

ДЕТЕРМІНАНТИ ОСОБИСТІСНОГО І ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ У СУЧАСНІЙ ПСИХОЛОГІЇ

У статті на основі теоретичного аналізу підходів до розвитку особистості і професіонала визначаються основні психологічні детермінанти розвитку суб'єкта професійної діяльності. Встановлюється взаємозв'язок професійного й особистісного розвитку.

В статье на основе теоретического анализа подходов к развитию личности и профессионала определяются основные психологические детерминанты развития субъекта профессиональной деятельности. Устанавливается взаимосвязь профессионального и личностного развития.

In the article are determined the basic psychological determinants of development of subject of professional activity on the basis of theoretical analysis of going near development of personality and professional. Intercommunication of professional and personality development is set.

Проблема розвитку особистості фахівця визначається винятковою роллю та значенням професійної діяльності в житті людини. Вона створює умови для самореалізації особистості, більш активного пізнання навколишнього світу й спілкування, для забезпечення матеріального добробуту, а також створення матеріальних та духовних цінностей. Особливе значення діяльності виявляється в розвитку особистості, а саме у формуванні її професійної спрямованості, ціннісних орієнтацій, стратегій поведінки, сенсу й стилю життя.

У сучасній психології достатньо широко представлені концепції, які розглядають особистісний і професійний розвиток як цілісний процес. Ідеї цілісності й єдності особистісного та професійного розвитку розроблялися як вітчизняними вченими – Б.Г. Ананьєвим, Г.О. Баллом, Є.А. Клімовим, Н.В. Кузьміною, О.Г. Молл, К.К. Платоновим, В.В. Рибалкою, В.А. Семиченко, В.Д. Шадріковим, В.О. Якуніним, так і зарубіжними – А. Бандурою, Е. Еріксоном, Дж. Макклеландом, А. Маслоу, К. Роджерсом, Дж. Роттером, Е. Фроммом, Х. Хекхаузенем, К. Юнгом та іншими.

Дуже добре розкрита роль психічних пізнавальних процесів, станів, окремих особистісних якостей, самооцінки, особливостей самосвідомості, етапність розвитку особистості у професійному становленні, окреслені ефективні шляхи управління процесом професійного становлення. Проблемним питанням є визначення психологічних детермінант й механізмів розвитку фахівців під час їх професійної підготовки у вищому закладі освіти.

Метою статті є аналіз підходів до визначення детермінант професійного й особистісного розвитку фахівця.

Одним з основних положень теорій розвитку особистості є розгляд її не як сукупність окремо взятих властивостей, які регулюють особистісно значущі форми діяльності, а як цілісність окремі складові, якої є породженням та ознаками цього розвитку. “Професіоналізація особистості є процесом динамічним, кожна стадія й фаза якого певним чином детермінує її розвиток. В той же час реалізація людиною свого професійного потенціалу у діяльності проходить при регулюючому впливі психологічної організації особистості, яка склалася на даний момент і є результатом вже пройдених нею стадій розвитку” [3, с. 157]. Таке положення обґрунтовує складність та опір, в певних випадках, намаганням внести зміни в окремі складові психологічної структури особистості, адже ці зміни входять у протипротивоположність зі всією системою.

На думку Н.С. Пряжнікова центральною проблемою розвитку особистості фахівця є розвиток його ціннісно-сислової сфери, “розвиток його готовності поставити перед собою й дати відповідь: за ради чого я живу й працюю, навіщо я взагалі є таким чи таким професіоналом”. [17, с.108]

Вивчення особистості як системи, що інтегрує різні рівні психічних явищ, спрямовані концепція функціональної динамічної структури особистості К. К. Платонова, концепція відносин особистості В. Н. М'ясищева, теорії інтегральної індивідуальності Б. Г. Ананьєва та В. С. Мерліна. Отримані результати показали важливу роль властивостей нервової системи у формуванні індивідуального стилю діяльності [7], у професійній придатності [5], роль темпераменту в успішності професійної діяльності [6], підтвердили зв'язок між особистісними властивостями (емоційність,

стабільність, самоконтроль, відповідальність) та професійно значущими якостями [16], зв'язок між потребнісно-мотиваційною сферою та процесуальною стороною професійної діяльності [2]

В. О. Моляко [14] проаналізував взаємозв'язок креативності з іншими особистісними особливостями та її вплив на успішність різних видів професійної діяльності. Ю.Н. Кулюткін і Г.С. Сухобська [12] вивчали вплив типу прийняття рішення (в залежності від співвідношення процесів висунування гіпотез і їх контролю) на ефективність діяльності.

Наступний напрям – системно-аналітичний, пов'язаний з дослідженнями В. Д. Шадрікова [22]. Вчений представив концепцію, за якою вивчення індивідуально-психологічних особливостей особистості у трудовій діяльності спирається на систему професійно важливих якостей. Ця концепція розкриває сутність здібностей у професійній діяльності, виявляє їх структурні елементи. В. Д. Шадріков називає основні функціональні блоки професійної діяльності (мотиви, цілі, програму дій, інформаційну основу прийняття рішення та важливі для діяльності якості). Він вважає, що процес оволодіння професійною діяльністю не є адитивним в тому сенсі, що спочатку формуються одні її складові, а потім – інші. Професійна діяльність немовби закладається вся в цілому, у нерозривній формі. У подальшому її складові розвиваються нерівномірно. При цьому розвиток будь-якої зі складових на певному етапі оволодіння професійною діяльністю досягає лише того рівня, який є достатнім для даного етапу.

Ще один напрямок, профорієнтаційний, представлений класичними дослідженнями у сфері профорієнтації та профконсультування (зокрема, праці Є. О. Клімова, Б. О. Федоришина, К.М.Гуревича та інших). Тут значно збільшена увага до особистісних аспектів професійного самовизначення. У межах цього напрямку розробляються різноманітні моделі профорієнтаційної та профконсультативної роботи, підґрунтям яких є усвідомлення соціальної цінності результату діяльності, усвідомлення обов'язковості виконання певних функцій у заданих нормах, свідоме застосування засобів досягнення професійних цілей, усвідомлення міжособистісних стосунків [5; 8; 16].

Наступний напрям, рефлексивний, пов'язаний з освітленням проблем рефлексивного опосередкування професійної діяльності (роботи Я. О. Пономарьова,

М. Ю. Варбан та інших). Відповідні дослідження охоплюють механізми рефлексивного управління у професійній діяльності, співвідношення рефлексії з іншими компонентами професійного мислення, творчості, функції рефлексії у вирішенні професійних задач, значення рефлексії як одного з основних компонентів саморегуляції особистості в процесі професійного становлення [4; 15].

Стадіальний напрямок представляють автори, коло інтересів яких включає вивчення окремих вікових, соціальних, професійних стадій у життєвому розвитку людини. Це роботи Л. І. Божович, І. С. Кона, Дж. Сьюпера та інших. Зокрема І. С. Кон [11], аналізуючи проблему професійного становлення, вважає його процесом, у якому особистість змінює як навколишній світ, так і саму себе.

Дж. Сьюпер займався цілісним вивченням професійного становлення на певних етапах розвитку людини у різних галузях професійної діяльності. Вчений висунув ідею стадіальності професійного розвитку і професійної зрілості особистості, запропонував цілісну модель професійного становлення, де *найважливішим фактором професіоналізації постає розвиток і реалізація Я-концепції особистості через самопізнання, самосвідомість, самооцінку* (наводиться за [10]).

Наступна теорія базується на визнанні процесу професійного становлення важливим аспектом загального розвитку людини. Професійне становлення розглядається, з одного боку, як індивідуально своєрідний, неповторний процес і, з іншого, – як процес типовий. Це теорія розвитку професійної ідентичності Е. Еріксона, який вважав, що підґрунтям до професійного розвитку є правильне розуміння себе, а також обґрунтування того, у якій сфері людина могла б найкраще пристосуватися до трудової діяльності.

В основі типологічного напрямку, представниками якого є – С.М.Кулагіна, Ю.В.Кудрявцев, Р.В.Корнеєва, О.М.Борисова, Е. Берн, О. Креггер, Дж. М. Тьюсон, Е. Фромм, Е. Шпрангер, К.Г. Юнг та інші – є визначення залежності професійного становлення особистості від її психічного типу. Зокрема, С.М.Кулагіна досліджує залежність успішності професійної діяльності від приналежності особистості до екстравертів чи інтровертів; Ю.В.Кудрявцев, Р.В.Корнеєва вивчають зв'язок між типологією особистості за Леонгардом та професійною поведінкою, О.М.Борисова визначає особистісні

особливості, притаманні різним професійним групам (технічним, соціальним тощо) [18].

Ще один напрямок дослідження особистості у процесі професійного становлення, можна назвати суб'єктивним, оскільки в межах цього підходу розвиток професіонала розглядається крізь призму його становлення як суб'єкта управління іншими людьми і собою. Критеріями ефективної професіоналізації визначено зміст та рівень сформованості основних функцій управління (цілепокладання, прогнозування, обробка поточної інформації, прийняття рішення, комунікація, контроль та корекція), які виступають у їх стійких формах як особистісно і професійно значущі якості. Це роботи В.О.Якуніна та його співпрацівників [23].

Для визначення психологічних умов розвитку суб'єкта професійної діяльності значущими є погляди представників "мотиваційного підходу" (А. Маслоу, К. Роджерс, Дж. Макклеланд, Х. Хекхаузен, Дж. Аткинсон, Х. Воттава, І. Глуминські та інші).

А. Маслоу створив завершену концепцію особистісно детермінованого професійного розвитку, на вершині якого знаходиться психологічне поняття "самоактуалізація". Вчений вважав, що людина завжди поводить себе як єдине ціле. І центральним ядром особистості є мотивація, яка впливає на особистість в цілому. А. Маслоу описав людину як „істоту бажуючу”, що прагне до задоволення потреб, які він розташував у певній ієрархії. Особистісний та професійний розвиток відбуваються по мірі задоволення цих потреб, на вершині яких знаходиться "самоактуалізація", яку він визначив як прагнення людини до свого максимального розквіту, діяння у щонайбільшій відповідності зі своїми можливостями та домаганнями, самопрояву у значущій для себе справі. На підставі зібраного А. Маслоу численного біографічного матеріалу самоактуалізованих людей були визначені основні характеристики особистісного, професійного розвитку людей, що досягли самореалізації, прагнуть повного використання та розвитку власних талантів, здібностей, потенцій: чітке сприйняття дійсності; правильне розуміння людей, швидке орієнтування у міжособистісних стосунках, адекватне самоприйняття; здатність брати на себе відповідальність, досягати поставлених цілей, вміння бути самостійним, незалежним; опиратися на власні сили тощо.

Згідно з К. Роджерсом, активність кожної людини регулюється та спрямовується

об'єднуючим мотивом – "тенденцією актуалізації", що "...заключається у прагненні перебудувати свою особистість і своє відношення до життя, зробивши його більш зрілим...у тенденції до росту та рухові вперед, в спонуді до самоактуалізації..." [19, с. 77]. Цей основний мотив життєдіяльності постає детермінантою особистісного і професійного росту. Основним моментом професійного становлення, поряд з особистісним, є, за К. Роджерсом, відповідність "реального Я" та "ідеального Я" людини. Невід'ємною частиною теорії є конструкт Самості, Я-концепція. Я-концепція символізує у К. Роджерса "організований, послідовний концептуальний гештальт, який складається із сприймань властивостей "Я" чи "мене" і сприймань стосунків "Я" чи "мене" з іншими людьми та з різними аспектами життя, а також цінності, що пов'язані з цим сприйманням. Цей гештальт може бути доступним усвідомленню, хоча не обов'язково [19]. Я-концепція постає в професійному становленні особистості регулятором цього процесу.

Для нашого дослідження важливими є ідеї гуманістичної психології про цілісність та унікальність особистості, про вплив мотивації на особистість у цілому, про роль особистих переживань та прогнозів на майбутнє у детермінації дій, про право людини йти своїм шляхом, про власну активність і волю в життєдіяльності, про можливість управляти своїм розвитком.

Американський учений Дж. Макклеланд зробив якісний аналіз мотивації особистості фахівця. Він вважав, що основою професійної активності особистості є *потреба досягнення*, "прагнення до успіху у змаганнях, конкуренції з орієнтацією на певний стандарт високої якості виконання".

Ця потреба спонукає особистість шукати нові способи втілення власної енергії, здібностей та сил. Успіх – факт досягнення поставленої мети за мінімальних матеріальних, соціальних і психічних витрат. Макклеланд досліджував прагнення до успіху як психологічну рису і вважав, що вона складається:

з готовності нести відповідальність за свої рішення, вміння поставити мету та досягти її власними силами;

зі схильності до помірного ризику, опори на власні знання і вміння, а не на випадок; зі здатності за кожним рішенням бачити конкретний результат.

з прагнення до об'єктивного та повного зворотного зв'язку, що розглядається як засіб, на основі якого можна корегувати свою

поведінку з метою надання їй більшої ефективності і досягнення більш високих результатів [10].

Х. Хекхаузен вважає, що мотивація досягнення пов'язана з самооцінкою та рівнем домагань особистості. Рівень домагань – прагнення досягти цілей того ступеня складності, на який людина вважає себе здатною. Середнє значення вірогідності успіху (задачі середнього ступеня труднощів) сильніше за все мотивують до діяльності, орієнтованої на досягнення, за умови, що мотив досягнення успіху більший за мотив уникнення невдач. Якщо ж мотив уникнення невдач більший за мотив досягнення, то задачі середньої складності будуть менше мотивувати до діяльності у порівнянні з дуже важкими і дуже легкими завданнями. Тобто, люди із вираженим мотивом на досягнення будуть обирати завдання середньої чи дещо підвищеної складності. А люди з вираженим мотивом уникнення невдач найчастіше обирають або легкі, або дуже складні завдання [20].

Для цілей нашого дослідження значущими є роботи соціально-когнітивного напрямку, які пов'язують професійне становлення з когнітивним і соціальним розвитком. Представниками цього напрямку є А. Бандура, Дж. Роттер та інші.

А. Бандура [1] розглядав професійний розвиток у контексті єдності поведінкових, когнітивних чинників та факторів середовища. Людина – це і *продукт* і *творець* свого оточення. Вчений вважав, що центральну роль в організації та регулюванні діяльності відіграють когнітивні компоненти, такі як передбачення майбутніх наслідків дій, образ бажаних майбутніх результатів діяльності тощо. І хоча А. Бандура вважав людину залежною від оточення, водночас він приділяв велике значення здатності людини впливати на свою поведінку, діяльність. Автор запропонував та змістовно визначив такі поняття, як саморегуляція, самоконтроль, самоефективність.

А. Бандура показав значення внутрішніх чинників, таких як самооцінка, самоефективність (впевненість у своїх можливостях та здатностях) у регуляції поведінки та діяльності, розкрив умови та механізми набування нових форм активності.

Використовуючи надбання соціально-когнітивної теорії стосовно поняття самоконтролю (засіб стійкого досягнення більш бажаної поведінки), послідовники концепції А. Бандури Д.Л. Вотсон і Р.Г. Тарп (наводиться за [21]) розробили практичну

програму самоконтролю. Вона включає: визначення точної форми поведінки (діяльності), яку потрібно змінити, збір інформації про фактори, що впливають на поведінку (діяльність), яку ми хочемо змінити, самопідкріплення, самопокарання, ретельно сплановану взаємодію особистості з оточенням. Така програма є кроком до самостійного управління своєю поведінкою та діяльністю.

Дж. Роттер (наводиться за [21]) підкреслював значення мотиваційних та когнітивних факторів для пояснення активності людини. Він запропонував формулу для прогнозу поведінки в ситуаціях взаємодії, професійної діяльності, взагалі життєдіяльності. Формула визначає, що потенціал потреби є функція від довільності діяльності та цінності потреби. Концепція потреби, що об'єднує потенціал потреби, цінність потреби, довільність діяльності (включаючи мінімальну мету), дозволяє прогнозувати поведінку особистості у різних життєвих чи професійних ситуаціях. Вчений запропонував поняття “локус контролю”, який показує, якою мірою люди контролюють своє життя. Вимірювання локусу контролю відображається у шкалах інтернальності та екстернальності. Індивідуальні розбіжності за цією шкалою мають особистісні та поведінкові характеристики [24].

Отже, у сучасній психології достатньо широко представлені концепції, які розглядають особистісний і професійний розвиток як цілісний процес. Дуже добре розкрита роль психічних пізнавальних процесів, станів, окремих особистісних якостей, самооцінки, особливостей самосвідомості, етапність розвитку особистості у професійному становленні, окреслені ефективні шляхи управління процесом професійного становлення. Для нашого дослідження цікавими є мотиваційні теорії, що розкривають роль мотивації і цілеутворення особистості у професійній діяльності. Різноманітні мотиви особистості виступають, за певних обставин, спонукальною силою в досягненні мети: стати хорошим професіоналом. Таким чином, *саме через мотивацію збігаються особистісний та професійний аспекти*. Так, на думку Б.Ф. Ломова “...у мотивах і цілях найбільш виразно проявляється системний характер психічного; вони виступають як інтегральні форми психічного відображення... Мотив і мета утворюють свого роду “вектор” діяльності, що визначає її напрямок, а також величину зусиль, які розвиває суб'єкт,

Питання психології

виконуючи її. Цей вектор виступає в ролі системоутворюючого фактора, що організує всю систему психічних процесів і станів, які формуються і розкриваються у ході діяльності” [13].

Проаналізувавши роботи вище вказаних авторів, доходимо висновку щодо взаємозв'язку професійного розвитку з особистісним. Впливаючи на особистість та розвиваючи її, одночасно впливаємо та розвиваємо професійні якості. Безпосередній

системний вплив на особистість здійснюється під час її професійної підготовки, в умовах початкового оволодіння професійною діяльністю. Відповідно до цього, система підготовки вищого навчального закладу має бути спрямована на розвиток особистості. На наш погляд вирішення цієї проблеми можна знайти у запровадженні особистісно-орієнтованої системи навчання й системи психологічного супроводження професійної підготовки у вищому закладі освіти.

Література

1. Бандура А. Теория социального научения: Пер. с англ. СПб.: Евразия, 2000. – 320 с.
2. Бодров В.А. Психологические исследования проблемы профессионализации личности // Психологическое исследование формирования личности профессионала. – М.: Наука, 1991. – С. 3-26,
3. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
4. Варбан М.Ю. Рефлексия профессионального становления в студенческие годы: Дис...канд. психол. наук: 19.00.01 / Институт психологии им. Г.С.Костюка АПН Украины. – К., 1998. – 171 с.
5. Гуревич К.М. Профессиональная пригодность и свойства нервной системы. М.: Наука, 1970. – 271 с.
6. Кагальняк А.И., Мельник Л.П. Темперамент учителя и успешность педагогической деятельности // Вопросы психологии, № 2, 1986. – С. 79-85
7. Климов Е.А. Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1969. – 277 с.
8. Климов Е.А. Психология профессионала: избранные психологические труды. – М.: Ин-т практ. психологии; Воронеж: НПО “МОДЭК”, 1996. – 400с.
9. Колесніченко Л. А. Психологічні особливості саморегуляції у професійній діяльності менеджерів: Автореф. дис... канд. псих. наук: 19.00.07 – К., 2004. – 20с.
10. Кондаков И.М., Сухарев А.В. Методологические основания зарубежных теорий профессионального развития // Вопр. психол. – 1989. №5. С.158-164.
11. Кон И.С. Психология старшеклассника – М.: Просвещение, 1980. – 191 с.
12. Кулюткин Ю.Н., Сухобская Г.С. Индивидуальные различия в мыслительной деятельности взрослых учащихся. – М.: Педагогика, 1971. – 112 с.
13. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. – М.: Изд. «Наука», 1984. – 445с. Современные подходы к компетентностно-ориентированному образованию: Материалы семинара / Под ред. А.В. Великановой. – Самара: Изд-во Профи, 2001. – 60 с.
14. Моляко В.А. Психология конструкторской деятельности. – М.: Машиностроение, 1983. – 134 с.
15. Пономарев Я.А. Психология творчества. – М.: Наука, 1976. – 305 с.
16. Профконсультационная работа со старшеклассниками / Под ред. Б.А.Федоришина. – К.: Радянська школа, 1980. – 160 с
17. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учеб. Пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Издат. центр «Академия», 2003. – 480 с.
18. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности // Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Изд-во СПб ун-та, 1991. – 296 с.
19. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека: Пер. с англ. (общ. ред. и предисл. Е.И.Исениной). – М.: Изд. группа “Прогресс”: “Универс”, 1994. – 480 с.
20. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: в 2т. Пер. с нем./ Под ред. Б.М.Величковского. – М.: Педагогика, 1986. – 392 с., ил.
21. Хьел Л., Зинглер Д. Теории личности: Пер. с англ. – СПб.: Питер Пресс, 2002. – 608 с.
22. Шадриков В.Д. Проблема системогенеза в профессиональной деятельности. – М.: Наука, 1982. – 185 с.
23. Якунин В.А. Педагогическая психология: Учеб. пособие / 2-е изд. – СПб.: Изд-во Михайлова В.А. 2000. – 349 с.
24. Rotter J. Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, № 43, 1975. – S. 56-67.