому моменту «Я-концепцию».

2) Ещё в момент получения профессионального образования у личности может начать формироваться так называемый кризис профессионального выбора. Подверженные ему студенты со временем начинают чувствовать разочарование в своём выборе места обучения или профиля. Они крайне недовольны учебным планом, поставленными целями и своим окружением (как «взрослыми», преподавателями, так и сверстниками).

Как показывает практика, данный этап часто преодолевается сменой учебной мотивации на профессиональную. В верности или ошибочности

своего выбора студенты чаще всего убеждаются во время прохождения практики или после устройства на первую работу по специальности.

3) Когда образование завершается, наступает стадия профессиональной адаптации. Даже если первое время на работы придает большие трудности, они практически никогда не становятся настоящими факторами появления кризисных явлений. В этот период, при возникновении кризиса, основная причина – психологическая, которая заложена глубоко внутри субъекта. Её закрепление случается вследствие несовпадения профессиональных реалий со сложившимися в период профессионального обучения или даже во время практики представлениями и ожиданиями. Это несоответствие способствует возникновению кризиса профессиональных экспектаций (ожиданий), который выражается в неудовлетворенности базовых слагаемых первой работы: организацией труда и его содержанием, должностными («прописанными» и «на деле») обязанностями, производственными отношениями с руководством и коллегами, условиями работы и заработной платой. Исследователи выделяют два варианта разрешения этого кризиса:

Деструктивный, подразумевающий поспешное увольнение или резкую смену специальности;

Конструктивный, требующий активизацию профессиональных усилий для очень стремительной адаптации и приобретению качественного опыта работы.

4) Следующий этап – первичная профессионализация. Он наступает после 3-5 лет работы. К этому времени в иерархии производственных отношений специалист уже определяется со своим социально-профессиональным статусом, знает, хочет ли он расти, и если да – то куда. Потребность в самоутверждении набирает рост и вызывает протест неудовлетворённости профессиональной жизнью. Если на этом этапе личность заметит отсутствие перспектив профессионального роста, это вызовет у неё психическую напряжённость или даже мощный дискомфорт. В таком

состоянии в голове у человека могут со временем появиться мысли об увольнении или смене профессии.

Из этой ситуации также может быть два выхода:

1) Досуг или бытовые заботы, которые нередко компенсируют подобные мысли.

Как отмечают исследователи, подобное отвлечение от работы может поспособствовать профессиональной стагнации или психологической апатии, т.е. это не является положительным путем выхода из кризисной ситуации, оно лишь смягчает её.

2) Если на этом этапе сформировать в себе ориентацию на высококачественную, производительную рабочую деятельность, можно достичь вторичной профессионализации личности – специалист станет чуть ближе к званию «профессионала», повысит свой уровень и будет претендовать на улучшение содержания своей работы и на устранение не устраивающих его условий.

5) При растущей ориентации на профессиональный рост, предыдущий этап приведет к тому, что личность со временем «перерастает» свою профессию. К признакам этого можно отнести укрепление постоянной, часто беспричинной, неудовлетворённостью собой и испытанием срочной необходимости в самоопределении.

Данные противоречия могут привести личность к развитию кризиса профессиональной карьеры. Одним из продуктивных вариантов снятия кризиса является переход на следующую стадию профессионального становления – стадию мастерства.

Её главная характеристика – высочайший уровень выполнения профессиональной деятельности, а движущий фактор – потребность в самореализации и самоосуществлении. Чтобы достичь такой стадии, специалисту надо потратить много времени и сил на развитие необходимых профессиональных качеств.

Профессиональная самоактуализация личности приводит к неудовлетворенности собой или окружающими людьми. Так закладывается фундамент кризиса нереализованных возможностей.

Продуктивный выход из него – профессиональная и социальная сверхнормативная активность, новаторство. Деструктивные пути выхода из кризиса – увольнение, профессиональный цинизм, алкоголизм, депрессия, уход из семьи или создание новой, и т.д.

б) Последний этап профессионального развития – выход на пенсию, уход из профессиональной жизни. Ухудшение здоровья и вероятные финансовые сокращения пугают человека, приближающегося к этому этапу. Чтобы он прошел с наименьшими потерями, необходимо заранее подготовиться к его началу: сформировать денежную подушку безопасности, продумать досуг и составить планы на освободившееся от работы время, не запускать здоровье и следить за его состоянием.

Мы рассмотрели основные этапы профессионального становления личности, а также нормативные для них кризисы и обозначили конструктивные и неконструктивные пути выхода из них.

Хочется отметить, что каждый этап отличается некоторым своеобразием, в котором есть свои индивидуальные способы выполнения ведущей деятельности.

Исследования Э.Ф. Зеера показывают, что именно в момент кризиса личность поднимается на более высокий уровень своего развития, становится опытнее, мудрее.

«Это связано с тем, что кризис приводит к перестройке психологической структуры личности. Порождая психологическую напряженность, кризисы стимулируют профессиональное развитие» [16].

В китайской грамоте у слова «КРИЗИС» есть своя пиктограмма. Она достаточно широко отражает сущность этого понятия тем, что состоит из двух

отдельных частей: первая изображает «возможность», вторая – «опасность» [35].

Можно сказать, что кризис, как одна из движущих сил, является неизбежной частью жизни любого человека. В моменты его переживания принимаются решения о том, «по какому пути идти дальше»: человеку предлагается несколько альтернативных вариантов, выбор регрессивного или прогрессивного продвижения. От того, какой выбор он сделает в момент кризиса, зачастую зависит не только судьба самого индивида, но и близких ему людей.

Кризисный период меняет привычный уклад жизни, наработанные за многие годы ценности, смыслы, привычки поведения, а также окружение, личностные оценки, точки опоры. Кризис задевает множество внешних и внутренних сторон существования человека.

К первым можно отнести нынешнюю рабочую должность, всю профессиональную деятельность от начала пути, статус и положение в обществе, семью и все другие социальные роли, принятые нормы и многие виды коммуникаций с окружающими. В общем, все то, что можно выразить словами как «ощущение себя среди прочих».

Ко вторым, внутренним аспектам, специалисты относят восприятие себя как уникальной личности, туда же входят ответы на экзистенциальные вопросы (кто я, куда я иду, зачем я существую, что будет дальше) - в общем, все то, что выражается в словах так: «как я себя ощущаю в окружающем мире».

В кризисный период жизнь человека начинает сильно вращаться в четырех основных измерениях:

- физические состояния;
- внутреннее ощущение себя в мире;
- течение времени (оно либо «останавливается», либо «бежит»);
- ощущение безопасности.

Каждый кризис происходит в несколько определенных этапов, имеет свое начало, основные фазы и общее направление течения (или нескольких течений). В научной литературе существует общее описание четырех последовательных стадий профессионального кризиса, вне зависимости от его вида:

1. Рост напряжения, попытка предпринимать привычные способы для решения кажущихся типичными проблем;
2. Продолжающийся рост напряжения в силу того, что предпринятые ранее меры оказываются неэффективными;
3. Стремительный рост напряжения, требующий срочного применения дополнительных внешних и внутренних источников энергии;
4. Развилка из двух возможных путей преодоления кризиса:
 - а) Деструктивный: любые попытки что-либо предпринять оставлены, тревога и депрессия растут, как и чувства беспомощности и безнадежности;
 - б) Конструктивный: необходимые решения каким-то образом найдены и человек преодолевает сложную для него ситуацию.

При этом любой кризис способен оборваться на любой стадии, например, если внезапно исчезает опасность и её первопричина. Или если обнаруживается краткосрочное решение, не требующее долгой работы и помогающее практически мгновенно.

Но в большинстве случаев, к сожалению, преодоление любого кризиса требует очень много сил и энергии, и профессиональный кризис – далеко не исключение. Его влияние напрямую распространяется на статус и положение человека в обществе, его самочувствие, самоощущение, уровень и качество жизни.

Чтобы определить направление психологической работы с личностью, испытывающей профессиональный кризис, воспользуемся таблицей, составленной З.Ф. Зеером [15] и разберем каждый из представленных в ней профессиональных кризисов по отдельности.

Обозначим сразу, что в нашем исследовании не будет подниматься тема тех профессиональных кризисов, которые вызваны внешними объективными обстоятельствами (увольнение, смена места жительства, потеря трудоспособности, рождение детей и т.д.). Мы рассматриваем только нормативные кризисы, связанные с внутренними личностными изменениями на разных возрастных этапах.

Согласно классификации Э.Ф. Зеера, на пути профессионального становления человека можно выделить следующие этапы профессионального кризиса:

Кризис учебно-профессиональной ориентации на стадии оптации (от 14 – 16 до 16 – 17 лет):

Ядро этого кризиса – невозможность реализации профессиональных намерений субъекта, которые просто отсутствуют. Он выбирает себе профессию без учета психофизиологических свойств, способностей и индивидуальных психологических особенностей или перекладывает это важное решение на авторитетных близких или следует тенденциям моды. Формирование профессиональных намерений происходит неудачно, это транслируется и на их реализацию. Образовательное учреждение при этом тоже определяется ситуативно, даже почти спонтанно. «Я-концепция» не сформирована, плохо поддается коррекции.

Для успешного выхода из этого кризиса и в качестве психологической помощи Э.Ф. Зеер рекомендует карьерное консультирование с профессионалом, в ходе которого будут скорректированы профессиональные намерения, учтены все личностные качества и внешние обстоятельства для обучения в том или ином учебном заведении, выбранным наиболее подходящим по способу профессиональной подготовки.

Требуется систематическое, глубокое оказание помощи в самоопределении в личностном и профессиональном плане.

Чтобы избежать этого кризиса, необходимо вовремя совершить осознанный выбор профессии, без ориентации на моду, советы родителей и друзей, а лишь с учетом своих способностей, интересов, личностных особенностей и, конечно, потребностей рынка труда. Сегодня достаточное количество специализированных центров, в которых можно пройти полную диагностику профессиональных наклонностей и проконсультироваться со специалистом по профориентации – как очно, так и онлайн.

Кризис профессионального обучения или выбора (во время обучения в профессиональном учебном заведении):

В основе этого кризиса заложена неудовлетворенность получаемым образованием и постепенная перестройка ведущей деятельности из учебно-познавательной в профессионально-ориентированную. Студент испытывает «свободу» в сравнении с ограничениями в школе. Меняются социально – экономические мотивы жизни, нужно больше денег, так как возрастают потребности. Кто-то начинает зарабатывать первые деньги, устроившись на «подработку».

При первых симптомах такого кризиса, в качестве психологической помощи субъект нуждается в активизации учебно-познавательной деятельности, смене мотивов получения профессии или даже в коррекции выбранной профессии.

Если спустя некоторое время (1 – 2 года) после начала обучения студент понимает, что явно ошибся в выборе профиля, ему стоит скорректировать свой путь переводом на другую специальность или в другое заведение. Если не получится, то придется прикладывать дополнительные усилия, чтобы выбранная профессия открылась с другой стороны. Иными словами, психологи советуют искусственно «взрастить» интерес. Обрести какую-то идею, цель, новый смысл и мотив учебной деятельности. Такой вариант исхода событий возможен после общения с успешными представителями

данной профессии или лидерами мнений, при удачном выборе научного руководителя, темы дипломной работы и т.д.

Кризис профессиональных ожиданий (18-20 лет или 21-23 года на стадии профессиональной адаптации):

Причинами этого кризиса являются первые трудности, которые начинают происходить на этапе профессиональной адаптации, при освоении новой ведущей деятельности - рабочей. Происходит внезапное несовпадение профессиональных ожиданий, сложившихся в период обучения и настоящей действительности, и вследствие этого субъект чувствует крайнее разочарование.

В качестве помощи человеку в этот момент необходимо поспособствовать активизации профессиональных усилий, коррекции мотивов труда и «Я-концепции», или же в принятии решения о смене специальности и профессии. Определение можно начать с поисков смысла труда и смысла работы конкретно в данной организации. Сделать это субъект может как самостоятельно, так и с помощью психолога.

Для молодого специалиста, переживающего кризис профессиональных ожиданий, важно как можно скорее принять реальность такой, какая она есть, и сфокусировать все усилия на приобретение качественного, положительного опыта.

Нередко хорошей поддержкой в период адаптации на работе становится хороший наставник – более взрослый и опытный успешный коллега, мотивирующий коуч, тренер, психолог в организации или подобранный самостоятельно и т.д.

Увольнение и уход из профессии на этом этапе считается неконструктивным выходом, так как впоследствии, при приеме молодого специалиста на новую работу, его вероятнее всего сочтут «слабаком, который не справился с первыми трудностями».

Кризис профессионального роста (23-33 года) на стадии первичной профессионализации:

Происходит из-за неудовлетворенности данными возможностями и занимаемой ныне должностью. Индивид испытывает острую потребность в немедленном профессиональном самоутверждении и испытывает трудности в её получении.

В такой ситуации ему может помочь качественное повышение квалификации и социально-профессиональной активности, последующее за этим повышение или принятие решения о смене места работы или совсем кардинально - вида деятельности.

На данном этапе пока допустима смена работы. Важно перед таким поступком определить такие критерии, как: возможность развития, богатый опыт, получение специфичных навыков.

И еще важно не совершить предыдущих ошибок и сделать выбор с учетом их решения – например, не стоит менять место работы на аналогичное, с похожими должностными обязанностями, если на предыдущем месте работы тебя точно не устраивало содержание деятельности.

Кризис профессиональной карьеры (38-40 лет) на стадии вторичной профессионализации:

Данный кризис случается из-за неудовлетворенности работником своим текущим статусом и должностью. Во время приобретения опыта работы со временем у него нарастают новые профессиональные ценности, которые уже не соответствуют нынешним положениям и предыдущим закрепившимся установкам.

В такой период помогает повышение профессиональной активности, переосмысление рутинных задач и новаторство в привычных процессах. Так же необходима выработка индивидуального стиля деятельности, план качественного усовершенствования привычных способов выполняемой работы, или принятие решения о более глобальном: получении новой

специальности, повышении квалификации, переходе на новую работу или должность.

Возможные сценарии выхода из этого кризиса: увольнение, качественное освоение новой или же дополнительной специальности или компетенции в рамках освоенной профессии, переход на более высокую и интересную должность.

Самый продуктивный вариант – переход на стадию мастерства.

Кризис социально-профессиональной самоактуализации (48-50 лет) на стадии мастерства:

Находясь на данном этапе и переживая недовольство, человек бывает не удовлетворен достигнутыми к настоящему моменту в реализации себя результатами. Его также может не устраивать его социально-профессиональный статус и сложившиеся вокруг этого обстоятельства. Нередко одновременно с этим происходит практически ожидаемое с возрастом ухудшение здоровья и появление профессиональных деформаций, осложняющих рабочий процесс.

Конструктивная стратегия выхода при таком кризисе заключается в переходе на инновационный уровень выполнения привычной деятельности, а так же сверхнормативная профессиональная активность. Перед психологом, если к нему обратились, стоит следующая задача: необходимо помочь личности в смене позиций.

На этом этапе у большинства ориентированных на самореализацию в карьере людей случаются серьезные прорывы в профессиональной деятельности. Продуктивный путь: изобретательство, новаторство, творчество, активность.

В худшем случае, специалист теряет работу и начинает карьеру с начала, но уже на более низкой по статусу и заработной плате должности.

Кризис утраты профессиональной деятельности (55-60 лет) на стадии утраты профессии:

В момент ухода на пенсию человек получает новую социальную роль и заметно сужает свое социально-профессиональное поле. Вполне ожидаемо, что с ним происходят некоторые психофизиологические изменения, почти обязательно ухудшается здоровье. Этот период также у многих связан с ощутимым снижением финансовых возможностей.

Справиться с нарастающим кризисом поможет своевременная (заблагодуманная) подготовка к новому виду жизнедеятельности, вовлечение в общественно-полезную деятельность, постановка реальных целей на пенсионный период и их постепенное исполнение.

Эксперты так же отмечают, что острота протекания кризиса угасания профессиональной деятельности зависит от характера трудовой деятельности (например, считается, что работники физического труда переживают его легче), её наполненности, а так же от сложившегося к тому моменту семейного положения и состояния здоровья. Нередко пенсионеры до глубокой старости заполняют свою жизнь заботой о внуках или работами в огороде.

Для снятия кризисных явлений клиенту необходимо подготовиться к выходу на пенсию, а именно заранее решить, чем именно он будет заниматься на пенсии, как и где может пригодиться накопленный им за долгие годы практический опыт, и как интересно и приятно он хотел бы организовать свой досуг или новый, легкий и интересный способ заработка. В таком планировании важно учесть состояние здоровья (сейчас и в ближайшем будущем) и финансовое положение.

Как можно заметить, вне зависимости от того, какой конкретно профессиональный кризис переживает человек, он сталкивается с проблемой выбора – оставаться во многом комфортной ему, но ненавистной среде или что-то изменить в собственной жизни и начать действовать. Изменения при этом на любом этапе переживания кризиса происходят как морально, так и физически.

Легко выбрать конструктивный путь выхода из кризиса, но в момент его осуществления важно не забывать о внимании к самому себе. Необходимо четко осознавать и всегда помнить, что профессиональный кризис – это лишь очередной этап на пути вашего развития, и его надо пройти с минимальными потерями для вас самих и ваших окружающих.

Чтобы разработать план по выходу из кризиса и начать реализовать его, лучше как можно скорее обратиться к специалисту: психологу этого профиля или карьерному коучу.

Так можно быть уверенным, что вы осознаете истинные причины кризиса и видите множество всех существующих путей выхода из него. Справиться самостоятельно тоже можно, но для этого многим потребуется гораздо больше времени и сил, а это практически невозполнимые ресурсы, потеря которых может обойтись гораздо дороже квалифицированной помощи.

Сегодня достижение карьерных высот – важный показатель успешности в жизни. Но прежде чем стать профессионалом своего дела, любому человеку предстоит пройти собственный путь (а иногда и не один), состоящий из множества этапов. Их мы уже описали чуть выше в этом параграфе.

Кризисы, как неотъемлемая часть человеческого существования, возникают тогда, когда проблемы не могут быть устранены привычными методами и требуют поиска новых решений, которые приходят не сразу, а в виде результатов работы над собой.

Профессионально обусловленные кризисы в научной литературе называют «краткими по времени периодами, предполагающими кардинальную перестройку личности, изменение вектора ее профессионального развития» [14]. В преодолении психологического кризиса экспектаций, которому посвящено наше исследование, немалое значение имеют психологические ресурсы человека.

Исследуемый кризис возникает в первые месяцы и годы после окончания учебного заведения, когда специалист устраивается на свою

первую работу и проходит неблагоприятную адаптацию. Её предпосылками являются: завышенные ожидания по поводу личных возможностей, скорости продвижения по службе, содержания рабочего процесса, отношений с руководством и коллегами. В целом, у вчерашнего выпускника реальность не совпадает с ожиданиями, сложившимися в ходе обучения, и это его расстраивает.

Посмотрим на процесс преодоления кризиса профессиональных ожиданий через призму ресурсного подхода. Это является актуальным в связи с тем, что основные ресурсы и внутренние резервы человека помогают ему создать вокруг себя благоприятную для развития собственную среду. Она необходима для того, чтобы человек имел в ней возможность плодотворно работать и развиваться.

Понятие «ресурсы» по-разному трактуется среди научных школ и ученых. Одной из наиболее разработанных теорий в этой области считается «Теория сохранения ресурсов», предложенная С. Хобфоллом. Автор данной теории называл ресурсами «энергетические черты и личностные состояния человека, позволяющие защищать другие имеющиеся значимые качества» [28]. В широком смысле сторонники этого подхода понимают под ресурсами «набор тех качеств и средств, которые есть в распоряжении у субъекта жизнедеятельности для преодоления жизненных ситуаций» [30]. В основной принцип данной теории вошла аксиома о том, что все люди стремятся приобрести, сохранить, защитить и развить то, что они по-настоящему любят.

Согласно модели разработанной А. Беккером, ресурсный подход делит рабочую среду на две отдельные категории: рабочие требования и личностные ресурсы. При условии, что ресурсы сотрудника вполне соответствуют требованиям, предъявляемым его работой, профессиональное становление будет происходить без деформаций.

Исходя из данных убеждений, можно отметить, что в совладании с кризисными ситуациями ресурсы могут стать надежным средством.

Наибольшее значение в совокупности всех ресурсов человека имеют именно психологические ресурсы. Под ними понимаются личностные и социально-психологические характеристики, позволяющие сохранить психологическую устойчивость, способность оценивать перспективу карьерного пути и находить решения периодически появляющимся препятствиям [47].

Опора на свои сильные стороны, на свои ресурсы, должна способствовать эффективному преодолению любого кризиса профессионального становления, и кризиса профессиональных ожиданий в том числе. Значимой частью этого процесса будут психологические ресурсы, включающие в себя личностные и социально-психологические характеристики. Все они должны помочь в сохранении психологической устойчивости, актуализации перспектив роста карьеры и поиска пути для карьерного продвижения.

Поскольку кризис профессиональных ожиданий в первую очередь связан с несовпадением ожиданий и действительности, то значимыми личностными ресурсами в его преодолении будут сформированные карьерные ориентации и профессиональная идентичность. Это те категории, которые могут стать для личности компасом в определении направления профессиональной деятельности: специалисты уверены, что чем лучше человек ориентируется в профессиональной сфере и относит себя к определенному профессиональному сообществу, тем легче он преодолевает негативные обстоятельства и изменения. Глубокая ориентация профессионала в области своей деятельности поможет преодолеть складывающиеся негативные обстоятельства и проявить активность в изменяющейся среде.

Еще один важный личностный ресурс – вовлеченность, или, как ещё говорят эксперты, «насыщенное рабочее состояние». В момент действия этого ресурса можно отметить подъем энергии, позитивный настрой и полная поглощенность в работу. Именно подобная активизация профессиональных

усилий по-прежнему считается лучшим способом преодоления этого и многих других профессиональных кризисов.

Нельзя не отметить и профессиональное самоопределение, или самоидентичность в профессии. Ощущение принадлежности к своей профессиональной группе способствует поднятию уверенности и работника, его концентрированности и вовлеченности в процесс.

Дополнительными личностными ресурсами в период преодоления кризисов профессионального становления можно назвать позитивный жизненный настрой и надежду. Позитивно окрашенное отношение к жизни поможет в адаптации к сложным обстоятельствам, сложившимся внезапно. А надежда, как чувство возможного, возникающего в момент ожидания труднодоступного блага, способствует активности специалиста. С её помощью, кризис рассматривается не как угроза, а как достойный вызов, на который хочется ответить.

Вторая группа ресурсов считается социально-психологической, так как их влияние ожидается не изнутри личности, а снаружи, от окружающих людей и происходящих вокруг событий.

К социально-психологическим ресурсам в первую очередь стоит отнести наличие эмоционально-психологической поддержки от общения с друзьями, членами семьи и коллегами.

В данном контексте это поможет увидеть возникающие проблемы с иной стороны, поучить и проанализировать обратную связь по поводу качества деятельности и скорректировать поведение по мере необходимости.

Не менее значимой тут будет и профессиональная поддержка от наставника, вдохновленного тренера или коуча. Совместное взаимодействие и работа над собой вместе с таким человеком поможет объективно оценить имеющиеся в запасе возможности и найти им эффективное применение в текущей ситуации.

Дополнительным социально-психологическим ресурсом является возможность самореализации в различных «вспомогательных» направлениях, например: общественной жизни рабочего коллектива или хобби. Это в любом случае способствует повышению самооценки и чувства собственной эффективности специалиста, снизит уровень стресса и способствует общению с коллегами.

Опора на все эти психологические ресурсы в кризисных ситуациях поможет выйти из трудной ситуации с меньшими потерями.

Мы описали сценарии преодоления кризиса профессиональных ожиданий с опорой на личностные и социально - психологические ресурсы. Но приведенная классификация далеко не полная, а представляет собой лишь краткий обзор имеющихся ресурсов и знания об их эффективности.

Дальнейшее теоретическое и эмпирическое изучение проблемы позволит составить профилактические меры для преодоления кризисов профессионального становления личности и последующего карьерного роста человека.

1.2 Профессиональное самосознание, его влияние на наличие и степень выраженности кризиса ожиданий

Вопросы формирования профессионального самосознания невозможно решить без опоры на исследования структуры самосознания в целом, условий его развития и формирования.

Отношение человека к себе – одна из наиболее важных граней его существования. Она оказывает колоссальное влияние на поведение человека в личной и социальной сферах.

Понятие самоотношения – сложное и многогранное, и до сих пор в психологии нет единой концепции его понимания.

С.Л. Рубинштейн сформулировал основы данного понятия, в которых подчеркнул возможность самосознания не только понимать себя, но так же понимать собственное окружение и сложившуюся структуру взаимоотношений с ним.

«Понимание себя» состоит из нескольких компонентов, например: наличие самооценки, распознавание собственных эмоций, понимание своих отличительных особенностей от других объектов, осознание себя как субъекта деятельности.

Последователями С.Л. Рубинштейна выделены особые критерии самосознания:

- Обособленность личности от социальной и материальной окружающей среды;
- Осознание возможности управления собой, своими поступками, мыслями, деятельностью;
- Считывание некоторых видимых качеств у других людей и их примерка на себя;
- Умение определить свои потребности и внутренние мотивы поступков;
- Распознавание собственных черт характера и особенностей личности (как имеющихся, так и желанных).

Отечественными и зарубежными исследователями был открыт механизм строения и функционирования системы самоотношения. Во многочисленных работах было доказано, что отношение личности к себе может принимать различные, как «положительные», так и «отрицательные» формы: самопринятие, самооценка, самоценность, гордость, чувство собственного достоинства и даже требовательность к себе.

Последователи школы Д.Н. Узнадзе одними из первых в отечественной литературе стали использовать термин «самоотношение». Они определяли его как «предрасположение к определенному взаимодействию личности с

социумом и самим собой» [42]. В их исследованиях самоотношение являлось подклассом социальной установки. Оно занимало особое место в системе саморегуляции, которая включала в себя результаты самопознания и личностно-эмоционального отношения к себе.

Но наиболее разработанной концепцией самоотношения в отечественной литературе считается концепция, предложенная российским психологом В.В. Столиным.

В работе «Самосознание личности» он определил «самоотношение» как «представление личности о самом себе», и выделил три его измерения [43]:

- 1) Отношение к себе;
- 2) Отношение к другим людям;
- 3) Ожидаемое (воспринимаемое) ожидание от другого».

Его последователь С.Р. Пантилеев определил самоотношение как некий облик смыслового «Я» для субъекта, состоящий из самоуважения, аутосимпатии и самоуничижения. По его утверждению, самоотношение – это «обобщенное одномерное образование, отражающее устойчивую степень положительности или отрицательности индивида к самому себе» [35]. Такая степень складывается за счет достижения поставленных перед человеком целей и задач: чем успешнее складывается деятельность, тем положительнее будет самоотношение.

Еще один аспект самоотношения, известный в научной литературе, предполагает его формирование не изнутри, а на основе отношений с окружающими, т.е. в процессе сравнения или сопоставления себя с кем-то. В этом аспекте самоотношение рассматривается в виде человеческих отношений, в одном ряду с субъектно – объектными отношениями.

Эти два аспекта не являются взаимоисключающими друг друга. Совершенно очевидно, что чувство собственного «Я» зависит не только от личного восприятия человека, но и от восприятия его окружающими, точнее от «совпадения самооценки и внешних оценок человека» [47].

Обобщив перечисленные концепции значимых исследований, структуру самопознания можно представить в следующих трех компонентах:

- 1) Познание, или осознание личностью всех своих сторон.
- 2) Самооценка, или отношение человека к своим физическим, духовным и эмоциональным характеристикам.
- 3) Саморегуляция, или возможность индивида контролировать, регулировать и корректировать свои поступки и поведение в целом с помощью знаний о себе.

Так же в различные периоды жизни в структуру самопознания могут входить:

- 1) «Я сегодняшний», то есть представление человека о себе в текущем моменте, с осознанием настоящего положения в реальности.

Оценивание своего социального статуса с идеальным образом в голове может привести к возникновению негативных переживаний.

- 2) «Я желаемый», то есть представление человека некоего собственного идеального образа, к которому он вольно или невольно стремится.

Этот компонент является основным мотивирующим толчком к продуктивному развитию и движению. Он обязательно включает в себя мечты, потребности, желания, которые хочется осуществить.

- 3) «Я предыдущий», то есть объективное оценивание себя в прошлом. Известно, что реализации некоторых потребностей могут помешать болезненные, неприятные моменты прошлого, которые не проработаны со специалистом и не пережиты до конца.

У самосознания имеются свои функции, основные из которых уместно кратко перечислить в данной работе:

– Саморегуляция. Она оберегает человека от бессмысленной траты сил и времени на то, что не приближает его к «идеальному Я».

С помощью саморегуляции человек определяет свои истинные цели и ищет к ним единственно правильные пути.

– Самопонимание, или формирование индивидуальности. Эта функция отвечает за жизненное восприятие, собственное мнение и ответственность за совершенные поступки.

– Определение личных границ и самозащита. С помощью этой функции самосознания человек может выстраивать свое поведение с окружающими таким образом, чтобы оно не влияло на него негативно.

Существует четыре формы самосознания, рассмотрим каждую из них в отдельности.

1) Самопознание. Это идентификация себя индивидом в окружающей среде и в обществе других людей, распознавание собственных качеств (личностных, психологических, физических и т.д.). Самосознание в данной форме приходит путем самонаблюдения за результатами своей деятельности, анализ результата в сравнении с принятыми нормами, понимание оценок окружающих, анализ и трансформация своих чувств, эмоций, потребностей. В итоге у человека формируется система представлений о самом себе.

2) Самоконтроль. Большинство мыслей и психологических состояний поддается корректировке. Для этого человек должен осознать, что его поведение противоречит его собственным установкам, не выдает должных результатов или даже вступает в противоречие с внешним миром.

3) Самооценка. Эта форма помогает человеку отчетливо выразить степень принятия себя, своих качеств, характеристик и особенностей личности. Именно тут проявляется уровень уважения к собственной личности и любовь к ней.

Самооценку принято делить на адекватную, заниженную и завышенную. Для достижения жизненных целей следует держать самооценку на уровне «адекватная», то есть характеризующая человека уверенного в себе, способного на целенаправленные действия и принятие важных жизненных решений.

4) Самопринятие, которое предполагает самоуважение и принятие личностью себя как уникальной, без критики и самоуничижения. Достигается эта форма после получения результатов поставленных ранее целей и удовлетворения собственных притязаний.

Кроме форм, в научной литературе описаны четыре уровня самосознания. Их прохождение говорит о присутствии зрелой личности, а застревание хотя бы на одном из них требует немедленного развития. Принято рассматривать следующие уровни самосознания личности:

– Чувственный, расположенный на нижней ступени. Это этап самоиндетификации, на котором личность начинает понимать свои психологические особенности, переживания, происходящие физиологические потребности и т.д.

– Образно-личностный, дающий индивиду признание себя как субъекта активности. На этом уровне происходит поддержка идентичности собственного «Я» и происходит самоактуализация.

– Аналитический, или рефлексивный. На данном уровне самовосприятия индивиду предстоит уточнение собственных мыслей и анализ поступков, наблюдение за эмоциями в критических ситуациях, подведение выводов после совершенных ошибок.

– Деятельный. На этом уровне происходит изменение личности на основе самопознания. После получения результатов на первых трех уровнях, приходит пора корректировать свою деятельность, определять свою мотивацию и осуществлять самоконтроль.

Научно доказано, что самоотношение пронизывает все сферы психической активности личности, в том числе и профессиональную деятельность тоже. На основе профессионального самоотношения человек воспринимает себя в качестве субъекта действия, от которого исходит профессиональная деятельность и которому присваиваются её значимые результаты.

Профессия занимает в судьбе каждого человека отдельное место и оказывает сильное влияние на его судьбу и жизнь близких ему людей. Она организует основную форму активности субъекта, доставляет весь спектр потребностей, раскрывает его как личность и помогает достичь определенного желаемого статуса.

Именно профессиональное самосознание определяет самосознание трудящегося человека, утверждающего себя в качестве полноценного члена общества.

Профессиональное самосознание по своему содержанию гораздо специфичнее самосознания в целом.

Если последнее формируется в процессе жизнедеятельности и общения с окружающими людьми, то профессиональное самосознание является проекцией структурных компонентов самосознания на профессиональную деятельность.

В его структуре наиболее важным является осознание тех психических качеств и свойств, которые крайне важны для выполнения своей профессиональной деятельности.

Ряд исследователей считает профессиональное самосознание особым компонентом человеческой психики, который обуславливает личности саморегуляцию действий в профессиональной сфере на основе познания профессиональных требований, имеющихся возможностей, отношения к себе как к профессионалу.

Внутренняя структура профессионального самоотношения представляет из себя единство трех сторон [23]:

- 1) Познавательной;
- 2) Эмоционально-оценочной;
- 3) Регулятивной.

Общепризнанным является на сегодня положение о том, что в своих принципиальных чертах профессиональное самопознание повторяет строение самосознания личности в целом.

В отечественной психологии понятие профессионального самосознания определено достаточно широко, и подразумевает несколько категорий, например: представление человека о себе как о члене профессионального сообщества, носителе особой культуры, норм и традиций, присущих ему. Под этими категориями имеются в виду индивидуальные психологические свойства личности и профессионально-важные качества специалиста.

В научной литературе процесс профессионального становления принимается в роли целостного феномена, включающего в себя субъективные (профессиональные идеалы, понимание себя как профессионала, выраженность способностей и т.д.) и объективные (имидж профессии, востребованность, уровень заработной платы и т.д.) компоненты.

В ряде работ по исследованию профессионального становления присутствует ключевое понятие «самоопределение в профессии». Согласно разработкам отечественных психологов [46], важнейшей составляющей данного психологического явления можно считать выход за рамки в процессе единичного выбора профессии, то есть рассмотрение понятия «самоопределение в профессии» как части целостного становления личности.

Такая постановка проблемы и её анализ обнаруживает близкими к этому понятию профессиональную самооценку и профессиональную саморегуляцию. При этом «профессиональное самоопределение» считается практически тождественным определению «профессиональное самосознание».

Исследователи профессионального становления считают факторами его развития полученное до выбора профессии образование и психическое развитие личности.

Л.М. Митина, отечественный психолог, в работе «Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических

условиях» выделяет две модели, по которым происходит профессиональное становление личности [32].

Первая из них – адаптивная. Придерживающийся её человек подчиняет свой труд внешним обстоятельствам, выработанным алгоритмам и уже привычным методам решения профессиональных задач.

Противоположная ей вторая модель характеризуется стремлением работника перешагнуть ограниченные пределы, превзойти свои возможности, найти новые практические пути преодоления стандартных проблем.

В первом случае мы видим специалиста, обладающего навыками и умениями, даже имеющего опыт. Во втором случае перед нами профессионал, владеющий своим делом, способный к развитию и самосовершенствованию. Противоречия между обретенным опытом, способностями, индивидуальным стилем работы и между усложняющимися требованиями к труду становятся движущей силой развития человека. В основе этой движущей силы лежит внутриличностное противоречие между «Я-действующим» и «Я-отраженным». Благодаря этому переживанию профессионал ищет новые способы к самоосуществлению.

Согласно исследованию советского и российского психолога Е.А. Климова, профессиональное самосознание складывается из осознания личности своей принадлежности к определенному профессиональному сообществу, складывающегося со временем мнения о степени своего соответствия профессиональному эталону и признания в профессиональной общности. Также нелишними будут познания о своих слабых и сильных сторонах и путях их самосовершенствования.

«Профессиональное самосознание включает в себя сознание своей принадлежности к определенной профессиональной общности, знания, мнения о степени своего соответствия профессиональному эталону, о своем месте в системе профессиональных «ролей», общественных положений; знания человека о степени его признания в профессиональной группе; знания

о своих сильных и слабых сторонах, путях самосовершенствования, вероятных зонах успехов и неудач; представления о себе и своей работе в будущем» [23].

Исследователи К.В. Карпинский и А.М. Кольшко называют профессиональное самоотношение динамической системой, состоящей из смысловых структур и процессов, являющихся отражением индивидуальных свойств личности к реализации её мотивов. На уровне индивидуального сознания всё это приобретает форму эмоциональных переживаний и суждений личности о самой себе как об объекте труда. По мнению авторов, этот структурный компонент состоит из нескольких подуровней: самоуважении в профессии, самоуверенности в профессии, самообвинении в профессии и т.д. [23].

По мнению Э.Ф. Зеера, «профессиональное становление – это большая часть онтогенеза человека, которая охватывает период с начала формирования профессиональных намерений до завершения профессиональной жизни» [16].

Исследователь считает, что профессиональное развитие – это динамический, непрерывный процесс, детерминируемый во многом только внутренней активностью личности.

Опираясь на исследования по самосознанию личности в целом, можно отметить, что термин «самосознание» во многом близок терминам «самоотношение», «идентичность», «Я-концепция» и «Я-образ».

Роберт Бернс, английский психолог и педагог, в работе «Развитие Я-концепции и воспитание» убеждает, что «Я-концепция» - это совокупность всех имеющихся у человека представлений о себе, включая собственное оценивание и профессиональную деятельность.

Карл Роджерс, психолог и один из создателей гуманистической теории в психологии, считал «Я-концепцию» сложно структурированной схемой, существующей в сознании индивида и включающей собственное «Я», вместе с

отношениями, в которые оно может вступать, а также ценностями, связанными с воспринимаемыми качествами и отношениями «Я».

В целом термин «Я-концепция» трактуется как целая система представлений человека о самом себе. Эти представления могут быть относительно устойчивыми и осознаваться человеком в разной мере.

«Я-концепция» является результатом работы над самосознанием личности, она складывается из отдельных образов в реальных и представляемых ситуациях, а так же с учетом мнения окружающих и получившейся разницы между двумя этими показателями.

Известно, что «Я-концепция» возникает у человека в моменты социального взаимодействия, оно неизбежно и влияет на уникальный результат психического развития. По мере развития «Я-концепция» берет на себя самостоятельную роль, не зависящую от окружающей действительности и мнений людей - всё это проходит через некий фильтр «Я-концепции» и приобретает свои свойства.

Робертом Бернсом были определены три элемента, входящие в состав «Я-концепции»:

- 1) Когнитивная составляющая, или образ собственного «Я» человека, включающий представления о своей личности.
- 2) Оценочная составляющая, то есть самооценка.
- 3) Поведенческая составляющая, содержание которой обычно определяется поведением, реакциями на то или иное событие, конкретными действиями.

При этом данное разделение «Я-концепции» на отдельные фрагменты считается совершенно условным, ведь она является целостным образованием, элементы которого самостоятельны, хоть и находятся в тесной связи друг с другом.

В жизни любого человека воздействие «Я-концепции» обладает тройственным значением.

В первую очередь, оно формирует относительную поведенческую устойчивость и обеспечивает внутреннюю согласованность личности. В ситуации нового опыта может быть два пути: видение себя принято «Я-концепцией» или же оно противоречит ему. Во втором случае необходима активизация механизмов психологической защиты (чтобы как-то объяснить отрицательный опыт). Согласно идее Р. Бернса, основой нормального поведения человека считается его стремление защититься и избежать разрушающего влияния на себя.

Вторая функция «Я-концепции» заключается в осознании характера понимания индивидом своего опыта. Собственное видение представляет собой специфический фильтр, пропускающий через себя восприятие любого события и ситуации. Все они подвергаются переосмыслению и получают новые значения, укладываемые в «Я-концепцию».

Третья функция «Я-концепции» служит основой для ожиданий личности в предстоящих перипетиях судьбы. Иными словами, представлений о том, что должно произойти. Уверенные в своей значимости люди ожидают от окружающих такой же уверенности на свой счет и наоборот – сомневающиеся в себе, своих личностных качествах и особенностях люди склонны считать себя ненужными.

Проанализировав элементы, входящие в состав «Я-концепции» и функций, которые она исполняет, можно утверждать, что деятельность и поведение каждого человека, а так же особенности его развития, формируются под воздействием «Я-концепции».

Самосознание, как один из высших уровней развития психики, связанный с оценкой человеком своих психологических особенностей и сформированной на них целостной системой представлений о самом себе, нередко отождествляют с «Я-концепцией». При этом формируемый сознанием «Я-образ» не сводится к осознанию и принятию своих качеств и свойств личности. Согласно теоретическим исследованиям, «Я-концепция» личности,

как динамическая система представлений человека о себе (включая осознание физических, интеллектуальных, моральных и т.д. качеств, а так же самооценки и восприятию внешних факторов), является результатом процесса самопознания.

Переходя к проблеме профессионального самосознания, стоит отметить, что оно обладает одной очень важной характеристикой – оно является частью самосознания человека, который принимает активное участие в производственном труде и хочет утвердить или уже утверждает себя в роли полноправного члена этого коллектива.

Говоря другими словами, профессиональное самосознание имеет значение как часть самосознания того человека, для которого его трудовая деятельность является основным средством для утверждения чувства собственного достоинства в качестве состоявшейся личности.

Множество точек зрения на то, что входит в сущность такого феномена, как профессиональное самосознание, ведет за собой разноплановые представления о компонентах, входящих в его структуру.

Е.А. Климову принадлежит одно из первых исследований в структуре профессионального самосознания [23].

Согласно утверждениям автора, оно включает в себя: чувство принадлежности к определенному профессиональному клану, мнение о степени приближенности к своему профессиональному идеалу, реальное понимание о собственном призвании в профессиональной группе, знание своих слабых и сильных сторон, прокладывание путей самосовершенствования, определение зон удач и неудач, а так же некоторые представления о себе и о своем карьерном будущем.

В основе формирования профессионального самосознания заложен непрерывный динамический процесс, включающий в себя множество подуровней: саморазвитие, проектирование личности самого себя (или «самопроектирование»), качественное преобразование человеком своего

внутреннего мира. Доказано, что развитие личности в трудовом процессе возможно лишь при адекватном самовосприятии и осознании самого себя. Только так формируются ценности, присущие актуализирующейся личности, только так он осознает свои сильные и слабые стороны и использует эту информацию по назначению.

Такие взаимодействующие элементы как образы самосознания, окружающего мира и восприятия окружающих людей, существенно определяются тем, как человек чувствует свое место среди людей, что думает о том, «как он выглядит среди других», за кого себя принимает и насколько эта информация близка к реальности.

Развитое самосознание – необходимое условие пребывания человеком в наиболее подходящем для него в профессиональном плане месте.

Для профессионального самосознания обязательно определение самосознания личности, ведь при изучении первого, исследователи во многом опираются на известные свойства, структуру и функционирование второго. В целом, профессиональное самосознание можно охарактеризовать как сложное личностное образование, формирующееся под воздействием профессиональной среды.

Профессиональное самосознание – это проекция всех внутренних структур и компонентов сознания личности на профессиональную деятельность. Можно также сказать, что профессиональное самосознание – это установка личности на себя в профессионально-трудовой сфере.

Как любая установка, она имеет двойную структуру: когнитивную и поведенческую. Поэтому ключевыми компонентами профессионального самосознания являются именно те компоненты, которые характеризуют когнитивный, аффективный и поведенческий уровни профессиональной идентификации «профессионального Я» [23].

Проблема профессионального самоотношения особенно актуальна для молодых специалистов, поскольку именно в начале профессионального пути

закладывается фундамент для положительного ценностного отношения личности к себе. В этот период она предъявляет к себе особенно высокие требования, одновременно переживая смену ведущей деятельности и изменение социальной ситуации. Уровень собственных притязаний и самооценки возрастает, появляются потребности в самоутверждении.

В качестве гипотезы нашего исследования выступило предположение о том, что между профессиональным самоотношением и кризисом профессиональных экспектаций существует взаимосвязь. Если профессиональное самоотношение влияет на наличие и степень выраженности кризиса экспектаций, то мы предполагаем, что позитивное отношение к себе как к личности и как к профессионалу может сгладить трудности в адаптации и минимизировать разрушительное действие от несовпадения профессиональных ожиданий и реальной действительности.

Выводы по первой главе

Профессиональный путь человека состоит из череды стадий, в ходе которых меняются основные личностные черты человека. Каждая стадия влияет на закладывание последующей за ней стадии и дарит субъекту ряд противоречий, нормативных и ненормативных кризисов.

В момент кризиса перестраиваются смысловые структуры профессионального сознания, происходит ориентация на новые цели, корректируется социально-профессиональная позиция, изменяются отношения с окружающими людьми и даже мировоззрение в целом.

Профессия – важнейшая сфера жизни человека, с помощью которой можно заняться самореализацией, повышать качество своей жизни, добиваться финансового и душевного благополучия, формировать вокруг себя широкий круг знакомых и многое другое.

Само профессиональное становление личности состоит из нескольких этапов, каждый из которых не только отличается своеобразием и индивидуальными способами выполнения ведущей деятельности, но и имеет конструктивные и деструктивные выходы. На выбор того или иного пути влияет многое, от самого человека до обстоятельств, складывающихся в этот период.

Все профессиональные кризисы обладают схожими между собой основными фазами и даже иногда имеют общее направление течения, но всегда требуют индивидуального подхода и грамотной психологической работы с личностью в подходящий момент. От того, как быстро человек осознает свое кризисное положение и начнет действовать, зависит исход ситуации и весь его карьерный путь. Иногда он может справиться своими силами и ресурсами, или с помощью ближайшего окружения, но иногда требуется квалифицированная помощь.

Наше исследование сконцентрировано на особенностях протекания кризиса профессиональных ожиданий в соотношении с профессиональным самоотношением личности. Возникновение данного кризиса ожидаемо в первые месяцы и годы начала работы молодого специалиста. Этому способствует разница между ожиданиями от условий труда и их реальностью – они не совпадают, и вчерашнему выпускнику от этого плохо.

В научной литературе описаны и рекомендованы конструктивные решения для выхода из данного кризиса, но практически нет информации о том, какие качества личности могут быть полезны для профилактики этого явления.

В основе нашего исследования лежит гипотеза о том, что на наличие и степень выраженности кризиса ожиданий влияет профессиональное самоотношение. Многие исследователи давали профессиональному самоотношению собственное определение.

Обобщая известные в научном мире труды, можно назвать профессиональное самоотношение осознанием человека свое принадлежности к некоторой профессионально группе, оценка своих профессиональных качеств и отношение к ним.

Если профессиональное самоотношение влияет на наличие и степень выраженности кризиса экспектаций, то мы предполагаем, что позитивное отношение к себе как к личности и как к профессионалу может сгладить трудности в адаптации и минимизировать разрушительное действие от несовпадения профессиональных ожиданий и реальной действительности.

Глава 2 Эмпирическое исследование специфики профессионального самосознания личности в контексте психологического кризиса ожиданий

2.1 Описание методов исследования и особенностей выборки

Исследование специфики профессионального самосознания личности в контексте психологического кризиса ожиданий происходило на базе ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет».

Являясь опорным вузом Самарской области, Тольяттинский госуниверситет обучает более 17,5 тысяч студентов очной и заочной форм обучения в спектре технических, гуманитарных, естественно-научных, экономических и юридических направлений. Ежегодно выпускниками ТГУ становятся более 2 тысяч бакалавров, специалистов и магистров.

В нашем исследовании приняли участие 40 выпускников Тольяттинского государственного университета, в возрасте от 22 до 25 лет. По гендерной принадлежности респонденты были поделены поровну. Специальность не имела значения, поэтому в выборку попали выпускники разных направлений. Исследование проводилось в три этапа:

После выбора темы исследования и формулирования её проблемы, на первом этапе был проведен теоретический анализ научной литературы по изучаемой сфере. Были описаны нормативные кризисы профессионального становления и конструктивные выходы из них. Также были обозначены типичные этапы кризисных состояний, предполагаемые направления и факторы, влияющие на них. Такие ключевые определения, как «самоотношение», «самосознание», «профессиональное самоотношение» и «профессиональное самосознание» были раскрыты с точки зрения основных исследователей по изучаемой теме.

На основании полученного материала была составлена программа исследования и поставлена гипотеза о возможной связи между профессиональным самоотношением и кризисом профессиональных ожиданий. Мы предполагаем, что позитивное отношение к себе как к личности и как к профессионалу своего дела может сгладить трудности в профессиональной адаптации и минимизировать разрушительное действие от несовпадения профессиональных ожиданий и реальной действительности трудовой деятельности.

Организация второго этапа предполагала проведение экспериментального исследования, в котором проверялась достоверность гипотезы с помощью выбранных методик.

В дальнейшем, уже на третьем этапе, были проанализированы полученные результаты эксперимента. Оформление сделанных по итогам исследования выводов происходило на основе полученных эмпирических данных и закономерностей.

Чтобы осуществить задачи, поставленные в начале исследования, мы отобрали следующие психодиагностические методики:

1) Метод психобиографической анкеты для изучения кризисов профессионального становления личности (Автор В.Г. Норакидзе, адаптация Э.Э. Сыманюк).

С помощью данной анкеты можно выявить у респондентов наличие кризиса и их стратегии поведения в нем. Она состоит из вопросов открытого типа и предполагает развернутые ответы.

Инструкция к заполнению содержит предложение ознакомиться с планом анкеты, на основании которого испытуемый будет писать свою автобиографию. Тут же отмечается, что написание не требует от испытуемого литературного писательского стиля и соблюдения правил орфографии.

В первой графе необходимо вписать личные данные: фамилию, имя, отчество, год и место рождения, образование и занимаемую в данный момент

должность. Под первой графой расположено дополнительное примечание о том, что если заполняющий анкету человек не готов открыть некоторые части своей биографии, он может описать чужую биографию (какого-то знакомого человека) или придумать свою, несуществующую.

План анкеты включает в себя несколько пунктов и подпунктов.

Историю семьи и психологический климат внутри неё: описание родителей и их взаимоотношений, отношение к респонденту, общая атмосфера в семье, взаимоотношения с братьями и сестрами (если есть), наличие более широкого круга семьи (бабушки, дедушки);

Наличие профессиональных династий, хобби родителей, на кого из родителей похож респондент и чем;

Социально–экономические условия жизни (экономическая характеристика семьи, уровень доходов, наличие престижных вещей, занятие предпринимательской деятельностью, описание места проживания, климата);

История детства (данные по месту и времени рождения, первые воспоминания, перенесенные заболевания, детские мечты);

Профессиональное становление (профессиональные намерения в разных периодах, начиная с дошкольного, выбор и реализация профессиональных намерений, выбор учебного заведения, профессиональные ожидания, имеющиеся ограничения по здоровью, служба в армии, ожидания и разочарования во время учебы и в начале профессиональной деятельности, переживаемые кризисы и содержание этапов карьерного роста, трудности в коллективе, смена профессии, специальности и рабочих мест);

Особенности профессионального становления, обусловленные полом (как повлияло супружество, имеются ли дети, и если да – то, как их рождение изменило профессиональные планы);

Планы на будущее, перспективные планы на ближайшие 2 – 3 года.

Открытые вопросы о том, какие моменты своей жизни испытуемый хотел бы прожить заново (детство, профессиональное становление, семейные

моменты, личную жизнь и т.д.) и кем бы он хотел стать в нынешних экономических условиях.

В данной анкете наибольшую важность для нас представляли пункты, касающиеся особенностей профессионального становления. В них респонденты описывали трудности в период адаптации в профессиональном коллективе, совпадение ожиданий и реальности в период обучения и в начале профессиональной деятельности, первые разочарования и способы справиться с ними. Ответы респондентов должны выявить их стратегии поведения в трудные моменты и кризисные ситуации.

2) Опросник профессионального самоотношения К.В. Карпинского и А.М. Колышко.

В инструкции к данному опроснику предлагается оценить каждое утверждение по 4 - балльной шкале в той степени, в которой оно характеризует респондента (1 – совершенно не верно; 2 – пожалуй, неверно; 3 – пожалуй, верно; 4 – совершенно верно).

Тут же, в самом начале, имеется примечание, предлагающее не тратить много времени на обдумывание ответа, а отмечать верным тот пункт, который сразу показался подходящим к жизненной ситуации заполняющего анкету.

Опросник содержит 39 утверждений, после анализа которых можно выявить уровень профессионального самосознания респондента в следующих шкалах:

– Внутренняя конфликтность профессионального самоотношения.

Измеряет степень внутренней противоречивости и амбивалентности профессионального самоотношения. Источник возможного конфликта – рассогласование профессиональных требований с индивидуальными личностными возможностями. Переживается такой конфликт через чувство ненужности, бесполезности в трудовом коллективе, недоверия к самому себе, чувство неловкости за свои даже незначительные промахи, а так же через чувство неприспособленности к условиям труда.

Низкий балл на данной шкале сигнализирует об отсутствии переживаемых противоречий между профессиональными требованиями и личностными ресурсами. Высокий балл – показатель профессионально - личностной дезадаптации.

Самоуверенность в профессии.

Измеряет уверенность респондента в своей компетентности, опытности и умелости. Известно, что в профессиональной сфере источником самоуверенности является сравнение себя с коллегами.

Низкий балл по этой шкале характеризует субъекта как неуверенного в себе специалиста, часто переоценивающего профессионализм ближайшего окружения и принижающего свой личный вклад в общий труд. Высокий балл свидетельствует об обостренном чувстве профессионального превосходства, гордость за себя как за специалиста и такие черты, как амбициозность и соперничество.

Самопривязанность в профессии.

Данная шкала измеряет степень привязанности к себе как к субъекту профессиональной деятельности. Для этого с помощью специальных пунктов в опроснике проверяется наличие чувства самодостаточности и автономности при осуществлении должностных обязанностей и в момент принятия решений.

Низкие баллы на этой шкале указывают критичное восприятие себя как работника и специалиста. Высокие выдают тенденцию к самолюбованию, самодовольству.

Самообвинение в профессии.

Оценивается склонность испытуемого ощущать себя в качестве помехи для продуктивной работы остальных и собственной карьерной самореализации.

Человеку, набравшему по этой шкале низкие баллы, не склонно корить себя за совершенные промахи и ошибки, указывать и концентрироваться на своих недостатках в деловой сфере. Высокие же баллы, наоборот, говорят о

свойственной тенденции к самобичеванию в ситуации профессионального неуспеха, категоричности и придирчивости к результатам своего труда.

Саморуководство в профессии.

Эта шкала раскрывает отношение респондента к себе как к надежному, исполнительному сотруднику, способному преодолевать возникающие трудности.

Испытуемому, набравшему мало баллов, нередко кажется, что его индивидуальные способности очень плохо совмещаются с требуемыми обязанностями и условиями труда. Высокие баллы говорят о его чувстве собственного призвания к данной профессии и неплохом умении распоряжаться своими внутренними ресурсами.

Самооценка личностного роста в профессии.

Измеряет воздействие профессии на личностные качества субъекта, особенно на его характер.

Чем ниже балл по данной шкале, тем меньше значение профессии как ведущей деятельности в жизни. Высокие баллы символизируют о том, что человек рассматривает профессию как способ самореализации и средство самосовершенствования.

Дополнительные интегральные показатели: самоуничижение в профессии, самоэффективность в профессии, общий показатель позитивности профессионального самоотношения.

При проведении данной методики, особенное значение в нашем исследовании будет иметь общий показатель позитивности профессионального самоотношения. При его подсчете учитываются прямые пункты опросника, то есть те утверждения, согласие с которыми сигнализирует у испытуемого наличие позитивного профессионального самоотношения.

3) Тест – опросник самоотношения В.В. Столина и С.Р. Пантелеева.

Построенный в соответствии с иерархической моделью структуры самоотношения В.В. Столина, данный опросник позволяет выявить 3 уровня самоотношения.

Глобальное самоотношение;

Самоотношение, дифференцированное по самоуважению, самоинтересу, аутосимпатии и ожиданиям отношения к себе;

Готовность к конкретным действиям в отношении к своему «Я».

Испытуемым предлагается отметить знаками «+» (согласен) или «-» (не согласен) 57 утверждений, относительно самого себя.

Показатель каждого утверждения рассчитывается путем суммирования утверждений, с которыми респондент согласен или не согласен (в зависимости от того, в положительный или отрицательный фактор они попадают).

Полученные «сырые баллы» с помощью приведенных к опроснику таблиц переводятся в накопленные частоты, выраженные в процентах. Предлагается авторский бланк заполнения ответов, в котором цвета различных шкал отмечены другим (серым) цветом.

Интерпретированные баллы могут быть следующими:

40 – 45 баллов – заниженный уровень самооценки.

45 – 55 баллов – среднестатистическая норма, в которой человек адекватно себя воспринимает и верно оценивает свое поведение.

55 – 70 баллов – завышенный уровень самооценки.

Согласно указаниям, результаты менее 40 баллов и более 80 баллов интерпретировать не рекомендуется, так как вероятнее всего они получены под влиянием внешних условий.

2.2 Интерпретация результатов и анализ полученных данных

Каждому респонденту было предложено заполнить три методики в следующем порядке:

№1. Метод психобиографической анкеты для изучения кризисов профессионального становления личности (Автор В.Г. Норакидзе, адаптация Э. Сыманюк).

№2. Тест – опросник самоотношения (Авторы В.В. Столин и С.Р. Пантिलеев).

№3. Опросник профессионального самоотношения К.В. Карпинского и А.М. Кольшко.

Психобиографическая анкета для изучения кризисов профессионального становления личности требует от заполняющего много времени. Согласно нашим наблюдениям, желание её заполнить и дать развернутые, полные ответы, проявляли в основном те респонденты, которые к моменту заполнения гордились пройденными этапами жизни и не жалели о достигнутом. Это выражалось в таких формулировках, как «я скорее доволен своей жизнью, чем нет», «я ничего не стал бы менять», «я приняла все мои ошибки и горжусь ими», «мне нравится то, к какому результату я пришел», «если бы не мои переживания, я бы не стал тем, кто я есть сейчас, не работал бы над собой». Кроме того, они так же имели достаточно оптимистические планы на будущее: «повышение уровня зарплаты (не меньше, чем в 2 раза) и собственных компетенций», «вырасти в профессии», «благодаря работе переехать за границу», «создать семью и обрести счастье», «в моих планах закончить курсы английского языка с репетитором и начать работу с иностранными клиентами», «я хочу работать на более высокой должности, но для этого надо закончить магистратуру – собираюсь поступать».

Те испытуемые, которые на момент заполнения анкеты находились в какой-либо сложной ситуации или переживали кризис, заполняли анкету неохотно, отвечали тезисно, без подробностей.

Так же достаточно короткие ответы дали те, чьи воспоминания и ожидания были связаны с негативным опытом, обидами и сожалениями, например: «я изменил бы детство, целиком и полностью», «я хотел бы

родиться в другой семье», «я бы обучилась более реальной, обеспеченной профессии», «я бы выбрал другой университет», «я посвятил бы все свободное время тому, что на самом деле люблю», «при поступлении надо было слушать себя, а не окружающих», «надо было налаживать отношения с семьей, а я постоянно воевала», «я совершала одни и те же ошибки много раз, хотя надо было остановиться и подумать, чего я на самом деле больше всего хочу», «проблемы в отношениях мне казались важнее, чем карьерный крах – надо было сосредоточиться на другом», «пошел работать, чтобы моя сестра могла учиться, но она бросила учёбу, а я остался на простой специальности».

Отдельные пункты анкеты отражают такие важные показатели, как влияние пола на профессиональное становление личности, наличие или отсутствие серьезных заболеваний, семейный климат, наличие собственных детей и служба в армии.

Среди опрошенных респондентов не нашлось тех, кто отметил бы влияние состояния своего здоровья на карьеру, кроме одного респондента «В 20 лет столкнулась с аллергией, пришлось отказаться от работы химиком». Проведя анализ этой анкеты, становится ясно, что испытуемый доволен сложившимся путем: «Работа корреспондентом в редакции меня устраивает – спокойный темп, общение с людьми, обучающий коллектив – я абсолютно довольна, что так получилось». Остальные, кто указывал в данном пункте опроса хронические заболевания (склонность к аллергии, сердечно-сосудистые заболевания и проблемы с ЖКТ), тут же отмечали, что поставленный диагноз не оказывал влияния на их профессиональные планы. Появление детей также не стало причиной корректировки жизненных планов – родителем не является ни один из испытуемых, хотя трое из них (две девушки и один парень) отметили, что уже всерьез задумываются об этом.

Так же из двадцати респондентов мужского пола ни один человек не проходил службу в армии – шестеро по состоянию здоровья, остальные – закончили военную кафедру.

Один испытуемый отметил, что военная кафедра поспособствовала его карьерному росту: «Я не потерял год жизни, вырываясь из привычной среды, но военная кафедра научила меня жесткой дисциплине. Это очень помогло мне на первой работе».

Более подробному анализу были подвержены следующие пункты анкеты: профессиональное становление, выбор и реализация профессиональных намерений, кризисы профессионального становления, адаптация на первой работе, трудности. В них испытуемые рассказывали о своих профессиональных намерениях, о критериях, влияющих на выбор профессии, об ожиданиях и разочарованиях, полученных в начале профессионального становления.

Также предлагалось более подробно рассказать о том, как развивалась карьера, какие трудные моменты были пережиты (или переживаются на данный момент), как с ними удавалось справляться (или почему не удавалось).

По полученным ответам, ориентируясь на индикаторы способов выхода из кризиса, нам было необходимо определить, какие профессиональные кризисы переживали респонденты и какие стратегии выхода из них они использовали: конструктивные или неконструктивные.

Большинство респондентов (33 человека), которым в самом начале профессионального становления пришлось столкнуться с трудностями, прибегали к конструктивным стратегиям (рисунок №1), отмеченным автором модифицированного варианта психобиографической анкеты:

Вовремя просили помощи у руководства и старших коллег: «Я искренне поговорил с начальницей, и мне стало легче. Она предложила взять другой проект, а этот передать более компетентному сотруднику», «Я думал, что заведующий издевается, но оказалось, он даже не знал, что эти поручения переппадают лично мне», «Миша помогал мне при любой возможности. Он работал тут уже больше трех лет, и чётко понимал, откуда идут сбои в нашей системе», «Коллеги, с которыми мы сидели в одном кабинете, помогали, хотя

это и не было их специальностью – просто они раньше смотрели, как это делал до меня другой человек, и потом стали мне подсказывать, как лучше»;

Повышали свои компетенции на дополнительном обучении: «Мне пришлось быстро освоить курс по Excel, хотя эта задача вообще не обсуждалась на собеседовании, а выяснилась уже потом, на рабочем месте», «Английский у меня был на школьном уровне, но очень быстро подтянулся из-за частых звонков иностранным секретарям».

«Расширяли» уже полученную специальность, выходили на новый уровень мастерства: «Я закончил магистратуру и вернулся уже бригадиром – руководил всеми, хотя был и остаюсь самым молодым сотрудником».

Своевременно меняли место работы на более комфортное и подходящее: «Терпеть унижение и издевательства только за то, что я пришел на чье-то тепленькое место было ужасно, я не стал трепать себе нервы и договорился о переводе в другой отдел», «я думала, что смогу примириться с работой администратора и задачей постоянных навязчивых звонков клиентам, но уже через полгода чувствовала себя эмоционально истощенной, поэтому решила на увольнение, даже примерно не осознавая, куда я теперь пойду работать и чем буду зарабатывать».

При этом они явно испытывали облегчение, а не чувство вины: «Мне стало гораздо легче, и я быстро восстановился», «Я боялась уйти, мне было стыдно показать себя слабачкой, но потом я поняла, что оставаться и терпеть – это и значит быть слабой», «Сбежала из этого дурдома вовремя, еще месяц – и сама бы сошла с ума».

В интерпретации результатов психобиографической анкеты все эти стратегии названы конструктивными, так как являются показателем зрелого, адаптивного поведения личности и способствуют к дальнейшему развитию человека. Другими конструктивными стратегиями выходов из кризисов профессионального становления считаются активизация профессиональных усилий и новаторство. Становление в профессии и ежедневные сценарии

поведения в профессиональной сфере – это творческий путь индивидуального развития личности, в котором каждая деталь имеет значение.

Помимо тех, кто выбрал конструктивные стратегии выхода из кризисной ситуации, были выявлены ещё трое заполнявших психобиографическую анкету, отметившие, что не испытывали трудностей или настолько легко с ними справлялись, что не заметили ничего особенного: «Проблем не было и кризисов тоже – я долго выбирал место работы и оно оказалось близким к идеальному. Уходить не собираюсь», «Физически было тяжело, так как я не привыкла жить по такому жесткому графику, но через пару недель режим наладился, даже появились силы на йогу по вечерам. Сейчас все наладилось, проблем серьезных нет», «Всё было нормально, в коллектив влилась мгновенно, появилось много новых знакомых, которые постоянно меня куда-нибудь приглашали, а на работе скрашивали мои будни».



Рисунок 1 – Соотношение испытуемых с конструктивными стратегиями для выхода из кризиса

Девять человек выбрали для себя неконструктивные стратегии (рисунок №2):

Шли на невыгодные для них компромиссы и многое терпели: «Хотел отработать хотя бы год, не важно где – думал, что нужен был опыт», «Зарплата была маленькая, ехать до работы далеко, коллектив – одни старики, всё бесило, но я уже пообещала начальнику отработать хотя бы до конца сезона, иначе им совсем было бы худо. Нарушать своё слово не хотелось», «Мне казалось, что бонусы типа 50% оплаты питания и частые корпоративы – это круто и я больше нигде такого не найду».

«Находили себя» в непрофессиональной сфере и отдалялись от рабочего процесса: «Я реально думала, что создание свечей – это моё. Буквально дышала этим, вместо того чтобы работать, читала про парафин и техники плавления», «Занятия в тренажерке были моим спасением – я мог ходить туда до работы и после неё, а в течение рабочего дня мне нравилось ныть, о том, как я устал. Естественно, сил на работу у меня не было».

Кардинально меняли специальность: «На 4 курсе перевелась на кафедру социологии, сразу на 3 курс. Стало ещё хуже, чем было. Не планирую заканчивать», «Ушел с нормальной работы на расхваленный фриланс... Быстро-быстро закончил курсы маркетолога, SMMщика, стал вести соцсети всяких странных компаний за копейки, писать сео-тексты на заказ. Потерял много времени, сейчас ищу работу по первой специальности».

Увольнялись несколько раз подряд по незначительным (по их мнению) причинам и долго не задерживались на одном месте: «Сменил 3 места работы за год, причем без особенных причин (не нравилось) – сейчас тоже не нравится, но пока не уйду, потому что тупо стыдно: ну что подумает новый начальник, если посмотрит в трудовую?», «На новой работе стало ясно – такой бардак в строительных компаниях считается нормой, надо было просто разобраться, что к чему и сразу договориться, кто за что отвечает, а не сразу писать заявление об уходе».

Данные стратегии, согласно отметке автора методики, считаются неконструктивными, так как не способствуют выходу из кризиса, а наоборот – усугубляют его и разрушают целостность личности. К сожалению, результатом такого выхода может стать регрессия в самых разных формах: разочарование в себе, пассивное отрицание очевидных проблем, стагнация, понижение самооценки и уровня мотивации, и в самых запущенных случаях – алкоголизм и наркомания.



Рисунок 2 – Соотношение испытуемых с неконструктивными стратегиями для выхода из кризиса

Следующим этапом исследования было измерение уровня самоотношения с помощью теста-опросника В.В. Столина и С.Р. Пантелеева.

Методика выявляет интегральные чувства «против» или «за» собственного «Я» испытуемого по шкалам аутосимпатии, самоуважения, самоинтереса и ожидаемого отношения от других. Так же в опроснике содержатся семь шкал, с помощью которых можно измерить выраженность

тех или иных установок в собственный адрес: самоуверенность, самопринятие, саморуководство, самообвинение, самопонимание, самоинтерес и отношение других.

Согласно полученным результатам, самоотношение в целом у большинства испытуемых находится в пределах среднестатистической нормы: 32 респондента набрали от 45 до 55 баллов. Это означает, что они воспринимают себя адекватно реальности и правильно оценивают свое поведение в обществе. Они понимают себя, знают свои сильные и слабые стороны, уверенно пользуются своими профессиональными качествами, готовы расти над собой. Из семи представленных шкал, наибольшее число баллов они набрали в шкалах «Самоуважение» и «Самоинтерес». Это означает, что они верят в свои силы при любых обстоятельствах, понимают и контролируют себя, интересуются собственными мыслями и чувствами. Так же они уверены в том, что представляют интерес для окружающих, и даже чаще всего ждут скорее позитивного отношения к себе от них, чем негативного.

Кроме них, показатели шестерых испытуемых находятся в пределах от 40 до 45 баллов. Согласно данным в интерпретации, у них заниженный уровень самооценки. Наибольшее количество баллов они набрали по шкале «Аутосимпатии». Это означает, что преимущественно они замечают в себе только недостатки, всегда готовы к самообвинению и часто раздражаются сами на себя, приговаривая что-то в духе « поделом тебе». Даже малейшую критику от кого угодно в свой адрес они принимают близко к сердцу.

Два человека, под номерами 13 и 19, обладают завышенной самооценкой и набрали от 55 до 70 баллов. Такие люди склонны переоценивать свои возможности и ждут слишком многого от других. Свои действия и их результаты они оценивают порой чересчур позитивно. На шкалах, оценивающих позитивное самоотношение, они набрали такое количество баллов, которое считается выше нормы. Обратимся к результатам,

полученным в интерпретации психобиографической анкеты этой пары испытуемых.

Они оба указали неконструктивные выходы из кризисных ситуаций. Испытуемый под №13, женского пола, указала в качестве выхода «нахождение себя» в непрофессиональной сфере: «Мне было интереснее читать про составы свечей, чем делать свою работу. Я реально думала, что создание свечей – это моё. Буквально дышала этим, вместо того чтобы работать, читала про парафин и техники плавления. Я посвящала этому хобби и время после работы – могла до поздней ночи готовить формы, экспериментировать с ароматическими маслами... Пока мои коллеги – конкуренты набирали профессиональные скиллы и повышали свою стоимость на рынке труда, я изучала информацию, которая мне не пригодится – хотя я так не думала в тот момент, относилась по-снобски к офисным планктонам, уже мечтала стать свечным магнатом...».

Другой испытуемый, под номером 19, мужского пола, также указал на наличие неконструктивных стратегий выхода из кризиса. Он постоянно менял место работы, считая, что точно достоин лучшего, чем то, на что он первоначально согласился: «Сменил 3 места работы за год, причем без особенных причин (не нравилось) – сейчас тоже не нравится, но пока не уйду, потому что тупо стыдно: ну что подумает новый начальник, если посмотрит в трудовую? Сначала начальник был дураком, потом коллега, с которым приходилось постоянно вместе работать... Ну и всякие мелочи становились дополнительными причинами – зарплату можно и побольше (я же вуз закончил!), на маршрутке ездить я не хочу, надо работу поближе к дому, хотелось чтобы коллектив был движняковый, молодой, веселый... Сейчас вроде бы все эти условия присутствуют, но мне скучно – хочу развиваться, делать что-то поинтереснее, а другие задачи мне не дают – опыта нет, много ошибок. Ну интересно, а как же без них? Я же начинающий специалист».

Все результаты, полученные на тесте – опроснике В. В. Столина и С. Р. Пантелеева в соотношении с данными о выборе конструктивных или неконструктивных стратегиях выхода из кризиса, полученных в ходе интерпретации результатов психобиографической анкеты, отражены в диаграмме на рисунке №3. Они приведены в усредненном значении, поделенном по гендерному признаку.

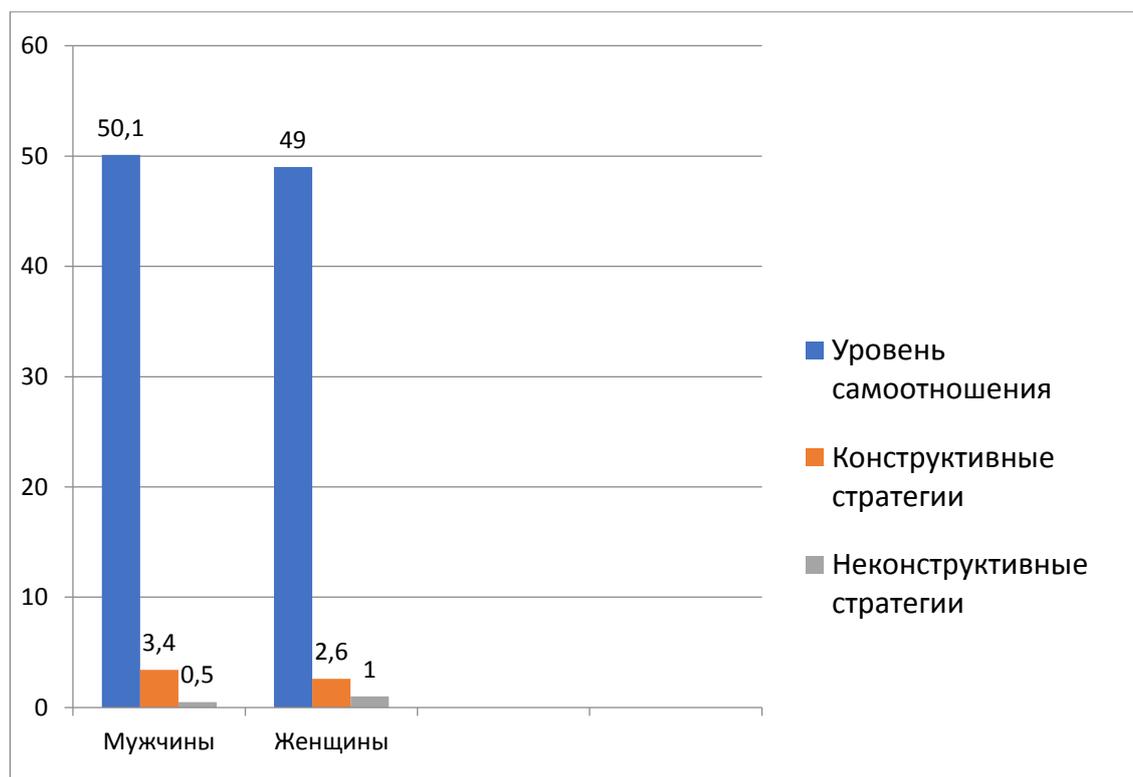


Рисунок 3 – Среднее значение соотношений уровня самооценки, конструктивных и неконструктивных стратегиях выхода из кризиса

Согласно полученным данным, у испытуемых мужского пола уровень самооценки немного выше, чем у испытуемых женского пола. Так же мужчины чаще выбирают конструктивные стратегии для выхода из кризисной ситуации (3,4 против 2,6 средних значений). При этом женщины в два раза чаще указывали неконструктивные выходы (1 против 0,5 средних значений).

Теперь приступим к обработке опросника профессионального самооценки К. В. Карпинского и А. М. Колышко. Он требует сопоставления

ответов респондента с предлагаемым ключом и перекодировку полученного номера в определенное количество сырых баллов.

Чтобы определить «Общий показатель позитивности профессионального самоотношения», необходимо суммировать баллы, набранные в 39 пунктах опросника. Прямыми пунктами в этом показателе считаются те, содержание которых сигнализирует о позитивном отношении испытуемого к себе как к субъекту профессиональной деятельности. Соответственно, чем ниже этот показатель, тем меньше диагностический признак позитивности.

В описанном автором порядке обработки и интерпретации результатов, «Общий показатель позитивности профессионального самоотношения» имеет гендерную разницу. Так, его средними нормативными показателями для мужчин считается 102 – 135 баллов, для женщин это 94 – 126 баллов. В категорию низких баллов относят 39 – 101 балл для мужчин и 39 – 93 балла для женщин. Высоким показатель считается при результате 136 – 156 у мужчин и 127 – 156 баллов для женщин.

Согласно полученным результатам, негативное профессиональное отношение к себе испытывают 7 из 40 респондентов (рисунок №4), среди них всего один мужчина (97 баллов) и шесть женщин (от 50 до 88 баллов). В анкетах этих респондентов, наибольшим весом обладают «отрицательные» шкалы («Внутренняя конфликтность профессионального самоотношения», «Самообвинение в профессии», «Самоуничижение в профессии»). Это означает, что они отчуждают собственные личностные качества от профессиональных и даже считают, что профессия деструктивно влияет на их личность. Они чувствительны к критике в работе и по любому поводу занимаются самоедством. В рабочем процессе они избегают трудных поручений, требующих напряжения и ответственности. Их профессиональная самооценка нестабильна, но чаще всего занижена.

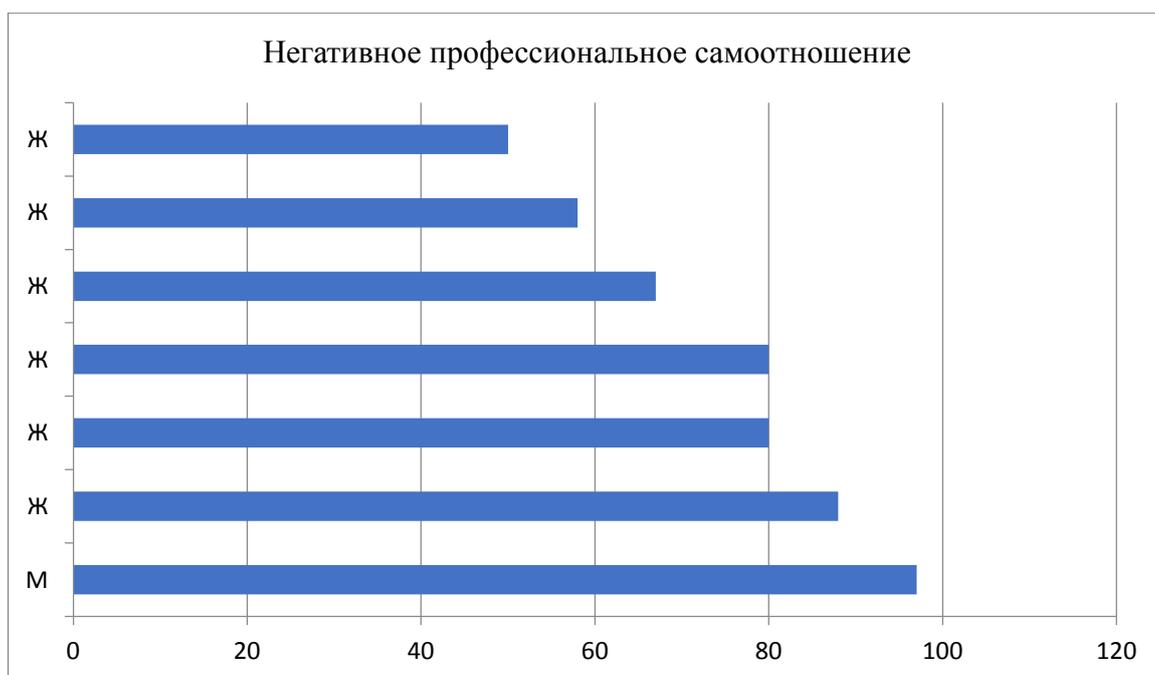


Рисунок 4 – Испытуемые с негативным профессиональным отношением к себе

У остальных участников гораздо выше показатели по шкалам и субшкалам, диагностирующим позитивное самоотношение: «Самоуважение в профессии» («Самоуверенность в профессии» и «Самопривязанность в профессии»), «Самозффективность в профессии» («Саморуководство в профессии» и «Самооценка личностного роста в профессии»).

Из 33 испытуемых, показатели которых диагностировали позитивное отношение к себе как к субъекту профессиональной деятельности в пределах статистической нормы (рисунок №5), 18 мужчин (набравших от 102 до 132 баллов) и 13 женщин (набравших от 96 до 123 баллов).

Они адаптированы к условиям своей профессии, знают свои сильные и слабые стороны и умеют использовать эти знания в работе. Они воспринимают критику конструктивно, склонны к здоровому соперничеству, мотивированны на результат и амбициозны. Они твердо убеждены в привлекательности и желаемости своего «Я» для лиц из круга профессионального общения. Так же они заботятся о создании и сохранении своего авторитета в рабочем коллективе, стремятся завоевать руководящую

должность или, по меньшей мере, обладать неформальным лидерством среди коллег. Свой профессиональный потенциал ценят и возвращают, так же высоко оценивают уровень своего профессионализма и личный вклад в «общее дело». Они осознанно относятся к применению своих индивидуальных свойств, используют их для конструктивных разрешений противоречий и достижения высоких результатов в деятельности и личностном росте. Работа и профессия для них – способ самореализации и средство самосовершенствования. Они глубоко уважают себя, свои достижения и результаты труда. Карьерные достижения подпитывают их чувства собственного достоинства, причем не только в профессиональном, но и в общем, человеческом смысле.

Так же среди респондентов присутствуют мужчина (№19) и женщина (№13), набравшие высокие баллы по общему показателю позитивности профессионального самоотношения: по 143 и 140 баллов соответственно.

Их образ «Я» в профессии кажется им гораздо лучше, чем реальный. Они чаще всего переоценивают свою профессиональную подготовку и принижают достоинства коллег и уровень их профессионализма. Они больше предрасположены к соперничеству в трудовом коллективе, чем к продуктивному сотрудничеству. Они склонны командовать. В большинстве случаев такие люди преследуют и отстаивают прежде всего свои индивидуальные интересы, а не групповые. Достигнутые вершины в профессионализме кажутся им достаточно высокими.

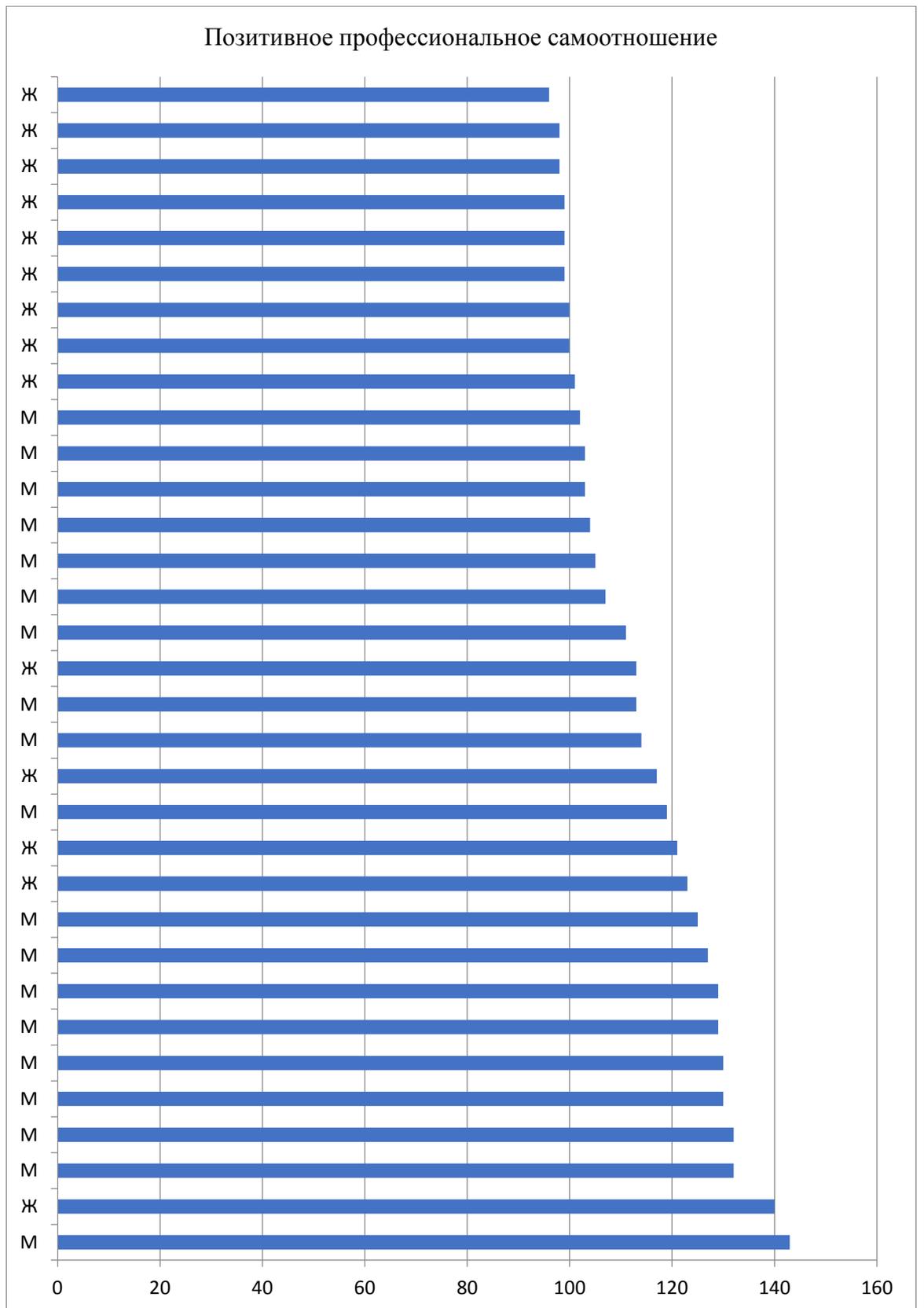


Рисунок 5 – Испытуемые с позитивным профессиональным отношением к себе

Все обработанные анкеты представлены в виде таблицы с баллами в Приложении А.

Далее нам необходимо определить, как конструктивные стратегии преодоления кризиса профессиональных ожиданий связаны с такими личностными особенностями, как самоотношение в целом и профессиональное самоотношение в частности.

Для этого проведем обработку данных в программе Microsoft Office Excel (2007), где корреляция рассчитывается по формуле:

$$r_{xy} = \frac{\sum(x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum(x_i - \bar{x})^2 \sum(y_i - \bar{y})^2}}$$

Между данными, полученными в тесте-опроснике самоотношения (В. В. Столин, С.Р. Пантилеев) и опроснике профессионального самоотношения (К. В. Карпинский, А. М. Кольшко), коэффициент корреляции составляет 0,7. Это говорит о том, что чем выше целостное самоотношение человека в жизни, тем выше его самоотношение в профессиональной сфере, и наоборот. В нашем исследовании низкий уровень профессионального самоотношения имеют те, чье самоотношение за пределами рабочей сферы так же довольно невысоко. Такие респонденты относятся к себе с безразличием всегда и во всем.

Далее так же методом корреляции в программе Microsoft Office Excel (2007) обозначим связь между уровнем самоотношения личности и различными видами конструктивных и неконструктивных стратегий выхода из кризисных ситуаций.

Начнем с неконструктивных стратегий, перечисленных на рисунке №2:

- «Терпение и смирение». Коэффициент корреляции между этой стратегией и уровнем самоотношения равен 0,4. Это говорит о слабой связи между данными показателями. Получается, что терпение, согласие на неудобные компромиссы в профессиональной деятельности, ожидание того,

что всё то, что не устраивает в рабочем процессе, вдруг изменится само собой практически не связано с низким или высоким уровнем самооотношения.

«Нахождение себя в непрофессиональной сфере». Связь между данной неконструктивной стратегией и уровнем самооотношения в корреляции равна единице. Это означает наличие очень сильной связи. То есть, человек с низким уровнем самооотношения, который выберет для себя конкретно данную стратегию, будет изо всех сил искать себе место в непрофессиональной сфере (в хобби, в самодеятельности, в спорте и т.д.) и наоборот – чем выше уровень самооотношения в целом и профессионального самооотношения в частности, тем сильнее специалист будет концентрирован на профессиональной деятельности.

«Смена специальности, профессии». В этом случае уровень корреляции равен 0,6. То есть связь есть, и она средней силы. Можно предположить, что человек с низким или высоким уровнем самооотношения будет способен к смене специальности или профессии, но не обязательно. Вероятнее всего, на решение будут влиять объективные факторы: финансовая и временная стороны вопроса, «открытость» уже имеющейся и желаемой профессии, наличие учебных программ по переподготовке и т.д.

«Частые увольнения без веских причин». Уровень корреляции между данными показателями 0,2. Это говорит об отсутствии связи между уровнем самооотношения и такой неконструктивной стратегией, как смена рабочих мест без основательных причин. То есть человек, выбравший для себя такую стратегию, не обязательно обладает критическими показателями самооотношения.

Перейдем к конструктивным стратегиям, обозначенным на рисунке №1.

«Выход на новый уровень мастерства». Коэффициент корреляции между данной стратегией и уровнем самооотношения личности равен единице. Это говорит об очень сильной связи между показателями. Получается, что вероятнее всего человек с высоким уровнем самооотношения выберет для себя

данную стратегию и будет работать над совершенствованием своих навыков и умений. Человек, самоотношение в профессии у которого ниже среднего показателя в период кризисной ситуации вряд ли задумается о необходимости повышения своего мастерства.

«Поменять своё место работы на более комфортное». Между данной стратегией и уровнем самоотношения просчитывается связь 0,4. Получается, что связь всё-таки присутствует, хотя она и очень слабая. Можно предположить, что человек с низким или высоким уровнем самоотношения будет придерживаться этой стратегии, но быть уверенным в этом никак нельзя.

«Повысить свою компетенцию». Эта стратегия находится в сильной связи с уровнем самоотношения человека, коэффициент равен 0,9. Это значит, что индивид, решившийся на повышение компетенции, обладает высоким уровнем самоотношения – он уважает себя как профессионала и хочет расти над собой, он ценит своё время и заботится о возвращении тех психологических ресурсов, которые ему помогают в кризисные ситуации.

«Попросить помощи у руководства или коллег». Согласно полученным данным, эту стратегию тоже выбирают индивиды с высоким уровнем самоотношения. Коэффициент корреляции между ними равняется 0,9 – то есть, специалист с высоким уровнем самоотношения вероятнее всего выберет для себя эту стратегию для выхода из трудной ситуации.

Резюмируя полученные данные, можно сказать, что наиболее высокими коэффициентами корреляции (0,9 – 1) с уровнем самоотношения обладают конструктивные стратегии выхода из кризисной ситуации, а именно «Выход на новый уровень мастерства», «Повысить свою компетенцию», «Поменять своё место работы на более комфортное» и одна неконструктивная стратегия «Нахождение себя в непрофессиональной сфере». Это свидетельствует о том, что чем выше уровень самоотношения в целом и профессионального

самоотношения в частности, тем вероятнее тот исход событий, что человек изберет для себя одну из этих стратегий в сложный период.

Связь между конструктивной стратегией «Поменять своё место работы на более комфортное», неконструктивными стратегиями «Смена специальности, профессии», «Терпение и смирение» и уровнем самоотношения выражена в средней зависимости (0,4 - 0,6). Получается, вероятность того, что специалист, обладающий критическими показателями самоотношения, воспользуется той или иной стратегией в кризисный период возможна, но не является обязательной.

Лишь одна стратегия не обладает связью (0,2) с уровнем самоотношения – это неконструктивная стратегия «Частые увольнения без веских причин». Данный факт свидетельствует о том, что беспричинные увольнения и смена рабочих мест не зависит от уровня самоотношения специалиста и не влияет на него.

Так как большинство конструктивных стратегий выхода из кризисных ситуаций обладают связью с уровнем самоотношения, можно сказать, что уровень профессионального самоотношения напрямую влияет на наличие и степень протекания кризисов профессионального становления, в том числе, и кризиса профессиональных экспектаций.

Следовательно, чем ниже у специалиста уровень собственного профессионального отношения, тем неконструктивнее будут его стратегии по выходу из профессиональных кризисов. Этап преодоления трудных ситуаций такие индивиды переживают труднее, чем те, чье профессиональное самоотношение и самоотношение в целом выше минимального уровня.

После обработки и анализа полученных во время исследования данных, удалось подтвердить достоверность поставленной в начале исследования гипотезы – уровень профессионального отношения личности к себе действительно влияет на наличие и степень выраженности кризиса профессиональных экспектаций.

Выводы по второй главе

Согласно поставленной гипотезе, необходимо было определить, как самоотношение человека в целом и его профессиональное самоотношение в частности влияют на конструктивные стратегии преодоления кризисов профессионального становления, в том числе - кризиса профессиональных экспектаций.

Большинство респондентов, которым в самом начале профессионального становления пришлось столкнуться с трудностями, прибегали к конструктивным стратегиям: просили помощи у руководства и старших коллег, повышали свои компетенции на дополнительном обучении или «расширяли» уже полученную специальность, а так же своевременно меняли место работы на более комфортное и «подходящее». При этом они испытывали облегчение, а не чувство вины. Некоторые совсем не испытывали затруднений, а некоторые выбрали для себя неконструктивные стратегии: шли на невыгодные для них компромиссы и многое терпели, «находили себя» в непрофессиональной сфере и отдалялись от рабочего процесса, кардинально меняли специальность, увольнялись несколько раз подряд по незначительным (по их мнению) причинам и долго не задерживались на одном месте.

После анализа уровня самоотношения, было выяснено, что большая часть респондентов находится в пределах среднестатистической нормы. Они воспринимают себя адекватно и правильно оценивают свое поведение в обществе, верят в свои силы при любых обстоятельствах, понимают и контролируют себя, интересуются собственными мыслями и чувствами. При этом гораздо меньшая часть испытуемых свидетельствовала заниженное или завышенное самоотношение.

Оценив общий показатель позитивности профессионального самоотношения, было выяснено, что лишь небольшая часть респондентов негативна по отношению к себе в этом вопросе. Они отчуждают собственные

личностные качества от профессиональных и даже считают, что профессия деструктивно влияет на их личность. Они чувствительны к критике в работе и по любому поводу критикуют себя. Зачастую они избегают трудных поручений, требующих напряжения и ответственности. Но все же при этом большинство испытуемых обладают позитивным самоотношением. Они адаптированы к условиям своей профессии, знают свои сильные и слабые стороны и умеют использовать эти знания в работе. Они воспринимают любую критику конструктивно, склонны к здоровому соперничеству, мотивированны на хороший результат и амбициозны.

С помощью корреляционного анализа была определена связь между всеми этими личностными показателями.

Она довольно сильно выражена между самоотношением и профессиональным самоотношением: чем выше целостное самоотношение человека в жизни, тем выше его самоотношение в профессиональной сфере, и наоборот.

Согласно анализу полученных данных, можно сказать, что наиболее высокими коэффициентами корреляции с уровнем самоотношения обладают конструктивные стратегии выхода из кризисной ситуации, а именно «Выход на новый уровень мастерства», «Повысить свою компетенцию», «Поменять своё место работы на более комфортное» и одна неконструктивная стратегия «Нахождение себя в непрофессиональной сфере». Это свидетельствует о том, что чем выше уровень самоотношения в целом и профессионального самоотношения в частности, тем вероятнее то, что человек изберет для себя одну из этих стратегий в качестве избавления от кризиса.

Связь между конструктивной стратегией «Поменять своё место работы на более комфортное», неконструктивными стратегиями «Смена специальности, профессии», «Терпение и смирение» и уровнем самоотношения выражена в средней зависимости. Получается, вероятность того, что специалист, обладающий критическими показателями

самоотношения, воспользуется той или иной стратегией в кризисный период возможна, но не является обязательной.

Лишь одна стратегия не обладает связью с уровнем самоотношения – неконструктивная стратегия «Частые увольнения без веских причин». Это свидетельствует о том, что беспричинные увольнения и смена рабочих мест не зависит от уровня самоотношения специалиста и не влияет на него.

Так как большинство конструктивных стратегий выхода из кризисных ситуаций обладают связью с уровнем самоотношения, можно сказать, что уровень профессионального самоотношения напрямую влияет на наличие и степень протекания кризисов профессионального становления, в том числе, и кризиса профессиональных экспектаций.

Следовательно, чем ниже у специалиста уровень собственного профессионального отношения, тем неконструктивнее будут его стратегии по выходу из профессиональных кризисов. Этап преодоления трудных ситуаций такие индивиды переживают труднее, чем те, чье профессиональное самоотношение и самоотношение в целом выше минимального уровня.

После обработки и анализа полученных во время исследования данных, нам удалось подтвердить достоверность поставленной в начале исследования гипотезы – уровень профессионального отношения личности к себе действительно влияет на наличие и степень выраженности кризиса профессиональных экспектаций.

Заключение

Кризисы являются неизбежной частью профессионального становления человека. Они выводят его на новый уровень, заставляют двигаться вперед и приводят к изменениям привычного уклада жизни.

Наше исследование посвящено специфике кризиса профессиональных ожиданий. Его возникновение ожидаемо в первые месяцы и годы после окончания учебного заведения. В этот момент молодой специалист осваивает новую ведущую деятельность, устраивается на свою первую работу и испытывает трудности адаптации.

От того, насколько быстро и успешно человек справится с подобным кризисом, зависит направление и содержание его профессионального пути. В молодости совершенно нерационально тратить силы и время на поиск самостоятельных решений по устранению кризисных ситуаций, лучше тратить силы на развитие личных и профессиональных навыков.

Недостаточное освещение кризиса профессиональных ожиданий в научном мире влияет на продолжительность и негативные результаты его прохождения у молодых специалистов и подчеркивает актуальность нашего исследования.

Важным фактором становления личности как профессионала является уровень его профессионального самоотношения. Это представление человека о себе как о члене профессионального сообщества, носителе особой культуры, норм и традиций, присущих ему. Под этим имеются в виду индивидуальные психологические свойства личности и профессионально-важные качества.

Профессиональное самоотношение складывается из осознания личности своей принадлежности к определенному профессиональному сообществу, складывающегося со временем мнения о степени своего соответствия профессиональному эталону и признания в профессиональной общности. Оно является частью самоотношения человека к самому себе.

В нашем исследовании ставилась цель изучить особенности профессионального развития личности и факторов, влияющих на него. В качестве гипотезы, нами было взято предположение о том, что профессиональное самоотношение влияет на наличие и степень выраженности кризиса экспектаций.

На основании полученного материала была составлена программа исследования и подобраны методики.

Мы предположили, что позитивное отношение к себе как к личности и как к профессионалу может сгладить трудности в профессиональной адаптации и минимизировать разрушительное действие от несовпадения профессиональных ожиданий и реальной действительности.

Организация второго этапа предполагала проведение экспериментального исследования, в котором проверялась достоверность гипотезы с помощью выбранных методик.

Большинство респондентов, которым в самом начале профессионального становления пришлось столкнуться с трудностями, прибегали к конструктивным стратегиям выхода из них. Они повышали свои компетенции, получали помощь от руководства и коллег или меняли место работы на более подходящее, чувствуя при этом только облегчение, без чувства вины.

Некоторые совсем не испытывали затруднений (или решили их незаметно для себя), некоторые избирали неконструктивные стратегии – терпели, отвлекались от основной деятельности на хобби, хаотично меняли рабочие места.

Анализ уровня самоотношения показал, что большинство респондентов пребывает в пределах нормы, воспринимают себя адекватно и верно оценивают отношение к себе в коллективе.

При этом гораздо меньшая часть испытуемых свидетельствовала заниженное или завышенное самоотношение. Было доказано, что чем выше

целостное самоотношение человека в жизни, тем выше его самоотношение в профессиональной сфере, и наоборот.

С помощью корреляционного анализа была определена связь между уровнем самоотношения и разными типами выхода из кризиса – как конструктивными, так и неконструктивными.

Согласно анализу полученных данных, можно сказать, что наиболее высокими коэффициентами корреляции с уровнем самоотношения обладают конструктивные стратегии выхода из кризисной ситуации, а именно «Выход на новый уровень мастерства», «Повысить свою компетенцию», «Поменять своё место работы на более комфортное» и одна неконструктивная стратегия «Нахождение себя в непрофессиональной сфере». Это свидетельствует о том, что чем выше уровень самоотношения в целом и профессионального самоотношения в частности, тем вероятнее то, что человек изберет для себя одну из этих стратегий в качестве избавления от кризиса.

Связь между конструктивной стратегией «Поменять своё место работы на более комфортное», неконструктивными стратегиями «Смена специальности, профессии», «Терпение и смирение» и уровнем самоотношения выражена в средней зависимости. Получается, вероятность того, что специалист, обладающий критическими показателями самоотношения, воспользуется той или иной стратегией в кризисный период возможна, но не является обязательной.

Лишь одна стратегия не обладает связью с уровнем самоотношения – неконструктивная стратегия «Частые увольнения без веских причин». Это свидетельствует о том, что беспричинные увольнения и смена рабочих мест не зависит от уровня самоотношения специалиста и не влияет на него.

Так как большинство конструктивных стратегий выхода из кризисных ситуаций обладают связью с уровнем самоотношения, можно сказать, что уровень профессионального самоотношения напрямую влияет на наличие и

степень протекания кризисов профессионального становления, в том числе, и кризиса профессиональных экспектаций.

Следовательно, чем ниже у специалиста уровень собственного профессионального отношения, тем неконструктивнее будут его стратегии по выходу из профессиональных кризисов. Этап преодоления трудных ситуаций такие индивиды переживают труднее, чем те, чье профессиональное самоотношение и самоотношение в целом выше минимального уровня.

После обработки и анализа полученных во время исследования данных, нам удалось подтвердить достоверность поставленной в начале исследования гипотезы – уровень профессионального отношения личности к себе действительно влияет на наличие и степень выраженности кризиса профессиональных экспектаций.

Список используемой литературы

1. Абрамова Г. С. Возрастная психология. М.: Юрайт, 2014. 816 с.
2. Абульханова-Славская А. К. Стратегия жизни. М. : Мысль, 1991.
3. Агапов, В. С. Сущностная характеристика Я-концепции. М. : МОСУ, 2001. 211 с.
4. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. СПб. : Питер, 2001. 273 с.
5. Анцыферова Л. И. Психология повседневности, жизненный мир личности и "техники" ее бытия. М. : Институт психологии РАН, 1993. Т.14. № 2. С. 6–10.
6. Асмолов А. Г. Самоотношение как уникальная способность человека и условие его человеческого самоосуществления // Мир психологии, 2005. № 3. С. 3–9.
7. Божович Л. И. Динамика развития личности в онтогенезе. Хрестоматия по возр. психологии. М. : Ин-т практ. психол., 1996. 213 с.
8. Борисова, Е. М. О роли профессиональной деятельности в развитии личности // Психология формирования и развития личности. М. : Наука, 1981. С. 159 – 177.
9. Боровикова С. А. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: учебное пособие. Санкт-Петербургский государственный университет. СПб. : Изд-во СПбГУ, 1991. 152 с.
10. Брушлинский А. В. Деятельность субъекта как единство теории и практики // Психол. журн. 2000. № 6. С. 6–11.
11. Визгина А. В., Столин В. В. Внутренний диалог и самоотношение // Психологический журнал. 1989. Т. 10. № 6. С. 50–57.
12. Водопьянова Н. Е. Синдром «выгорание» в профессиях системы «человек – человек» // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности. СПб. : Речь, 2002. С. 56–66.

13. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб. : Питер, 2005. 336 с.
14. Зеер Э. Ф. Кризисы профессионального становления личности // Психологический журнал, 1997. Т.18. №6.
15. Зеер Э. Ф. Психология профессий // учебное пособие для студентов вузов. 2-е изд., перераб., доп. М. : Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. 336 с.
16. Зеер Э. Ф., Сыманюк Э.Э. Психология профессиональных деструкций // учебное пособие для вузов. М. : Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2005. 240 с.
17. Зеер, Э. Ф. Профориентология: теория и практика: учебное пособие. М. : Академический проект: Фонд «Мир», 2008. 192 с.
18. Зыбина Л. Н. Профессиональное самоопределение личности как проявление субъектности // Актуальные проблемы психологии личности: сб. ст. по матер. V междунар. науч.-практ. конф. № 5. Новосибирск: СибАК, 2011.
19. Канаева Н. А. К проблеме формирования профессионального самосознания личности // Молодой ученый, 2011. № 11. Т. 2. С. 77–80. URL: <https://moluch.ru/archive/34/3871/> (дата обращения: 31.03.2019).
20. Карпинский К. В. Профессиональное самоотношение личности и методика его психологической диагностики. Монография. Гродно : ГрГУ, 2010. 139 с.
21. Климов Е. А. Введение в психологию труда // Учебник для вузов. М. : Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998. 350 с.
22. Климов Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях. М. : Изд-во МГУ, 1995. 224 с.
23. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-на-Дону: Финист, 1996. 205с.
24. Кольшко А. М. Психология самоотношения: учеб. пособие. Гродно: ГрГУ, 2004. 102 с.

25. Кон И. С. Психология ранней юности. М. : Просвещение, 1989. 254с.
26. Ларионова-Кречетова А. А. Профессиональное становление в контексте возрастного развития // Психология зрелости и старения, 2002. № 3.
27. Леонтьев Д. А., Шелобанова Е. В. Профессиональное самоопределение как построение образов возможного будущего // Вопросы психологии. 2001. №1. С. 57–65.
28. Ливехуд Б. Кризисы жизни – шансы жизни. Калуга: Духовное познание, 1994. 224 с.
29. Локк, Дж. Избр. филос. Произведения // Опыт о человеческом разуме. Т. 1. М., 1960.
30. Маркова А.К. Психология профессионализма М. : «Знание», 1996. 308 с.
31. Маслоу, А. Новые измерения человеческой природы. СПб. : Речь, 2001. 417с.
32. Митина Л. М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях // Вопросы психологии. 1997. №4. С. 28–38.
33. Пантилеев С. Р. Самоотношение как эмоционально–оценочная система. М.: Изд-во Московского университета, 1992. 98 с.
34. Пантилеев С. Р. Методика исследования самоотношения. М.: Смысл, 1993. 32 с.
35. Пантелеева В.В. Психология кризисных состояний личности // учеб. Пособие. Тольятти : Изд-во ТГУ, 2011. 194 с.
36. Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение. М. : Инс-т практ. психол., 1997. 304с.
37. Пряжников Н. С. Психологический смысл труда. М. : Изд-во "Институт практической психологии"; Воронеж: НПО "МОДЭК", 1997. 352 с.

38. Пряжников Н. С. Профессиональное самоопределение: теория и практика. М. : «Академия», 2007.
39. Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства М. : «Академия», 2001. 345 с.
40. Пряжников Н. С. Профессиональное самоопределение: теория и практика // учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М. : Издательский центр «Академия», 2008. 320 с.
41. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии . СПб. : Питер, 2001. 720 с.
42. Столин В. В. Самосознание личности // учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М. : Изд-во МГУ, 1983. 284 с.
43. Столин В. В., Пантилеев С. Р. Опросник самоотношения // Практикум по психодиагностике: Психодиагностические материалы. М., 1988. С. 123–130.
44. Сыманюк Э. Э. Психология профессионально обусловленных кризисов М. : Изд-во «Москва» психологосоциального института; Воронеж: МОДЭК, 2004. 216 с.
45. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг. М. : Московский психолого-социальный институт, Воронеж: МОДЭК, 2005. 600 с.
46. Эннс Е. А. Понятие профессионального самосознания в психологической науке // Психологические науки: теория и практика: материалы Междунар. науч. конф. (г. Москва, февраль 2012 г.) М. : Буки-Веди, 2012. С. 127–129. URL: <https://moluch.ru/conf/psy/archive/33/1719/> (дата обращения: 01.02.2020).
47. Юнусова Р.Р. Проблема профессионального самоотношения личности // «Студенческие Дни науки в ТГУ»: научно-практическая конференция (Тольятти, 1–30 апреля 2019 года): сборник студенческих работ – Тольятти : Изд-во ТГУ, 2019. С. 514 – 518.

48. Carmel S. The professional self-esteem of physicians scale, structure, properties and the relationship to work outcomes and life satisfaction . Psychological Reports, 1997. P. 591 – 602.
49. Erez A. Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance // Journal of Applied Psychology. 2001. № 86. P. 1270 – 1279.
50. Furr M.R. Differentiating Happiness and Self-esteem // Individual Differences Research. 2005. № 3 (2). P. 105 – 127.
51. Hall D.T. Psychological success: When the career is a calling // Journal of Organizational Behavior. 2005. Vol. 26. P. 155 – 176.
52. Maturity of Teenagers' Occupational Preferences as a Factor in Their Socialization Psychology: Facts, Trends, Forecast. 2017; 6(48):143-161. URL: http://library.vscs.ac.ru/Files/articles/1488286100_143161_eng.pdf.
53. Myers D.G. Who is happy? / D.G. Myers, E. Diener // Psychological Science. 1995. № 6. P. 12 – 15.
54. Job search persistence during unemployment: A 10-wave longitudinal study / C.R. Wanberg [et al.] // Journal of Applied Psychology. 2005. № 90. P. 411 – 320.

Приложение А

Результаты, полученные во время экспериментальной части исследования

Таблица А.1 – Результаты, полученные во время экспериментальной части исследования

п/ п	Пол	Уровень профессионального самоотношения	Уровень самоотношения	Биография (стратегии выхода из кризиса)	
				Конструктивные	Неконструктивные
1	М	111	47	3	0
2	М	97	41	1	4
3	Ж	123	54	6	0
4	М	113	50	2	0
5	Ж	100	45	4	0
6	Ж	98	49	2	0
7	М	102	45	4	0
8	Ж	80	44	1	5
9	М	130	51	5	0
10	М	132	55	3	0
11	М	127	48	4	0
12	Ж	99	53	3	0
13	Ж	140	60	1	3
14	Ж	117	55	4	0
15	Ж	50	40	1	4
16	М	103	46	3	0
17	М	130	49	5	0
18	Ж	121	54	3	0
19	М	143	69	1	5
20	Ж	96	53	4	0
21	Ж	100	45	4	0
22	М	129	49	3	0
23	Ж	98	52	2	0
24	М	104	45	5	0
25	Ж	113	55	3	0
26	Ж	99	48	3	0
27	М	105	49	4	0
28	Ж	80	43	1	4
29	Ж	58	40	1	3
30	М	129	51	3	1
31	М	114	48	3	0
32	Ж	88	47	2	0
33	Ж	67	45	3	0

Продолжение Приложения А

Продолжение таблицы А.1

34	М	103	55	4	0
35	М	125	51	3	0
36	Ж	101	48	2	0
37	М	119	46	5	0
38	М	132	54	4	0
39	М	107	52	3	0
40	Ж	99	49	2	1