

Милорадова Наталья Эдуардовна
Харьковский национальный
университет внутренних дел,
профессор кафедры педагогики и
психологии факультета №3
(подразделений полиции превентивной
деятельности)

Общетеоретические подходы к периодизации профессионального становления личности

General theoretic approaches to periodization of the professional genesis of the personality

В статье рассмотрены существующие зарубежные и отечественные научные подходы к вопросу периодизации профессионального развития личности. Автором подчеркнута, что большинство зарубежных и отечественных ученых определяют, что профессиогенетические процессы разворачиваются во времени и пространстве; зависят от различных факторов; имеют свои специфические этапы, стадии и фазы. На сегодняшний день не существует единой классификации этапов профессионального пути личности. Каждый ученый, базирясь на своем видении критериев периодизации профессиогенеза, выделяет разные его периоды.

Ключевые слова: профессиональное становление, профессиогенез, профессиональное развитие, периодизация профессиогенеза, стадии, этапы, фазы профессиогенеза.

The author considered existing foreign and domestic scientific approaches to the subject of periodization of the professional development of a personality. The author outlines that the majority of the foreign and domestic scientists define that the professional genesis processes proceed in time and space; depend on various factors; have their own stages. Nowadays, there is no single and unified classification of the professional development of a personality. Each scientist defines own criteria for the professional genesis periodization based on his or her own experience.

Keywords: professional genesis, professional development, periodization of the professional genesis, stages, professional development stages

Современные динамические изменения в нашем обществе обостряют насущную потребность в специалистах практически во всех сферах жизнедеятельности. Развитие профессионально-личностного потенциала необходимое условие существования прогрессивного государства, поэтому

среди областей широкой сферы развития человеческих ресурсов одну из доминирующих позиций занимают профессиогенетические процессы.

Профессиональное развитие обычно отождествляют с прогрессивным развитием человека: созреванием, формированием, саморазвитием и самосовершенствованием и рассматривают как многоуровневый и многоступенчатый процесс [16]. Однако, как отмечают большинство исследователей (Г.О.Балл, В.В. Рыбалко и др.) до сих пор не определена единая точка зрения относительно понимания сущности, механизмов, этапов и особенностей осуществления профессиогенеза специалиста. Большинство зарубежных и отечественных ученых подчеркивают, что профессиогенетические процессы разворачиваются во времени и пространстве; определяются различными факторами; имеют свои специфические этапы, стадии и фазы.

Как подчеркивает у своих исследованиях А. Н. Цильмак, в наиболее основательных периодизациях жизненного и профессионального становления человека предпринимаются попытки охарактеризовать основные фазы его жизни в единстве биологических, психологических и социальных изменений личности [21]. Профессиональное становление разворачивается во времени с началом формирования профессиональных интересов и склонностей до окончания активной профессиональной деятельности. Возрастные изменения человека в течение длительного периода онтогенеза являются важной детерминантой профессиогенеза личности [15, с. 262-263]. Анализируя существующие зарубежные и отечественные концепции профессионального развития, мы видим, что на сегодняшний день не существует единой классификации этапов профессионального пути личности. Каждый ученый, базируясь на своем видении критериев периодизации профессионального пути, выделяет этапы, фазы и стадии профессиогенеза.

В рамках нашего исследования рассмотрим более детально существующие в психологической науке подходы зарубежных (Дж. Сьюпер, Е. Гинзберг, Ш. Бюлер, Р. Хейвигхерст, Л. Готтфредсон, Т. В. Кудрявцев, Е.О. Климов, А. К. Маркова, Е. Ф. Зеер, М. С. Пряжников, Л. М. Митина, В. И. Слободчиков и др.) и отечественных (Ж. П. Вирна, Н. Ю. Волянюк, Г. Х. Яворская, В. И. Рыбалко, В. И. Осёдло, А. Н. Цильмак и др.) ученых к вопросам периодизации профессионального развития специалиста.

Так, большинство зарубежных авторов рассматривают профессиогенез, опираясь на онтогенетические позиции. В своих исследованиях Ш. Бюлер убедительно показала, что профессиональное становление не может быть оторвано от жизненного пути [23]. Она утверждала, что большинство людей проходит через определенные стадии развития в подобные возрастные периоды и им отвечают стадии профессионального развития. В исследованиях под руководством Ш. Бюлер, аналогично фазам онтогенеза, выделено пять фаз жизненного цикла личности: с момента рождения и до момента оценки качества своего жизненного пути и профессиональной деятельности по критерию достижения или не достижения поставленных

целей. За основу периодизации жизни она выбрала структуру самосознания, которую назвала самоопределением.

По мнению Ш. Бюлер, сознательное, активно-рефлексивное отношение к жизни, профессии, к себе, как субъекта жизнедеятельности позволяет человеку, достичь поставленных целей в личной и профессиональной жизни [13, с.126].

Опираясь на представления Ш. Бюлер о жизненном пути, Дж. Сьюпер [26] в своей концепции профессионального развития предоставил более подробную градацию профессионального пути и определил понятие «профессиональная зрелость» личности относительно различных стадий развития профессионала. Ученого интересовали вопросы осознание индивидом своих склонностей и способностей, а также поиск определенной профессии, которая способствует актуализации профессиональной «Я-концепции». Исходя из этого, он детально описал пять этапов профессионального развития личности, выделяя на каждом из них фазы. Проходя через все этапы (этап роста (от рождения до 14 лет); этап исследования (от 15 до 24 лет); этап упрочения карьеры (от 25 до 44 лет); этап сохранения достигнутого (от 45 до 64 лет); этап спада (после 65 лет), по мнению ученого, личность развивает и уточняет свою профессиональную «Я-концепцию».

Как подчеркивает Дж. Сьюпер, фактором, определяющим успешное профессиональное развитие и зрелость личности, является осознание особенностей профессии и себя в ней. Профессиональную зрелость Дж. Сьюпер определяет, как осведомленность о профессии, пути ее приобретения и потребность в ней; осознание связи между обучением и последующей профессиональной деятельностью; достаточный объем профессиональных знаний, умений, навыков; осознание факторов, определяющих успешное профессиональное развитие и т. д. В общем, профессиональная зрелость характеризуется степенью самостоятельности в решении проблем профессионального развития, к тому же этот уровень должен меняться по мере перехода от одной стадии к другой [13, с.127].

Интересной, на наш взгляд, является теория исключений и компромисса Л. Готтфредсон [24]. Исследовательница предприняла попытки более детально изучить период профессионального развития, отвечающий стадии «роста», выделенный Дж. Сьюпером. Центром ее внимания стала способность детей синтезировать и организовывать информацию о видах профессиональной деятельности. Данная когнитивная характеристика позволяет им выстраивать «карту видов профессиональной деятельности», ориентируясь сначала на стереотипы окружения, а затем на собственную «Я-концепцию». Стереотипы представлены в трёх измерениях: пол, престиж и сферы профессиональной деятельности. Именно они служат основанием для длительного процесса исключений из «карты» неприемлемых предварительных выборов того или иного вида профессиональной деятельности. Процесс исключений длится до возраста 14+, проходя определенные стадии ориентации:

- ориентация на взрослых (3-5 лет): «примерка ролей»;
- ориентация на профессиональные различия, обусловленные половой принадлежностью (6-8 лет);
- ориентация на социальные ценности (9-13 лет): социальная принадлежность и статус, наиболее значимые в данном возрасте для развития «Я-концепции», служат основанием для исключения из «карты» неприемлемых видов профессиональной деятельности;
- ориентация на уникальность собственных интересов, способностей, личностных характеристик и понятий о балансе работа-жизнь (14+) [5].

По мнению автора, человек при окончательном выборе карьеры должен координировать свои профессиональные предпочтения с вызовами современности (изменения рынка труда, экономические спады и подъемы, семейные традиции). Поэтому следующий процесс профессионального развития это компромисс, то есть выбор из зоны приемлемых альтернатив, которые остались на «карте» после исключений. Именно этот процесс требует серьезной поддержки, так как компромисс невозможен без информации, взаимодействия с социальным окружением и специалистами, готовыми предложить соответствующие методики для определения стратегий действий [5]. Но эта теория не получила дальнейшего экспериментального развития и поддержки в научных кругах, хотя необходимо подчеркнуть определенные перспективы этого подхода при построении учебных программ профессиональной ориентации в школе.

Каждый человек в своей жизни должен определиться и найти свое место в профессиональном пространстве. Правильность выбора обуславливает в дальнейшем направленность процесса профессионального развития. В психологической науке существует достаточно много концепций и теорий, описывающих возрастную динамику профессионального самоопределения. В связи с этим заслуживает внимания еще один подход, теория компромисса с реальностью Э. Гинзберга [27]. Ученый обращал внимание на то, что выбор профессии это процесс, развивающийся в течение достаточно долгого времени. Он состоит из серии промежуточных решений, совокупность которых и приводит к окончательному выбору. Каждое промежуточное решение важно, так как оно в дальнейшем ограничивает свободу выбора и возможность достижения новых целей. Такой выбор основан на сравнении идеала и реальности. Ученый выделяет в этом процессе три стадии: стадию фантазии, пробную и реалистичную, в каждой стадии есть несколько периодов, в которых личность стоит перед решением конкретных задач [19, С. 425-429.].

В своих исследованиях Э. Гинзберг признал, что выбор карьеры не заканчивается с выбором первой профессии и некоторые люди могут менять профессиональный вектор в течение всей трудовой деятельности; существуют большие индивидуальные вариации от осуществления сознательного окончательного профессионального выбора еще до окончания школы до наступления зрелости профессионального выбора примерно к 30 годам.

Выделение этапов профессионального пути на основе критерия приобретения определенных трудовых навыков, которые позволяют людям стать полноценными работниками, предложил Р. Хейвихерст [25]. В своих исследованиях он выделил шесть таких этапов:

- идентификация с работником (от 5 до 10 лет);
- приобретение основных трудовых навыков и формирование трудолюбия (от 10 до 15 лет);
- приобретение конкретной профессиональной идентичности (от 15 до 25 лет);
- становление профессионала (от 25 до 45 лет).
- работа на благо общества (от 40 до 70 лет);
- размышление о продуктивном периоде профессиональной деятельности (после 70 лет) [25].

Поскольку в своем личном развитии человек проходит через закономерную смену соответствующих типов ведущей деятельности и именно профессиональное становление охватывает длительный период жизни (53-40 лет) их изучения позволило отечественным и зарубежным психологам построить несколько интересных вариантов периодизации профессиогенеза специалиста. Так на территории постсоветского пространства Т. В. Кудрявцев один из первых российских психологов, детально исследовал проблему профессионального развития личности. В качестве критерия периодизации он избрал отношение личности к профессии и уровень выполнения деятельности. Профессиональное становление Т.В. Кудрявцев определял как достаточно сложный, длительный, мобильный, многоплановый и противоречивый процесс. В этом процессе отчетливо выделяются четыре стадии: возникновение и формирование профессиональных намерений и активности; профессиональное обучение и подготовка к профессиональной деятельности; вхождение в профессию, активное ее освоение и нахождение себя в трудовом коллективе; полная реализация личности в профессии [9].

Процесс профессионального становления личности является индивидуально своеобразным, неповторимым, но в нем возможно выделение качественных особенностей и закономерностей, которые отражаются в определенных стадийных характеристиках. В современных психологических исследованиях отправной точкой для разработки последующих вариантов профессиогенеза можно считать модель возрастного развития человека как субъекта труда, предложенную Е. А. Климовым. Особое значение имеют его положения о том, что «человек - система саморегулирующаяся», важнейшими психическими регуляторами активности которой являются потребности, интересы, идеалы, идейные убеждения, то есть направленность личности.

Модель профессионального развития, согласно взглядов ученого, - это целостный жизненный путь личности и системные отношения, в которые личность включается. Само развитие рассматривается в системе субъектных отношений. Критерием периодизации, в модели Е. А. Климова, выступает

деятельность и уровень ее выполнения, причем внимание акцентируется на том, что личность профессионала начинает формироваться с раннего возраста. Он подробно описал шесть стадий профессионального становления конкретизируя цели, задачи и результаты каждой из них [8]. Эффективность профессионализации зависит от успешного прохождения всех ее стадий и фаз, но особая роль отводится профессиональной подготовке, которая способствует профессиональному становлению студента, формированию важных качеств, необходимых для будущей трудовой деятельности, развития личности в ходе профессионального обучения и т.д.

Профессиональное развитие, по мнению Е. А. Климова, Т. В. Кудрявцева, и В. Д. Шадрикова начинается с момента принятия и включения в процесс освоения профессии. Принятие профессии создает специфическую ситуацию «включения» человека в систему требований и ценностей данной профессии. Это, в свою очередь порождает у человека направленность на освоение профессиональной деятельности, в ходе которого происходит снятие противоречий между требованиями и возможностями человека, между ценностями, связанными с профессией, и содержанием мотивационной сферы человека [11].

Модель Е. А. Климова была уточнена В. А. Бодровым в части, касающейся собственно профессионального труда. Так ученый, рассматривая развитие личности как субъекта труда, отмечает, что профессиональное самоопределение не заканчивается фактом получения диплома о профессиональном образовании или даже диплома о присвоении ученой степени. Он считает, что для личности, особенно творческой, профессиональное самоопределение после названных формальных событий только начинается [2, с 22-23]. Единая стадия развития профессионала, по мнению В. А. Бодрова, представлена в виде четырех самостоятельных стадий: стадии профессиональной адаптации, стадии развития профессионала, стадии реализации профессионала, стадии спада. Стадия реализации профессионала определяется автором в основном как стадия стабилизации: «отмечается полная или частичная реализация профессионального потенциала, стабилизируются основные операционные структуры, личностные черты носят устойчивый характер» [11].

А. К. Маркова, в качестве критерия выделения этапов становления профессионала, избрала уровни профессионализма личности: допрофессионализм, профессионализм, суперпрофессионализм, непрофессионализм, псевдопрофессионализм; послепрофессионализм. И исходя из этого охарактеризовала шесть этапов освоения профессии:

- адаптация человека к профессии;
- самоактуализация человека в профессии
- гармонизация человека с профессией (близко к уровню «мастерства» - по Е. А. Климову);
- преобразование, обогащение человеком своей профессии;
- этап свободного владения несколькими профессиями (близко к тому, что Е. А. Климов называл стадией «наставника»);

- этап творческого самоопределения себя как Личности.

При этом А. К. Маркова считает, что этапы четвертый, пятый и шестой - это этапы «суперпрофессионализма» [10].

Периодизацию профессионального становления личности Ю. П. Поваренков исследует с позиции последовательного или одновременного решения человеком задач профессионального развития, связанных с познанием и принятием социальной ситуации профессионального развития. Социальная ситуация профессионального развития включает систему социально-профессиональных (требования к личности в течение профессионализации) и индивидуальных факторов (профессиональные возможности, притязания работника и соответствующие требования к условиям профессионализации). Базируясь на этих категориях, ученый на основе экспериментальных исследований раскрывает три единицы периодизации становления профессионала: стадии, периоды и фазы. К стадиям он относит: общетрудовое обучение и воспитание; поиск и выбор профессии; профессиональное обучение; самостоятельную профессиональную деятельность. Каждая стадия имеет одинаковые периоды: адаптация к новой ситуации, период роста достижений, период высоких достижений, снижение результатов или подготовка к переходу на новую стадию [14, С. 96-98].

Как считает Е. Ф. Зеер [7], овладения личностью профессией является длительным сложным процессом, который имеет свои закономерности. Он охватывает несколько этапов и в целом называется процессом профессионализации личности, профессионального развития и становления специалиста, генезисом личности в пространстве и времени профессиональной деятельности. Переход от одной стадии к другой инициируется изменениями социальной ситуации, перестройкой ведущей деятельности, что приводит к профессиональному развитию личности, формирования профессионально обусловленных психологических новообразований. Е. Ф. Зеер выделяет семь стадий профессионального становления личности, определяя основные психологические новообразования, характерные для каждой из стадий [7].

Совершенно отдельно стоит концепция профессионального развития Л. М. Митиной [12], основывающаяся на положение С Л. Рубинштейна о двух способах жизни. Это послужило для исследовательницы толчком к построению двух моделей: модели адаптивного поведения и модели профессионального развития. Адаптивный подход отражает становление специалиста, который является носителем профессиональных знаний, умений и опыта. Человек в профессиональном функционировании проходит три этапа: адаптация, становление и стагнация. Так как работа специалиста в этой модели ориентирована на внешние требования и нормы профессии и имеет стереотипной, шаблонный характер, то человек не решает противоречия, которые попадают на пути профессионального становления, а только приспосабливается к внешним условиям труда. Это способствует появлению профессиональных деструкций.

Профессионально-развивающий подход отражает совсем другой сценарий становление специалиста, осознающего собственный опыт, владеющего профессиональной деятельностью, способного к самопроектированию и самосовершенствованию. В рамках профессионального развития Л. М. Митина также раскрывает три стадии его прохождения: самоопределение, самовыражение и самореализацию. В процессе профессионального развития личность выступает фактором собственного развития, преобразования объективных обстоятельств в соответствии с собственными личностными свойствами. При этом, личность, приобретая статус специалиста и превращаясь в него, всегда проходит этап адаптивного развития, и только потом становится на путь профессионального развития, то есть этап адаптивного развития будущего специалиста обуславливает накопление знаний, адаптацию в профессии, приобретение базовых умений и навыков [12].

Основательно проанализировав имеющиеся подходы (манипулятивно-прагматический, позитивно-технократический и этико-гуманистический) к становлению личности в профессии, А. Р. Фонарев [20] выделяет собственный – аксиологический, исходя из которого, в профессиональном становлении действие идет от личности к деятельности. Это позволяет использовать личностные особенности специалиста для общего развития личности, а не подгонять их под параметры профессионально важных качеств. Ученый в этом подходе ориентируется в первую очередь на потенциальные возможности личности, ее способность к саморазвитию. Схематично это можно представить так: развитие личности ↔ деятельность ↔ усовершенствование личности.

Относительно этапов становления профессионала, А. Р. Фонарев выделил три этапа-модуса человеческого существования: владение, социальные достижения и служение. Все модуса взаимосвязаны и отражают уровни профессионализма. Ученый определяет их следующим образом: непрофессионал (квазипрофессионал, профессиональный функционер, исполнитель), специалист и профессионал [20].

Исследуя профессиональное становление педагогов В. И. Слободчиков [18] пришел к выводу, что профессиогенез субъекта деятельности это последовательное прохождение человека по иерархическим уровням становления профессиональной позиции: специалиста - профессионала - эксперта. Важнейшей индивидуальной характеристикой и критерием нахождения личности на том или ином этапе профессиогенеза является общий уровень профессиональной востребованности личности, ее жизненный сценарий. В целом, как отмечает ученый, нормирование профессиональной педагогической деятельности на основе вышеизложенной модели принципиально меняет траекторию движения к профессионализму. Планомерное продвижение от этапа специализации, где главным является самостоятельное конструирование индивидуального предмета и выделение собственной специфики и средств деятельности, – к этапу профессионализма как наращивание способов преобразования внутренне созданного

специализированного предмета деятельности – и, наконец, к этапу экспертизы как выхода в конструирование новых стандартов (норм) способов и предмета деятельности [18].

Привлекают внимание и современные отечественные подходы к периодизации профессионального развития и становления личности. Специалисты освещают проблемы профессиогенетической периодизации как с общепсихологических позиций, так и через призму отдельных отраслей психологической науки, в частности юридической психологии.

Один из вариантов периодизации психического развития человека предложила Ж. П. Вирна [3]. Она взяла за основу профессиогенеза ведущий модус социокультурной жизни и выделила 4-ре периода: 1-й период ранняя профессионализация; 2-й период профессиональная социализация; 3-й период включения личности в систему общественного разделения труда и 4-й период пенсионный возраст или потеря работоспособности.

На основе анализа опыта тренировочной и соревновательной деятельности Н. Ю. Волянюк выделяет шесть этапов профессионального становления: этап допрофессионального развития, этап оптации (подготовка к жизни, выбор профессии), этап профессиональной подготовки, этап профессиональной адаптации, этап первичной и вторичной профессионализации, этап мастерства и наставничества [4].

Г. Х. Яворська [22] в профессиогенезе рассматривает: этап профессионального выбора, этап профессионального самоопределения, этап образования и подготовки, этап адаптации к профессиональной деятельности, профессионализация, этап достижения высокой продуктивности и этап профессиональной самореализации.

Периодизация профессиогенеза В. И. Рыбалко базируется на том, что в ходе профессионального развития личности формируются мировоззренческие, этические качества, специальные научные, технические, технологические знания, умения, навыки и способности личности специалиста. На основе этого критерия он выделяет такие этапы профессиогенеза: профессиональное самоопределение и выбор профессии, профессиональная подготовка и формирование личностной готовности овладения профессией, профессиональная образованность, компетентность, мастерство и культура специалиста [6, с. 733].

Рассматривая особенности профессиогенеза учителя украинского языка и литературы в условиях непрерывного последиplomного педагогического образования, В. В. Сидоренко выделил следующие этапы профессионального становления:

- этап профессиональной адаптации – включение в сферу профессиональных отношений;
- этап приобретения эмпирического опыта – формирование профессионально значимых компетентностей и компетенций;
- этап формирования и совершенствования педагогического мастерства – совершенствование педагогического мастерства;

- этап творческого самовыражения и самореализации – активно-творческая реализация задач; -

этап акмепрофессионализма – вершина профессионального развития [17].

Ученый отмечает, что этапы становления профессионализма личности непосредственно коррелируют с уровнями развития мастерства и компетентности специалиста.

По мнению И. Д. Бега, особое значение необходимо уделять именно обучению молодых специалистов в ВНЗ. Профессиональное становление в современных социальных условиях, по его мнению, должно начинаться с формирования у студентов ценностного отношения к будущей профессиональной деятельности. Исходя из этого, он выделяет такие этапы профессиогенеза: 1) знакомство с будущей профессиональной деятельностью и создание представления о ней; 2) формирование реального представления о профессионале по выбранной специальности; 3) формирование ценностных представлений; 4) составление «образа себя как профессионала» [1, с.268].

Проблема профессионального становления специалиста в современных условиях кризисного развития нашего государства является наиболее актуальной, так как обществу необходимы мастерство и профессионализм представителей всех государственных служб и особенно сотрудников силовых структур. Специфика деятельности современного правоохранителя требует не только высокоразвитых профессиональных качеств и профессиональной компетентности, но и личностной сформированности, способности к постоянному самосовершенствованию и саморазвитию. Поэтому для нас представляет особый интерес периодизация профессионального становления офицера, рассмотренная и подробно проанализирована в своем исследовании В. И. Осёдло и выделенные А. Н. Цильмак взаимосвязанные стадии профессиогенеза компетенций на основе определенных стадий развития компетентностных новообразований личности.

Так, рассматривая профессиональное становление личности как сложный многоэтапный, последовательный процесс от становления профессиональных намерений до завершения профессиональной жизни, которому отведена большая часть онтогенеза личности, В. И. Осёдло [13] указывает на то, что главным критерием его гетерохронности является ведущая деятельность, а именно отношение субъекта к профессиональной деятельности. Ученый выделяет следующие этапы профессионального становления офицера: 1) допризывная подготовка; 2) оптация; 3) профессиональное обучение; 4) овладение профессиональной деятельностью; 5) мастерство; 6) увольнение и социальная переадаптация.

В. И. Осёдло подчеркивает, что такая периодизация развития офицера, осуществляющего деятельность в особых условиях, является наиболее оптимальной и может быть использована в его профессиональной подготовке на различных организационно-управленческих уровнях. Тщательно

проанализировав сущность всех этапов, он подчеркивает, что на каждом из этапов происходит изменение ведущих механизмов детерминации профессиональной деятельности офицера, меняется система новообразований в структуре личности, ее ценности и цели [13, с.133]. Ученый отмечает, что последовательно от доминирования на начальных этапах профессиогенеза социальных факторов таких как семья и система образования, наблюдается рост собственной активности офицера. Это способствует формированию самостоятельности выбора собственного вектора профессионального развития и достижению профессионального акме.

Рассматривая периодизацию профессионального развития, А. Н. Цильмак [21], связывает этапы становления профессионала с уровнями развития его компетентностей. Она определяет взаимосвязанные стадии профессиогенеза компетенций на основе определенных стадий развития компетентностных новообразований личности. Так ею было выделено девять стадий становления профессионала, а именно:

Первичная элементарная допрофессиональная оптация (от рождения до 6 лет). Вторая стадия – вторичная допрофессиональная оптация (от 6-7 до 12-13 лет). Третья стадия – допрофессиональная оптация (от 12-13 до 16-17 лет). Четвертая стадия – профессиональной компетентностной подготовки (от 16-17 до 20-25 лет). Пятая стадия – адаптивного компетентностного профессиогенеза (с начала профессиональной деятельности до 3 лет). Шестая интегративная стадия компетентностного профессиогенеза (стаж трудовой деятельности от 3 до 7-10 лет). Седьмая стадия высококвалифицированного компетентностного профессиогенеза (стаж от 7-10 до 15-20 лет) все типы, виды и подтипы компетенций интегрированы в профессиональной деятельности специалиста. Восьмая – стадия профессионального мастерства (стаж трудовой деятельности от 15-20 лет до 30-40 лет) является наиболее продуктивной для профессиональной деятельности. Последняя девятая стадия – послетрудового компетентностного профессиогенеза [21, с. 66-73].

Проанализировав особенности профессионального становления личности на каждой из девяти стадий, А. Н. Цильмак подчеркнула определенную закономерность профессиогенеза качеств: первые четыре стадии профессиогенеза компетенций совпадают с возрастной периодизацией, а следующие пять отражают развитие и совершенствование определенных типов, видов и подвидов компетентностей специалиста и их формы проявления в процессе профессиональной деятельности.

Анализ существующих подходов зарубежных и отечественных ученых к проблемам периодизации профессионального развития личности свидетельствует о том, что:

- во-первых, в психологии достаточно подробно рассмотрены различные аспекты профессиогенеза, при этом авторами недостаточно четко выделяются основания для периодизации профессионального развития;
- во-вторых, несмотря на своеобразные особенности, существующие в периодизациях разных авторов, большинство исследователей имеют сходные

представления о фазах профессиогенеза и практически все они выделяют: допрофессиональный период, период профессионального обучения и период непосредственной профессиональной реализации личности. Учеными подчеркивая, что основной целью профессионального развития личности является реализация заложенного потенциала и достижение самоактуализации в профессиональной деятельности;

- в-третьих, проанализированные подходы, базируются на разных критериях выделения этапов профессиогенеза и структурирования профессионального пути личности (возраст человека, уровень личностного развития, ведущая деятельность, профессиональная зрелость, самоопределение личности, приобретение определенных трудовых навыков, социальная ситуация профессионального развития, компетентностные новообразований личности и др.), что снижает возможность целостного, системного анализа данного процесса. При этом важность и необходимость именно такого анализа подчеркивается многими исследователями. Поэтому наиболее оптимальным, на наш взгляд, является выработка интегрального подхода к вопросам профессиогенетической периодизации с учетом особенностей развития разных вариантов личностного профессиогенеза, как позитивного, так и негативного.

ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Бех І. Д. Виховання особистості. Особистісно-орієнтований підхід : науково-практичні засади / І. Д. Бех. – К. : Либідь, 2003. – 344 с. – (Твори : в 2 кн. / І. Д. Бех , кн.2.
2. Бодров В. А. Психологические исследования проблемы профессионализации личности / В. А. Бодров // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала. – М., 1991. – С. 3-26.
3. Вірна Ж. П. Мотиваційно-сміслова регуляція у професіоналізації психолога: [монографія] / Ж. П. Вірна. – Луцьк : РВВ “Вежа”; Волин. держ. ун-т ім. Лесі Українки, 2003. – 320 с.
4. Волянюк Н. Ю. Психологія професійного становлення тренера: Монографія / Н. Ю. Волянюк. – Луцьк : Волинська обл. друкарня, 2006. – 444 с.
5. Грачева Л. Ю. Теоретические подходы к поддержке учащейся молодежи в проектировании профессиональной карьеры: зарубежный опыт <http://xn----jtbibbrldcnew.xn>
[p1ai/%D0%BF%D1%83%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8/teoreticheskie-podkhody-k-podderzhke-uchashcheysya-molodezhi-v-proektirovanii-professionalnoy-karery/](http://xn----jtbibbrldcnew.xn/p1ai/%D0%BF%D1%83%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8/teoreticheskie-podkhody-k-podderzhke-uchashcheysya-molodezhi-v-proektirovanii-professionalnoy-karery/)
6. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України: головний ред. В.Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008 р. – 1040 с.

7. Зеер Э. Ф. Психология личностно-ориентированного профессионального образования [Текст] / Э. Ф. Зеер. – Екатеринбург : изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 2000. – 258 с.
8. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. – Ростов-на-Дону: Издательство „Феникс”, 1996. – 512 с.
9. Кудрявцев Т. В. Психолого-педагогические проблемы высшей школы [Текст] / Т. В. Кудрявцев // Вопросы психологии. – 1981. – № 2. – С. 8 – 13.
10. Маркова Е. К. Профессионально-личностное развитие как предмет психолого-акмеологического исследования https://superinf.ru/view_helpstud.php?id=4144.
11. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Знание, 1996. – 308 с.
12. Митина Л. М. Психология труда и профессионального развития учителя: [учебн.пособ. для высш. пед.учебн.заведений] / Л. М. Митина. – М. : Изд. Центр «Академия», 2004. – 320 с.
13. Осьодло В. І. Психологія професійного становлення офіцера : [монографія] / В. І. Осьодло. – Київ : Золоті Ворота, 2012. – 463 с.
14. Поваренков Ю. П. Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю. П. Поваренков. – М. : Изд-во УРАО, 2002. – 60 с.
15. Погрібна В. Л. Соціологія професіоналізму : монографія / В. Л. Погрібна. – К. : Алерта : КНТ : ЦУЛ, 2008. – 336 с.
16. Поташник М. М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе: метод. Пособие / М. М. Поташник. – М.: Центр педагогического образования, 2009. – 448 с.
17. Сидоренко В. В. Періодизація професійного становлення вчителя української мови і літератури в системі післядипломної освіти / В. В. Сидоренко // Педагогічний альманах : зб. наук. пр. / ред. кол. В. В. Кузьменко (голова) та ін. / матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. «Проблеми розвитку післядипломної освіти у сучасному суспільстві». – Херсон: РПО, 2011. – Вип. 12. – Ч. 1. – С. 170-176.
18. Слободчиков В. И. Психология развития человека: развитие субъективной реальности в онтогенезе: Учебное пособие / В. И. Слободчиков, Е.И. Исаев. – М.: Изд-во ПСТГУ, 2013. – 400с.
19. Столяренко Л. Д. Педагогическая психология / Л. Д. Столяренко. – Ростов н/Д, 2003. - 544 с.
20. Фонарев А. Р. Психология личностного становления профессионала /А. Р. Фонарев. – Издательство: НПО «МОДЭК», 2005. – 560 с.
21. Цільмак Професіогенез компетентності фахівців кримінальної міліції: теорія та практика. [Текст] : монографія / О. М. Цільмак. – Одеса: Одеський державний університет внутрішніх справ., 2011. – 500 с.
22. Яворська Г. Х. Соціально-професійна зрілість курсантів вищих закладів освіти МВС України [Текст] : Монографія / Г. Х. Яворська. – Одеса : ПЛАСКЕ ЗАТ, 2005. – 408 с.
23. Вьһler Ch. Der menschliche Lebenslauf als psychologisches Problem / Ch.Вьһler. – Leipzig.

24. Gottfredson G. D., Savickas M. L. (1999) Holland's Theory (1959-1999): 40 years of Research and Application // Journal of Vocational Behavior. 1999. Vol. 55. P.1.

25. Havighurst R. History of developmental psychology : socialization and personality development through lifespan [Text] / R. Havighurst // Lifespan developmental psychology : personality and socialization / eds. : P. B. Baltes & Schaie. – N. Y.: Academic press., 1973. - P. 3 – 24

26. Super D. E. Career development : self concept theory [Text] / D. E. Super. – New York : Harper & Row publ., 1963. – 362 p 1933. – 216

27. Teoría Evolutiva del Desarrollo Vocacional (Eli Ginzberg) [aulapolis.com <http://www.aulapolis.com/cgi-bin/news/viewnews.cgi?category=3&id=1010265262>

Ф. И. О.	Милорадова Наталья Эдуардовна
Название статьи	Общетеоретические подходы к периодизации профессионального становления личности
Место работы (учебы) должность.	Харьковский национальный университет внутренних дел, профессор кафедры педагогики и психологии факультета №3 (подразделений полиции превентивной деятельности)
Адрес	61128, Украина, Харьков, проспект Льва Ландау,16, кв. 387
Телефон	+38 050 73 46 298
Е. почта	nstashaM69@ukr.net
Статья направлена	через Чудакова Вера Петровна nika777vera@gmail.com

