

*Іванцова Н. Б., доктор психологічних наук, професор кафедри теоретичної та прикладної психології Миколаївського національного університету імені В.О.Сухомлинського (м. Миколаєв)*

## СУЧАСНІ ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ДОСЛІДЖЕННЯ МОДЕЛЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ

У статті викладені положення процесу професійного розвитку особистості. Деталізовано основні напрямки зарубіжних досліджень щодо професійного розвитку. Розкрито діяльнісний, системний та особистісний підходи до вивчення професійного розвитку особистості. Здійснено психологічний аналіз професійної діяльності практичного психолога. Обґрунтовано зв'язок категорії суб'єкт з розумінням трудової діяльності людини як найважливішої форми суб'єкт-суб'єктної взаємодії. Формування особистості професіонала розглядається як цілісний, безперервний процес становлення особистості у професійній сфері. Викладено засади особистісно зорієнтованої професійної освіти. Представлено структурно-функціональну модель професійної спрямованості в експериментальному навчанні.

*Ключові слова:* потреби, цінності, професійний розвиток, ставлення студентів до обраної спеціальності, мотиваційно-потребова сфера, творчі здібності, навчально-професійна діяльність.

В статті изложены положения процесса профессионального развития личности. Детализировано основные направления зарубежных исследований по профессиональному развитию. Раскрыты деятельностный, системный и личностный подходы к изучению профессионального развития личности. Показано психологический анализ профессиональной деятельности практического психолога. Обоснована связь категории субъект с пониманием трудовой деятельности человека как важнейшей формы субъект-субъектного взаимодействия. Формирование личности профессионала рассматривается как целостный, непрерывный процесс становления личности в профессиональной сфере. Изложены основы личностно ориентированного профессионального образования. Представлена структурно-функциональная модель профессиональной направленности в экспериментальном обучении.

*Ключевые слова:* потребности, ценности, развитие, отношение студентов к избранной специальности, мотивационно-потребностная сфера, способности, учебно-профессиональная деятельность.

Проблема професійної спрямованості особистості включається у більш загальну проблематику професійного розвитку особистості. Професійна спрямованість виступає важливою складовою та умовою професіоналізації особистості. Тому проаналізуємо основні підходи до професійного розвитку у сучасній психологічній науці.

У зарубіжних дослідженнях професійного розвитку виділяють п'ять основних напрямків:

1. *Диференційно-діагностичний напрямок.* Основою диференційно-діагностичного напрямку професійної психології є диференціальна психологія з її психометричними поняттями і методами. В основі лежить положення про те, що проблема професійного вибору вирішується «зустрічню» особистісної структури і професійних вимог.

2. *Психоаналітичний напрямок.* У психоаналітичному напрямку постулюється ідея про те, що центральна роль у виборі професії і професійного життя у цілому належить різним формам потреб: від вітальних інстинктів – до комплексних психодинамічних механізмів і структурно-особистісних інстанцій. Зміст потреб обумовлено насамперед ранньою атмосферою батьківського дому і виховним стилем батьків, які через задоволення чи фрустрацію

первинних потреб формують індивідуальну потребу структуру і зокрема професійні орієнтації та спеціальні здібності.

3. *Теорії рішень.* Дослідницькі установки напрямку теорії рішень орієнтовані насамперед на вивчення процесу вибору професії. Основою при цьому виступають структурні уявлення теорії рішень, у яких професійний вибір виступає як система орієнтувань у різних професійних альтернативах і прийнятті рішень.

4. *Теорії розвитку.* Теорії розвитку більшою мірою зорієнтовані на педагогічну практику, що й визначає їхній синтетичний характер. Представник цього напрямку – Д. Сьюпер – створив теорію, у якій об'єднав феноменологічні концепти з диференціальною психологією.

5. *Типологічний напрямок.* Процес професійного розвитку обмежується, по-перше, визначенням самим індивідом особистісного типу, до якого він належить, по-друге, відшукуванням професійної сфери, що відповідає певному типу, по-третє, вибором одного з чотирьох кваліфікаційних рівнів цієї професійної сфери, котрий визначається розвитком інтелекту та самооцінки.

**Діяльнісний підхід у вивченні професійного розвитку особистості.** Під діяльнісним підходом у психології розуміється методологічний напрямок досліджень

становлення і функціонування психіки людини з позицій категорії «діяльність». Як справедливо відзначав Б. Ф. Ломов, зміст цього підходу прямо пов'язаний з розумінням сутності діяльності як загальнонаукової та психологічної категорії.

Істотний внесок у розвиток категорії діяльності і принципу діяльнісного підходу внесли Б. Г. Ананьєв, Л. С. Виготський, О. М. Леонтьєв, В. М. М'ясищев, Б. Ф. Ломов, С. Л. Рубінштейн. Особлива роль у розробці категорії діяльності і діяльнісного підходу у психології належить О. М. Леонтьєву та С. Л. Рубінштейну.

Інша класифікація форм соціальної активності особистості запропонована Б. Г. Ананьєвим, якого не влаштувала класифікація С. Л. Рубінштейна через механістичне зіставлення двох планів розвитку: суспільно-історичного й індивідуального. У своїй класифікації він також виділив тріаду основних форм діяльності: праця, спілкування і пізнання.

Поряд з розглянутими у вітчизняних і зарубіжних дослідженнях виділяють й інші підходи до класифікації видів діяльності (активності) особистості. Наприклад, М. С. Коган у роботі «Людина і її доля» виділив перетворювальну, ціннісно-орієнтаційну і комунікативну діяльність [6].

Істотне значення для розуміння психологічної структури діяльності має виділення одиниць її аналізу. У якості такої у вітчизняній психології розглядається дія як мінімальна частина діяльності, у якій зберігається її специфіка (Л. С. Виготський, О. М. Леонтьєв). У дослідженнях О. М. Леонтьєва виділені й інші одиниці аналізу, співвіднесені з психологічними якостями суб'єкта діяльності й умовами її протікання («особлива» діяльність, дія, операції; мотиви, цілі, умови діяльності). Цей напрямок досліджень діяльності послуговував методологічною основою для цілого комплексу робіт, які можна об'єднати під загальною назвою *психологічний аналіз професійної діяльності* (Є. О. Климов, В. Д. Шадриков).

Природний зв'язок професійної діяльності людини та її розвитку з цілісною життєдіяльністю виражено у категорії «суб'єкт».

Центральна позиція цієї категорії і у загальній і у прикладній психології значною мірою пов'язана з діяльнісною парадигмою, у першу чергу, з розумінням трудової діяльності людини як найважливішої форми суб'єкт-об'єктної взаємодії (взаємодії людини зі світом). Найважливіша функція суб'єкта – функція інтеграції: по-перше, суб'єкт інтегрує

своє «внутрішнє», забезпечує цілісність і взаємозв'язок своїх різних психічних властивостей, станів і т.д.; по-друге, він здійснює співвіднесення й узгодження зовнішнього (об'єктивних вимог й обставин) і внутрішнього (своїх можливостей і цінностей і т.д.), тобто активно організує свою взаємодію зі світом у формі рішення певних завдань, вирішуючи при цьому різні протиріччя: між об'єктивним і суб'єктивним, між внутрішніми неузгодженостями.

З позицій діяльнісного підходу можна конкретизувати основні напрямки дослідження професіоналізації особистості.

По-перше, з позицій діяльнісного підходу процес професійного розвитку особистості варто розглядати як особливу форму активності (діяльності) особистості, точніше кажучи, як сукупність різних форм діяльності, які, взаємодіючи і змінюючи один одного на різних етапах професіоналізації, забезпечують формування і реалізацію особистості професіонала.

По-друге, для кожного етапу професіоналізації характерний свій «ансамбль» форм діяльності, серед яких виділяються провідна і другорядні; провідна діяльність забезпечує формування новоутворення певного етапу, є системною для організації інших видів активності; зміна провідного виду діяльності означає і зміну напрямку розвитку особистості професіонала.

По-третє, професійний розвиток особистості – це особлива форма спільної діяльності суб'єкта професіоналізації і суспільства в особі батьків, учителів, майстрів, інституцій соціалізації.

По-четверте, з позицій діяльнісного підходу необхідне розведення понять трудової діяльності, професійної діяльності і професіоналізації як особливої форми активності (діяльності) особистості; паралельно з цими поняттями повинні бути розведені поняття суб'єкта професійної і трудової діяльності, суб'єкта професіоналізації у цілому.

По-п'яте, провідним напрямком дослідження професіоналізації повинно стати формування індивідуальних способів і стилів діяльності професіонала на різних стадіях становлення, виявлення об'єктивних і суб'єктивних критеріїв ефективності різних форм діяльності, реалізованих у ході професіоналізації.

**Професійний розвиток особистості з позицій системного підходу.** Системний підхід – це загальнонаукова методологія вивчення людини, суспільства, природи. Сутність системного підходу полягає у дослідженні явищ дійсності як систем різного

ступеня складності. Визначенню поняття «система» присвячено значну кількість досліджень. Як основні її характеристики виділяють: цілісність, структурність, взаємозв'язок з середовищем, ієрархічність, динамічність, множинність описів і ряд інших. Прикладами вдалої конкретизації принципів системного підходу у психології є дослідження: Б. Ф. Ломова, К. К. Платонова.

Позначимо у найзагальнішому вигляді основні напрямки дослідження професіоналізації, які впливають зі змісту цього підходу.

По-перше, процес професійного розвитку особистості і саму особистість професіонала необхідно розглядати як системи, які мають певну внутрішню структуру і включені у системи більш високого порядку.

По-друге, необхідно проаналізувати структурну організацію кожної з систем, виділити їхні провідні компоненти, їхні зв'язки, відносини, ієрархію.

По-третє, у ході аналізу необхідно виявити суперсистему або набір суперсистем, до складу котрих можуть входити досліджувані системи як елементи; на цьому рівні аналізу досліджуються системні основи, системні якості і системоутворюючі чинники. Системними якостями особистості виступають «властивості» професіонала, які є професійно важливими (забезпечують нормативну ефективність) і соціально значущими для певної професійної спільноти (забезпечують певний соціально і професійно прийнятний тип поведінки і взаємин).

По-четверте, досліджувані системи необхідно розглядати як динамічні утворення, які не залишаються незмінними весь період свого існування: вони виникають, розвиваються і руйнуються.

По-п'яте, при аналізі психологічних закономірностей професійного розвитку особистості необхідно враховувати, що в основі цього процесу лежить система детермінуючих чинників, до числа котрих належать: соціальні (професійні цінності), об'єктивні (властивості предмета праці), індивідуальні (індивідуальні якості людини), групові (вік, стать і т.д.) та інші чинники. Як систему детермінуючих чинників можна розглядати соціальну ситуацію професійного становлення особистості за аналогією з поняттям соціальна ситуація розвитку, запропонованим у свій час Л.С. Виготським [3].

### **Проблеми професіоналізації з позицій особистісного підходу**

В основі особистісного підходу до дослідження професіоналізації лежить інша базова категорія психології – категорія особистості. Суть особистісного підходу і

принципів дослідження у психології, що впливають із нього, полягає у тому, «щоб досліджувати психічні процеси і стани як процеси і стани особистості». Звідси витікає, що процес професіоналізації й професійної підготовки ми повинні досліджувати не як формування професійної майстерності, професійних здібностей або професійної мотивації, а саме як *формування особистості професіонала*.

Предметом психологічного дослідження є дослідження психологічних чинників формування і реалізації особистості як соціальної системної якості.

Спираючись на основні положення особистісного підходу, можна позначити ряд орієнтирів для організації дослідження професійного розвитку особистості.

По-перше, формування особистості професіонала здійснюється на основі і через включення індивіда у різні форми діяльності, які становлять сукупність, характерну для кожного виду професіоналізації.

По-друге, основою для формування особистості професіонала є якості індивіда і властивості особистості, які сформувалися у людини до початку професіоналізації.

По-третє, формування особистості професіонала здійснюється за рахунок налаштування, адаптації, сенсифікації, перебудови і розвитку якостей, відповідно до об'єктивних вимог професії (умов і змісту діяльності) і соціальних нормативів професійної спільноти.

По-четверте, особистість професіонала як суб'єкта професійної діяльності і професіоналізації у цілому має певну структуру, що переносить якісні і кількісні зміни у ході розвитку; компоненти структури забезпечують ефективну реалізацію системних соціальних якостей особистості.

По-п'яте, особистість професіонала завжди є глибшою за ті завдання, які доводиться вирішувати у ході професіоналізації; це створює необхідний потенціал для розвитку і забезпечує оперативну готовність до рішення нових завдань.

Є. О. Климов [5] виділяє у професійному розвитку людини (розвитку суб'єкта праці) п'ять основних напрямків, які фактично репрезентують усі основні компоненти психічного змісту цього розвитку: 1) набуття людиною все більш точної і широкої зорієнтованості у навколишньому середовищі (природному, технічному, соціальному, інформаційному); 2) формування спрямованості, зокрема трудової, професійної (розвиток інтересів до світу праці, людей праці, її цілей, знарядь, засобів, процесів, об'єктів,

розвиток потреби у продуктивній суспільно-ціннісній діяльності); 3) засвоєння (й удосконалення) суспільно вироблених способів дії та використання знарядь, засобів діяльності; 4) формування системи стійких особистісних якостей, що створюють можливість успішного виконання діяльності (здатності); 5) розвиток знань про себе.

Е. Ф. Зеєр [4] дійшов висновку, що професійний розвиток – це формування особистості, відповідно до вимог професійної діяльності, що являє собою «динамічний і безперервний процес прогресивного розвитку особистості у системі взаємозалежних професійно значущих видів діяльності» [4, с. 36].

Індивідуально-професійний розвиток – це процес формування особистості (у широкому розумінні) і її професіоналізму у саморозвитку, професійній діяльності і професійних взаємодіях (Є. О. Климов [5]).

Теоретичний аналіз психологічної літератури дозволив нам позначити цілий ряд особливостей, що характеризують індивідуально-професійний розвиток як цілісний процес.

По-перше, це – тривалий, багатоплановий, досить рухливий і суперечливий процес, що обумовлює виділення ряду його послідовно змінюваних етапів, кожний з яких вносить у професійний розвиток особистості і може стати поворотним (Є. О. Климов, А. К. Маркова та ін.).

«Розвиток» як загальнометодологічне поняття розглядається Л.І. Анциферовою як зміна або функціонування системи, що супроводжується появою нової якості (виникненням якісних новоутворень). На її думку, розвиток є основним способом існування. Розвиток являє собою не «просто загальне і вічне зростання, збільшення, а якісне перетворення» [2, с. 18]. При цьому сам процес розвитку характеризується наявністю трьох основних властивостей: 1) незворотністю, тобто не «копіюванням», а «рухом на новому рівні, новому витку спіралі, коли реалізуються результати попереднього розвитку» [2, с. 18]. Будь-яка деградація, зворотній розвиток, не є дзеркальним відбиттям поступальності розвитку; повернення на висхідний рівень функціонування можливо лише за одним або декількома показниками – повне відновлення того, що було раніше, неможливе; 2) спрямованістю. За відсутності спрямованості зміни не можуть накопичуватися, і тоді процес втрачає характерну для розвитку єдину, внутрішню взаємозалежну лінію; 3) єдністю протилежностей, що борються, і є

внутрішньою рушійною силою процесу розвитку [2].

Індивідуально-психологічні новоутворення кожної стадії розвитку людини, всі послідовно сформовані типи активного відношення індивіда до світу: предметні дії, спілкування, гра, навчання, суспільно-політична діяльність, праця – закріплюються у перетвореному вигляді у системній організації особистості, виступаючи у вигляді основних її рівнів і функціональних підсистем. Вони утворюють «вертикальну і горизонтальну структуру особистості» (К. О. Абульханова-Славська [1, с. 47]).

Найбільш відомою у вітчизняній психології можна вважати модель вікового розвитку людини як суб'єкта праці, запропоновану Є. О. Климовим [5], у якій етапи розвитку описуються у термінах, що «мають відношення до провідної діяльності».

Розглянуті нами онтологічні моделі професійного розвитку у своїй послідовності ілюструють тенденцію «руху до полісистемної парадигми дослідження складних психічних утворень за рахунок уключення їх у широкий спектр відносин людини зі світом» (Б. Ф. Ломов [8]).

На думку К. О. Абульханової-Славської [1], інтегральні критерії професійного розвитку повинні бути єдиними, наскрізними, їхній зміст лише конкретизується на різних етапах становлення професіонала. У якості цих критеріїв запропоновані: 1) «професійна продуктивність» – об'єктивний показник ефективності; 2) «професійна ідентичність» – суб'єктивний показник задоволеності працею і самореалізації, основу яких становить **спрямованість** людини; 3) «професійна зрілість» – показник сформованості особистісного контуру регулювання процесу професійного розвитку, основу якого становить самосвідомість.

*Професіонал-генетичні* моделі представляють професійний розвиток людини у контексті реального багаторічного виконання нею певної трудової діяльності, у тому числі професійної діяльності. Зазвичай це триетапні моделі, що фіксують одну лінію професійного розвитку (як соціально найбільш значущу) – від новачка до творчо працюючого майстра (й у цьому вони схожі з більшістю моделей професійного розвитку людини). Причому така специфікація не залежить від виду професійної діяльності. У професіонал-генетичних моделях професійний розвиток людини часто співвідноситься з тимчасовою віссю – віком або стажем роботи.

Виділені етапи професіонал-генетичних моделей у прямій чи непрямій формі фіксують: 1) «уходження» людини у професійну працю;

2) досягнення прийнятної для стійкої ефективності діяльності рівня когнітивного чи особистісного розвитку; 3) вищі досягнення у професії.

Особливе місце серед професіонал-генетичних моделей займають дві моделі праці вчителя (по суті, моделі двох варіантів професійного розвитку), запропоновані Л. М. Мігіною.

Підхід Л. М. Мігіної, що включив у модель праці вчителя два варіанти його професійного розвитку, а також виділення іншими дослідниками довільно або мимоволі обраних суб'єктом різних стилів цього розвитку (часткова реалізація у професії (Т. В. Кудрявцев [7]).

Псевдопрофесіоналізм (А. К. Маркова) виводить нас на проблему регресивних тенденцій як варіанту розвитку професіонала. Найбільш досліджуваною реалізацією цього варіанту є феномени «професійної деформації», у яких фіксується негативний вплив професійних занять на суб'єкта праці, у тому

числі й «психічне вигорання» як «повний регрес професійного розвитку, оскільки він торкається особистості у цілому, руйнуючи її і впливаючи на ефективність трудової діяльності».

Таким чином, онтогенетичні і професіонал-генетичні моделі професійного розвитку людини розрізняються за головними підставами періодизації та за психологічним змістом виділених стадій.

Найбільш значущим компонентом професійного розвитку розглядається **професійне самовизначення** (Е. Ф. Зеєр [4], Т. В. Кудрявцев [7] та ін.).

Розглянувши основні підходи до професійного розвитку особистості у вітчизняній та зарубіжній психологічній науці, можемо дійти висновку, що професійний розвиток особистості відбувається відповідно до особливостей та закономірностей загального психічного та особистісного розвитку людини.

#### Література

1. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни / К. А. Абульханова-Славская. — М.: Мысль, 1991. — 299 с.
2. Анциферова Л. И. К психологии личности как развивающейся системы / Л. И. Анциферова // Психология формирования и развития личности. / — М.: Наука, 1981. — С. 3-19.
3. Выготский Л. С. Собрание сочинений: в 6 т. / Л. С. Выготский — Т. 4. — М., 1984. — 368 с.
4. Зеєр Э.Ф. Психология профессионального образования: учебн. пособие / Э. Ф. Зеєр. — 2-е изд., перераб. — М.: Изд-во Моск. психолого-социального института; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2003. — 480 с.
5. Климов Е. А. Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации / Е.А. Климов. — М., 1983. — С. 58—61. — (Сер. «Педагогика и психология», № 2).
6. Коган Л.Н. Человек и его судьба / Коган Л.Н. Личность. Культура. Общество. Екатеринбург: Маска, 2009. С. 3-95.
7. Кудрявцев Т. В. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности / Т. В. Кудрявцев, В. Ю. Шегурова // Вопросы психологии. — 1983. — № 2. — С. 51—59.
8. Ломов Б. Ф. Личность в системе общественных отношений / Б. Ф. Ломов // Психологический журнал. — 1981. — Т. 2. — № 1. — С. 3—14.

*Ivantsova NB, Doctor of Psychology, professor*

#### **MODERN THEORETICAL AND METHODOLOGICAL APPROACHES TO THE STUDY MODEL OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF THE INDIVIDUA**

*The article considers the principles of professional orientation of psychology students during their training. The principles of learner-oriented professional education are presented. Structural and functional model of professional orientation in the pilot study is presented. Professional psychological analysis of practical psychology is done. Communication category with an understanding of employment rights as the most important form of subject-subject interaction grounded. The approaches to the process of professionalisation and training in higher education is presented. The formation of professional identity is seen as an integral, ongoing process of identity formation in the professional field.*

*Keywords: professional orientation, creativity, personality-oriented education, experiential learning, innovative stimulating situation, experimental-genetic method, the professional development of the individual activities.*