

*Секція: Педагогічні науки*

**Дубінка Микола Михайлович**

*кандидат педагогічних наук, доцент,*

*докторант кафедри педагогіки та спеціальної освіти*

*Центральноукраїнський державний університет імені Володимира Винниченка*

*м. Кропивницький, Україна*

## **АНАЛІЗ ТЕОРІЙ ТА НАПРЯМІВ ПРОБЛЕМИ САМОВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ**

Питання, що пов'язані з визначенням свого ставлення до професії, аналіз та рефлексія власних професійних інтересів та здібностей, прийняття рішення про вибір професії або її зміну, побудова та корекція кар'єрних планів, розв'язання інших завдань професіоналізації пояснюють поняттям «професійне самовизначення», як важливого напрямку розвитку особистості, як процесу становлення фахівця, як міри розвиненості професійних якостей на етапі успішного руху до вершин професіоналізму.

Актуальність окреслених питань спонукає до пошуку ефективних підходів до їх розв'язання, підґрунтям чого є виважений аналіз теоретико-методологічних підходів та напрацювань науковців. Основні принципи розуміння проблеми професійного становлення, зростання та подальшої діяльності в цьому напрямку є своєрідним теоретичним фундаментом аналізу динаміки професійного самовизначення майбутнього фахівця. А щоб якісно організувати та забезпечити цей процес, доречним є ґрунтовно вивчити основні константи зазначеного питання, проаналізувати цінний досвід зарубіжних та вітчизняних науковців, окреслити шляхи вдосконалення та пріоритети розвитку проблеми.

Теоретико-методологічні основи дослідження самовизначення закладені у працях О. Вітківської, Л. Галаганової, М. Гінзбурга, Н. Гузій, А. Голомштока, Ф. Гоноболіна, В. Зінченко, Є. Клімова, І. Манохи, О.

Павлютенкова, Л. Пуховської, В. Сафіна, Б. Федоришина, О. Щотки, М. Чобітька, Б. Щербатюк. У контексті теоретико-практичного аналізу окресленої проблеми інтерес представляють зарубіжні дослідження галузі професійної орієнтації та самовизначення, серед яких виокремлюємо дослідження А. Ватермана, Дж. Голланда, І. Гофмана, Р. Бернса, Е. Еріксона, М. Малера, А. Маслоу, Дж. Міда, Ф. Парсонса, К. Роджерса, Д. Сьюпера, В. Франкла, Е. Фромма, С. Фукуями, Дж. Холланда. У яких акцент було зроблено на розкритті феноменів самоідентичності та соціальної ідентифікації, самодетермінації, самоефективності, автентичності особистості, саморозвитку. Так, Е. Еріксон та М. Малер досліджували зазначений феномен з позицій психодинамічності як глибинне явище, А. Ватерман – у контексті теорій вікових криз як вікове новоутворення, релевантне «самовизначенню» і «самосвідомості», Дж. Мід та І. Гофман – у межах інтеракціоністського підходу та когнітивного напрямку, Г. Теджфел, Дж. Тернер та Т. Девос – у контексті когнітивно-орієнтованого, Р. Мей – в основі особистісно-орієнтованого. Дослідження факторів професійного самовизначення, як зовнішніх (макро- і мікросоціум), так і внутрішніх (особистісні мотиви, індивідуально-типологічні характеристики, специфіка ціннісно-значеннєвої сфери, особливості «Я-концепції») здійснювали Р. Бернс, Ф. Райс, Г. Крайг та ін.

Методологічні основи концептуально розроблені та знайшли своє висвітлення як у системі зарубіжних теорій, так і у вітчизняній професійній педагогіці. Ми зацентруємо увагу на провідних підходах дослідження проблеми професійного самовизначення, взявши за основу ряд зарубіжних теорій, що в своїй інтегративній єдності можуть бути представлені через провідні напрями, підходи – диференційно-діагностичний напрям, психодинамічний напрям, типологічний напрям, теорію рішень, теорію професійно-особистісного розвитку, соціально-когнітивну кар'єрну теорію, сучасну теорію професійного самовизначення.

Одним з підходів, є **диференційно-діагностичний напрям**, представниками якого є Ф. Парсонс, Г. Мюнстерберг, Г. Боген та ін. Так, згідно позиції Ф. Парсонса та його «трьохфакторної моделі» було визначено поетапність успішної профорієнтації. Ця трьохфакторна теорія вибору професії стала класичною моделлю професійної орієнтації. Питання професійного самовизначення були підняті з точною науковою ясністю у **діагностичному підході** Г. Мюнстерберга завдяки спрямованості їх у площину експерименту. Саме практичні дослідження дозволили вченому зробити висновок, що для успішної роботи за деякими професіями людина повинна мати певний комплекс психологічних властивостей, кожна з яких має бути розвинена у співвідносних межах [7, с. 179].

**Теорія рішень або раціоналістичний підхід** представниками якого є (Х. Томі, Г. Рівс, П. Циллер, Д. Тідеман, О'Хара й інші), які вказують, що сутність професійного розвитку наближена до процесу прийняття рішення про вибір професії. На думку Д. Тідемана і О'Хара, професійний шлях залежить від послідовності професійних позицій, які обирає особистість. Ці професійні ситуації складаються з: 1) формування професійної позиції; 2) позиційної реалізації – «реальний вступ у професійну ситуацію, інтеграція обраної позиції в соціальній системі через переструктурування особистого поля» [7, с. 192]. Цей напрям взаємодіє з теоріями мотивації досягнень і «Я-концепції» та наближається до положень теорії розвитку.

Ряд концепцій **типологічного напрямку** також розглядає професійне самовизначення як результат вибору професії. В основі типологій О. Липман, Ле Сенна, Дж. Холланда, Е. Шпрангер є те, що для кожного типу особистості характерний певний інтелектуальний розвиток, особливості характеру, темпераменту. Наприклад, Дж. Холланд стверджує, що професійне самовизначення полягає у окресленні самим індивідом власного особистісного типу до якого він належить. Характеризуючи професійний вибір як вибір способу життя, визначає особистісні типи:

реалістичний, дослідницький, артистичний, соціальний, підприємницький, конвенціональний, співвідносячи кожен з відповідною професійною сферою.

Теорія **професійно-особистісного розвитку спеціаліста** була започаткована в працях Ш. Блер, Е. Гінзберг, З. Шпрангера, Ш. Бюллера, У. Джейда і концептуально оформлена Д. Сьюпером. Її зміст відповідає гуманістичним суб'єктним підходам до професіогенезу та є орієнтованим на педагогічну практику. Здобутками цієї теорії є: визначення стадій професійного розвитку людини; введення в обіг «професійної зрілості» та розробка методик її виміру; створення кубічної класифікації професій; моделювання розвитку «Я-концепції» фахівця, його професійної кар'єри, професійної долі тощо. Так, Е. Гінзберг зазначає, що вибір професії – це процес, що відбувається не миттєво, а протягом тривалого періоду й включає серію важливих «проміжних рішень», які дещо обмежують свободу вибору, а їх сукупність приводить до остаточного. Д. Сьюпер стверджував, що професійний вибір, як процес, складається з серії подій, має передбачувані моделі та є тривалим; це своєрідна «Я-концепція», успішність якої визначається відповідністю поведінки особистості задачам вікового етапу, на якому вона знаходиться. Вчений суттєво вдосконалив теорію професійно-особистісного розвитку (прикладом є твердження, що людина протягом життя може повертатись до певних етапів) [8, с. 185].

**Психодинамічний напрям** (У. Мозер, Є. Бордін, А. Маслоу, Е. Роу) відстоює ідею про професійну діяльність, вибір професії як форму сублимації й оперотропізму, певну форму заміщення при зіткненні потреби людини з соціальними перешкодами. Відповідно вибір професії є спробою знайти у професійному житті шляхи вирішення внутрішньоособистісних конфліктів. За Е. Роу професійний вибір – задоволення потреб, де їх зміст обумовлений раннім розвитком у сім'ї батьків і стилем виховання, за допомогою чого формується індивідуальна структура потреб, і, певною мірою, професійні орієнтації та спеціальні здібності [6].

**Соціально-когнітивна кар'єрна теорія** (С. Браун, Л. Готьє, Ф. Гуей, Р. Лент) включає конструктивні блоки успішного професійного самовизначення: самоефективність, очікуваний результат та особисті цілі. Згідно позицій її представників, цільова спрямованість тісно пов'язана як з самоефективністю, так і з прогнозуванням власне результатів: люди прагнуть ставити цілі, що відповідають їх уявленням щодо особистісних можливостей та результатів, яких вони прагнуть досягти. У структурі теорії виділяються моделі: 1) розвитку кар'єрних інтересів, 2) факторів, що опосередковують пов'язану з кар'єрою поведінку [5, с. 275–276].

Здійснюючи дослідження стадій професійного самовизначення, увагу дослідників привертає лінія аналізу вибору професії, характеристикою якого є поняття «адаптивність до кар'єри», що введене М. Савіцкас. Його сутністю є здатність гнучко реагувати на вимоги і умови професійної діяльності, які динамічно змінюються, залучаючи для цього ресурси саморозвитку і самонавчання, що забезпечують можливість вирішувати задачі, пов'язані із професійним розвитком. У структурі «адаптивності до кар'єри» виділяють основні компоненти: планування власного професійного майбутнього, зацікавленість діяльністю та орієнтацію у вимогах професії, професійні сподівання, контроль і організація власної життєвої траєкторії відповідно до динаміки затребуваності професії та змін або трансформацій професійно важливих якостей, міра впевненості у власній відповідності вимогам та оцінка здатності виконувати професійну діяльність [3, с. 167].

Професійне самовизначення розглядається в контексті «ідентичності» (Е. Еріксон), що в зарубіжній літературі є аналогом «самовизначення». Згідно позиції науковця, «ідентичність» – сомототожність, особистісної істинності, повноцінності, приналежності світу та іншим людям. Він наголошував, що життя людини – шлях розвитку, поступове розв'язання задач, які виникають у процесі життєдіяльності [2, с. 142–143]. При цьому,

особливо важливим є завдання пошуку власної ідентичності, вирішення ряду питань: роль та місце в соціумі, характер способу існування тощо. Важливим при цьому є особистісне самовизначення, яке має інтегруватися з професійним, адже вони є взаємопов’язаними процесами становлення ідентичності. Професійне – виступає як важлива частина життєвого шляху, з визначенням майбутніх його перспектив, що є відмінністю професійного самовизначення від таких понять як профорієнтація, професійний вибір.

**Теорія професійного самовизначення** Дж. Крумбольц базується на положенні, що «кар’єрний розвиток є своєрідним процесом: людина може змінити вектор кар’єри у будь-який момент і період життя. Факторами кар’єрного розвитку є: 1) генетичні: стать, раса, особливості здоров’я, задатки; 2) непідвласні контролю чинники навколишнього середовища, наприклад, економіка, культурні норми; 3) навчання, досвід оволодіння (або його відсутність) новими професійними навичками» [4, с. 21].

**Сучасна теорія професійного самовизначення**, описана канадським дослідником Ч. Ченом у 2017 р. і перевірена значною кількістю експериментальних досліджень, є адаптацією теорії самовизначення Е. Десі та Р. Райана до сфери професійного розвитку. Вона базується на положеннях: 1) для гармонійного розвитку фахівця необхідне задоволення ключових потреб: у самодетермінації, в компетентності, у взаємозв’язку з іншими людьми; 2) на вибори та поведінку впливають як внутрішня мотивація, так і зовнішня [1, с. 19].

Аналіз теорій на напрямів професійного самовизначення дає підстави віднести досліджуваний феномен до реально-практичної структури діяльності фахівця, що характеризується: 1) інтеграцією внутрішніх факторів самовизначення і зовнішніх умов; 2) усвідомленням збуджуючого «хочу» і спонукального «вимагають»; 3) наявністю комплексу реально-практичних дій в умовах ринку, спрямованих на прийняття рішення щодо морального змісту ситуації та реалізацію; 4)

дієвістю пізнавально-перетворюючих дій, спрямованих на усвідомлення здійсненої діяльності та оцінку її результатів.

Проаналізувавши зазначені наукові джерела, визначаємо орієнтири професійного самовизначення, що полягають у сформованості: 1) установки на активність та самопізнання як основи самовизначення; 2) забезпечення самопізнання та «образу-Я» як бази професійної діяльності; 3) вміння зіставляти «образ-Я» з вимогами професії до особистості та потребами ринку праці, створювати професійний план; 4) вміння аналізувати види професійної діяльності, враховуючи їх спорідненість за психологічними ознаками та вимогами до фахівця; 5) створювати умови для перевірки можливостей самореалізації в різних видах діяльності шляхом професійних проб; 6) забезпечувати розвиток професійних якостей; 7) мотивації та готовності до зміни професії і переорієнтації на нову діяльність; 8) загальнолюдських та загальнопрофесійних якостей, потреб особистості.

### **Література**

1. Chen C. P. Positive compromise: A new perspective for career psychology. *Australian Journal of Career Development*. 2004. 13. P. 17–28.
2. Erikson Erich H. *Childhood and Society*. New York, Norton, 1963. 445 p.
3. Gauthier L., Guay F., Fernet S. Predicting Career Indecision: A Self-Determination Theory Perspective. *Journal of Counseling Psychology*. 2003. 50(2). P. 165–177.
4. Krumboltz J. D. Improving career development theory from a social learning perspective. In M. L. Savickas, & R. L. Lent (Eds.), *Convergence in career development theories: Implications for science and practice*. Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press. 1994. P. 9-31.
5. Lent R. W., Brown S. D., Hackett Gail Social cognitive career theory. *Career Choice and Development*. 2002. 4. P. 255–311.
6. Roe A. *The psychology of occupations*. N.Y. : Willey, 1956. 340 p.



7. Siefert K. H., Eckhardt H. H., Jaide W. Theorien der Berufswahle und der beruflichen Entwicklung. Handbuch der Berufspsychologie. Gottingen. 1977. S. 173–279.
8. Super D. E. A Theory of vocational development. *Amer. Psychologe*. V. 8. № 5. P. 185–186.