

Так переживания тревоги, вины и недовольства собой за совершенное преступление перед родными и другими людьми, способствуют формированию у несовершеннолетних осужденных «антикриминальной устойчивости личности» в соответствующей сфере социального поведения.

Переживания облегчения из-за того, что избежал более строго наказания и интереса к криминальной субкультуре приводят к возникновению психологической неустойчивой ситуации, при которой субъект может либо не принять ни противоправных, ни правомерных способов, либо принять один из них, будучи вынужденным, так или иначе принять один из них, будучи вынужденным, так или иначе, действовать ради удовлетворения своих потребностей или разрешения проблемной ситуации.

Принятию преступной цели, реализующиеся в детерминации преступных действий, выражающиеся в осознание допустимости их совершения в качестве способа удовлетворения потребности или разрешения проблемной ситуации и допустимость причинения при этом вреда правоохраняемой ценности формируются в процессе переживания чувства злобы, обиды на окружающих, в связи с тем, что они поступили несправедливо по отношению к ним и чувства тоски в связи с не возможностью самостоятельно распоряжаться своей судьбой, а не следовать установленным правилам в воспитательной колонии.

Переживания чувства отчужденности от окружающих, тоски в связи с не возможностью общения с родными и близкими, обиды на своих друзей (подельников) на возникновения ситуации обозначенной А.Н. Пастушеней как «двойственной адаптации», которая реально проявляет внутреннюю возможность использования как противозаконные, так и правомерные способы решения жизненных задач.

На основании выше приведенного можно сделать вывод о том, что формирование социально-правовых представлений и отношения несовершеннолетних осужденных к явлениям социально-правового характера, субъектам юридически значимого поведения и жизненными стремлениями определяется проявлением переживаний у несовершеннолетних осужденных.

## **КРИЗИСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ**

*Д.В. Алексеенок*

*Витебск, УО «ВГУ им. П.М. Машерова»*

Трудовая деятельность оказывает существенное влияние на психику человека. Специфика профессиональной деятельности приводит к воздействиям разной степени тяжести. Также на определенных фазах развития профессионала имеют место различные существенные

предпосылки и особенности, способствующие возникновению профессиональных кризисов и определяющие черты их протекания.

В психологической науке определены и разработаны стадии развития человека как субъекта труда. Е. А. Климов выделяет следующие фазы развития профессионала [1].

Фаза оптации. Это период, когда человек обретает озабоченность вопросами выбора профессии или ее вынужденной перемены и делает этот выбор. Точных временных границ этой фазы, как и других, нет, поскольку они задаются условиями жизни, культурой. Если в роли оптанта оказывается профессионал (частично утративший трудоспособность или оказавшийся без работы и вынужденный переменить профессию), то календарный возраст здесь может быть любым в интервале трудоспособности.

Фаза адепта, то есть профессиональная подготовка. Адепт – человек, ставший на путь приверженности к профессии и осваивающий ее (учащиеся профессиональных училищ, средних и высших учебных заведений, а также обучающиеся через систему краткосрочных форм профессиональной подготовки на производстве – слушатели, курсанты, ученики мастеров-наставников). В зависимости от типа профессии фаза адепта может быть многолетней или совсем кратковременной (простой инструктаж).

Фаза адаптанта – вхождение в профессию после завершения профессионального обучения, продолжающееся от нескольких месяцев до 2-3 лет. Здесь молодой специалист адаптируется к нормам коллектива, в который он попадет, привыкает решать разнообразные профессиональные задачи.

Фаза интернала – вхождение в профессию в качестве полноценного коллеги, способного стабильно работать на нормальном уровне, самостоятельно справляться с основными профессиональными функциями. Это стадия, о которой Е. А. Климов говорит, что работника коллеги воспринимают как «своего среди своих», т.е. работник уже вошел в профессиональное сообщество как полноценный член

Фаза мастера. О работнике можно сказать: «лучший среди хороших», то есть работник заметно выделяется на общем фоне. Такой работник может решать и простые, и самые трудные профессиональные задачи. Он выделяется или какими-то специальными качествами, умениями или универсализмом, широкой ориентировкой в профессиональной области, или тем и другим. Такой специалист обрел свой индивидуальный, неповторимый стиль деятельности, его результаты стабильно хороши, и он имеет основания считать себя в чем-то незаменимым.

Фаза авторитета. Это мастер своего дела, уже хорошо известный, как минимум, в профессиональном кругу или даже за его пределами. В зависимости от принятых в данной профессии форм аттестации работников, он имеет те или иные формальные показатели квалификации.

Профессиональные задачи он решает за счет большого опыта, умелости, умения организовать свою работу, окружить себя помощниками.

Фаза наставника. Высший уровень работы любого специалиста. Эта стадия интересна тем, что работник представляет собой не просто великолепного специалиста в своей отрасли, но и профессионала, у которого коллеги готовы поучиться, перенять опыт [1].

Э.Ф. Зеер отмечает, что на первых фазах профессионального развития преимущественное значение имеют объективные факторы. Такие как смена ведущей деятельности, кардинальное изменение социальной ситуации. На последующих стадиях, по мнению исследователя, все большую роль играют субъективные факторы [2]. Здесь уже выделяются такие признаки как изменение «Я-концепции», перестройка профессионального сознания, возрастание уровня притязаний и самооценки, проявление потребности в самоутверждении и самоосуществлении. Таким образом, автор говорит, что в этом случае уже сама личность становится инициатором кризисов профессионального развития. Эти субъективные факторы детерминированы активностью самой личности, ее потребностью в большей самореализации [2].

Критическая фаза отличается осознанной неудовлетворенностью человека реальной профессиональной ситуацией; противоречие начинает проявляться в поведении и деятельности. Переживая кризис на более поздних фазах профессионального развития, человек осознает, что его профессиональная деятельность выступает как способ удовлетворения практически всех потребностей: в самореализации, в социальных контактах, в материальном вознаграждении и т. д. Во время переживания кризиса у личности появляется потребность в определении новых смыслов своего профессионального развития. Эта ситуация может сопровождаться неуверенностью в собственных силах, неумением определить свои профессиональные цели, непониманием, как строить свой дальнейший профессиональный путь, ревизией социально-профессиональной позиции, изменением взаимоотношений с окружающими. В данный период жизни человек постоянно обращается на себя, к своему ценностно-смысловому ядру с целью его изменения в сторону установления большего соответствия субъективного и реального образа о себе [2].

Конструктивный выход из кризиса предполагает повышение профессиональной квалификации, поиск новых способов выполнения деятельности, изменение профессионального статуса, смену места работы и переквалификацию. Такой путь преодоления кризисов требует от личности проявления сверхнормативной профессиональной активности, совершения поступков, которые прокладывают новое русло для ее профессионального развития.

Профессионально-нейтральное отношение личности к кризисам приводит к профессиональной стагнации, равнодушию и пассивности. Личность стремится реализовать себя вне профессиональной деятельности; в быту, различного рода хобби, садоводстве и т.п.

Деструктивные последствия кризисов выражаются в нравственном разложении, профессиональной апатии, пьянстве, безделье.

Таким образом, кризисы профессионального развития имеют место на различных его фазах. На более поздних стадиях определяющее значение имеют субъективные факторы. Действие этих факторов приводит к необходимости перестройки ценностно-смысловой сферы личности.

#### **Список цитированных источников**

1. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения. – М., АСАДЕМІА, 2004. – 304 с.

2. Психология развивающегося профессионально-образовательного пространства человека: коллективная монография / под ред. Э.Ф. Зеера. Екатеринбург: ГОУ ВПО « Рос. гос. проф. – пед. ун-т», 2008. – 239 с.

### **ВОЗМОЖНОСТИ И ОГРАНИЧЕНИЯ САМОАНАЛИЗА В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМ ПСИХОСОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ЛИЧНОСТИ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ СИТУАЦИЯХ**

*С.Л. Богомаз*

*Витебск, УО «ВГУ им. П.М. Машерова»*

Попытки конструктивного самоанализа имеют большое значение прежде всего для самого человека. Они дают ему возможность самореализации, под которой понимается не только развитие определенных способностей, которые никак не используются, но и развитие его потенциальных возможностей. Каждый человек может и обязан полностью реализовать свои потенции. Помогая это осуществить, самоанализ не может избавить личность от неприятностей, но он может прояснить истоки слабостей и уязвленных сторон, причиной и следствием которых являются эти неприятности.

Самоанализ протекает быстрее и эффективнее при «сотрудничестве» со стороны человека. Указывая на «сотрудничество», мы имеем в виду и вежливое принятие всего, что предлагает психолог, и сознательное желание личности рассказать о себе. Под «сотрудничеством» мы понимаем способ самовыражения личности, который не подчинен сознательному контролю. Личность, несмотря на все ее желания сотрудничать, становится непродуктивной, как только ее усилия наталкиваются на определенное сопротивление. Но чем чаще периоды, когда она способна