
Теоретические основы профессионального становления офицера

Осёдло В. И., кандидат психологических наук, доцент, начальник кафедры психологии и педагогики Национального университета обороны Украины, Киев (v.osyodlo@gmail.com)

В статье обоснованы актуальность и перспективы изучения профессионального становления офицера. Показано, что профессиональное становление – это значительная часть онтогенеза человека, который охватывает период от начала формирования профессиональных намерений до завершения профессиональной жизни. Полученные данные показывают, что профессиональное становление личности происходит в течение всей профессиональной жизни и не ограничивается только одним или несколькими периодами. Обобщены взгляды разных ученых на проблему профессионального становления. В качестве результата теоретического изучения проблемы предложена стадийная структура профессионального становления офицера. Весь процесс профессионального становления допускает прохождение офицером 6-ти этапов: 1) допризывной подготовки; 2) оптации; 3) профессиональной учебы; 4) овладения профессиональной деятельностью (первичной и вторичной профессионализации); 5) мастерства; 6) освобождения и социальной адаптации. Показано, что на каждом из этапов происходит изменение ведущих механизмов детерминации профессиональной деятельности офицера, изменяется система новообразований в структуре личности, ее ценностей и целей.

Ключевые слова: личность, деятельность, профессиональное становление, этапы становления, механизмы детерминации.

Актуальность проблемы. Историческая обусловленность изучения профессионального становления личности связана с появлением профессий, а рассмотрение их взаимодействия с личностью стало ядром отмеченной проблематики. Среди целой когорты системных категорий, становление понимают как процесс, главная характеристика которого заключается в том, что существование явления уже началось, но еще не приобрело завершенную форму. Выражая соотношение незавершенности существования, становление раскрывается как переход возможности в действительность и может быть рассмотрено как промежуточное звено между ними.

Возникшие в процессе становления качественные превращения объекта выводят его на новый уровень функционирования. Именно поэтому понятие “становление” и “развитие” принадлежат одновременно тому же объекту. При этом развитие является своеобразной перспективной линией прохождения отдельных ступеней, которые означают отдельный акт становления в новом для личности качестве. Такую перспективу можно постичь, если обратиться к выяснению

сущности и содержания профессионального становления личности на примере профессии офицера, определив при этом основные этапы его профессионального становления и факторы, которые влияют на эффективность этого процесса.

Теоретический анализ проблемы. В современной психологической науке проблематика профессионального становления личности представлена целым рядом методологических и общетеоретических исследований. Необходимость продуктивного решения задач профессионального становления нашла отображение в исследованиях разных аспектов упомянутой научной проблемы, – выполнение профессиональной деятельности (В.А. Бодров, Э.Ф. Зеер), изучение уровней профессионализма в деятельности (А.К. Маркова, О.Р. Фонарев), формирование готовности к труду и тому подобное (Г.О. Балл, В.А. Моляко); профессиональное становление субъекта труда (Н.Ю. Волянюк, Г.В. Ложкин), общие принципы развития профессиональной культуры субъекта деятельности (Е.О. Климов, С.Д. Максименко) и др.

Из общепсихологических позиций мы знаем, что становление субъекта деятельности – результат прохождения им сложного пути своего развития, подготовки к вхождению в мир профессий, освоению профессиональной деятельности, адаптации к ней и совершенствованию профессионального мастерства. На этом пути постоянно возникают все новые и новые требования к субъекту деятельности и его профессиональной пригодности. В то же время уровень пригодности, то есть степень соответствия личности профессиональным требованиям, является детерминирующим фактором в развитии субъекта деятельности [2; 3; 5; 6; 8 и др.].

Наиболее распространенным определением понятия “становление личности” в психологии является понимание его как непрерывного процесса целеустремленного прогрессивного изменения личности под воздействием социальных действий и собственной активности, направленной на самосовершенствование и самореализацию. Становление личности обязательно предусматривает потребность в развитии, возможность и реальность удовлетворения потребностей человека. По мнению Э.Ф. Зеера [5], по мере становления личности растет целостность, интегративность ее психической организации, усиливается взаимосвязь разных свойств и качеств, накапливается новый потенциал развития.

Центральной проблемой становления личности является раскрытие закономерностей перехода от низкого уровня развития к более высокому. Переход от одного уровня к другому происходит на основе диалектического принципа развития: в процессе эволюционного развития возникают и накапливаются противоречия, которые приводят к прыжку или к переходу на новый, высший уровень [1; 4; 7; 11; 14; 16 и др.].

Становление субъекта деятельности со своей позицией, профессиональными планами, стратегией поведения, целями и программами действий, отношением к результатам деятельности и другими специфическими свойствами, является результатом преломления законов развития человека, изменения психического состава на жизненном пути под воздействием деятельных детерминант действия. В

этом процессе одним из критериев развития субъекта является уровень его активности в своем деятельном (степень трудовой продуктивности и надежности) и субъективном (степень удовлетворенности конкретным трудом) выражении.

Качественное отличие уровней развития предопределяется особенным сочетанием внутренних процессов развития и внешних условий, которые являются типичными для соответствующего периода. Становление допускает направленность, которая может изменяться, и непрерывность, которая может прерываться, останавливаться в развитии, а в отдельных случаях и разрушаться. К сожалению, до этого времени в психологической науке вопросам раскрытия закономерностей перехода от низкого уровня профессионального развития к более высокому надлежащего внимания не уделяется, хотя такие попытки есть. По мнению, О.Р. Фонарева [14], трудности изучения процесса профессионализации усложняются тем, что учение о способностях, в том числе профессиональных, ориентировано преимущественно на нормативную деятельность, которая предусматривает определенный способ ее выполнения. Именно поэтому, по мнению ученого, не выделяют уровни профессионализма, а учитывают лишь возраст и время работы по специальности.

Проведенный анализ концепций профессионального становления личности показывает, что в зависимости от избранного критерия в психологии сформировались несколько взглядов на её этапы. В основу первого взгляда положены критерии социальной ситуации развития на уровне реализации профессиональной деятельности. Главным критерием является хронологический возраст индивидуума. В частности в концепции Т. В. Кудрявцева [7] и ряда других авторов [2, 4, 7; 10; 13: 16] выделены четыре этапа профессионального становления человека: 1) возникновение профессиональных намерений; 2) профессиональной учебы; 3) профессиональной адаптации; 4) реализации в работе. В концепции Э.Ф. Зеера [5] это этапы оптации, профессиональной подготовки, профессионализации и мастерства; у Ю.П. Поваренкова [13] – допрофессиональное развитие, выбор профессии, профессиональная учеба и профессиональная деятельность.

Следующая группа концепций объединена в пределах критерия профессионализма. Представитель этой группы А.Р. Фонарев основными стадиями профессионального становления человека считает три – а) стадию владения, б) социальных достижений и в) стадию служения.

А.К. Маркова [11], опираясь на уровень развития профессионализма, также выделяет три стадии – самоопределения, самовыражений, самореализаций, а Н.Ю. Волянюк [3], базируясь на способности субъектов к саморазвитию, выделяет семь стадий профессионального становления: допрофессиональное развитие, стадия оптации, профессиональной подготовки, профессиональной адаптации, первичной профессионализации, вторичной профессионализации и мастерства.

По мнению Е.А. Климова [6], становление представляет собой процесс постоянного и неуклонного развития, направляющегося к профессиональному совершенству, методическому и педагогическому мастерству.

Таким образом, подытоживая отмеченное, мы приходим к выводу, что профессиональное становление – это значительная часть онтогенеза человека, который охватывает период от начала формирования профессиональных намерений до завершения профессиональной жизни. В этом гетерохронном процессе выделяют стадии оптации, профессионального образования, профессиональной адаптации, профессионализма и мастерства. Большинство авторов признается этапность профессионального становления субъекта, а также отсутствие единства взглядов относительно вековой периодизации и критериев, положенных в ее основу. Полученные данные показывают, что профессиональное становление личности происходит в течение всей профессиональной жизни и не ограничивается только одним или несколькими периодами. Обобщены взгляды разных ученых на проблему профессионального становления, приведенные в работах Н.Ю. Волянюк и Г.В. Ложкина [3; 8].

Изучение подходов зарубежных авторов к проблеме профессионального становления личности показывает, что большинство из них также изучают эту проблему в рамках модели онтогенетического психического развития. На основании систематизации существующих научных разработок можно выделить исследования, посвященные развитию личности на разных этапах жизненного и профессионального пути (Ш. Бюлер [17], Э. Эриксон [15], Дж. Сьюпер [18], К. Юнг [15] и др.).

В основу периодизации этапов жизнедеятельности Ш. Бюлер положила принцип “интенционности” в цели создания и цели достижения. С помощью этого критерия она выделяет пять главных фаз жизненного цикла личности:

1 фаза – от 0 до 15 лет – отсутствие точных целей жизни, их размытость, внешняя заданность;

2 фаза – от 15 до 20 лет – зарождение, оценка целей жизни и формирования плана их достижений;

3 фаза – от 25 годов до 40–45 лет – постановка четких и точных целей в профессиональной и личной жизни, их практическое достижение

4 – от 45 до 65 лет – подведение итогов прошлой деятельности и жизни, пересмотр будущих жизненных целей;

5 фаза – от 65 до 70 и дальше – оценка своего жизненного пути и профессиональной деятельности критерием достижения или не достижения поставленных целей.

Сознательное, активно-рефлексивное отношение к жизни, профессии, к себе, как субъекту жизнедеятельности дает возможность человеку, по мнению исследовательницы, достичь поставленных целей в личной и профессиональной жизни [17].

Более детализированную градацию периодов профессиональной жизни разработал Д. Сьюпер [18], который выделил такие стадии профессионального развития:

1. На стадии пробуждения (до 14 лет) «Я-концепция» развивается благодаря идентификации со значимыми взрослыми: в фазе фантазии (4–10 лет) доминируют детские потребности, профессиональные роли проигрываются в виде фантазии; в фазе интересов (11–12 лет) формируются профессионально значимые преимущества; в фазе возможностей (13–14 лет) апробируются индивидуальные способности, появляются представления о профессиональных требованиях и содержании профессионального образования.

2. На стадии исследования (15–24 года) индивид пытается испытать себя в разных ролях при ориентации на свои реальные профессиональные возможности.

3. Стадия консолидации (25–44 года) характеризуется стремлением обеспечить в найденном профессиональном поле стойкую личностную позицию.

4. На стадии сохранения (45–65 лет) профессиональное развитие индивида идет в одном определенном направлении, без выходов за рамки найденного профессионального поля.

5. На стадии спада (после 65 годов) происходит развитие новых ролей: частичное участие в профессиональной жизни, наблюдение за профессиональной деятельностью других людей [18].

В исследованиях Д. Сьюпера было сформулированное понятие “профессиональной зрелости” относительно разных стадий развития профессионала. Профессиональную зрелость на определенных стадиях развития автор определял, как: осведомленность о профессии, путях ее приобретения и потребности в ней; осознание связи между учебой и последующей профессиональной деятельностью; достаточный объем профессиональных знаний, умений, навыков; осознание факторов, которые определяют успешное профессиональное развитие. В целом профессиональная зрелость характеризуется степенью самостоятельности в решении проблем профессионального развития, к тому же этот уровень должен изменяться в меру перехода от одних стадий развития к другим.

Все вышеупомянутое подтверждает тот факт, что профессиональное становление субъекта является одним из аспектов его общего развития и определяется последовательностью принятых им решений, а также теми достижениями, которые он может приобщить к своему активу. Процесс профессионального становления индивидуально своеобразен, неповторим, поскольку неповторимы те конкретные условия, в которых он проходит. Этапы профессионализации сопровождаются разными требованиями к субъекту деятельности. Для выполнения профессиональных заданий на каждом из этих этапов активность личности связана с реализацией функций, полностью определяемых совокупностью личностных свойств, которые могут отличаться между собой их составом, степенью значимости и интенсивности “загрузки”.

Для проблемы профессионального становления субъекта деятельности важным является положение о внутренней противоречивости процесса индивидуального развития человека. Неравномерность изменений и гетерохронность фаз развития характерны не только для процессов роста и

дозревания, но и для более поздних периодов жизни. Становление субъекта деятельности со своей позицией, профессиональными планами, стратегией поведения, целями и программами действий, отношением к результатам деятельности и другими специфическими свойствами, является результатом отображения законов развития человека, изменения психического состава на жизненном пути под воздействием деятельных детерминант. Важным источником поступательного развертывания возможностей субъекта деятельности, изменений его отдельных личностных структур, является определение целей в динамике развертывания конкретной деятельности, что является весомым источником развития психической организации личности [9].

Следовательно, опираясь на модель онтогенетического психического развития личности, рассмотренные классификации ее профессионального становления и определенные обобщения, мы получаем основания для раскрытия специфики профессионального становления офицера как субъекта деятельности.

Существующие исследования проблемы профессионального становления офицера показывают, что большинство из них касаются деятельности младших офицеров, а предметом исследования выступают отдельные элементы структуры деятельности или динамика личностных свойств в процессе профессиональной адаптации [5; 6; 7 и др.]. Однако за пределами внимания исследователей остались вопросы изучения целостного профессионального пути офицера – от приобретения профессионального образования к увольнению со службы, что требует проведения дополнительных исследований в этом направлении.

Военно-профессиональная деятельность (ВПД) принадлежит к специфической форме активности человека, основной особенностью которой являются особые условия деятельности. Констатируя влияние особых условий деятельности на формирование факторов риска, следует отметить, что их действие направлено на трансформацию и формирование личностных профессиональных свойств офицера. Анализ имеющейся литературы (В.Г. Асеев, 1978; Л.И. Божович, 1951, С.Ф. Венда, 1981; Б.А. Вяткин, 1991; В.И. Лебедев и др.) дает возможность предусмотреть, что особые условия влияют, прежде всего, на чувства и эмоции, могут вызывать у ее субъектов разные психические состояния, приводить к дезорганизации деятельности, до формирования ощущения неадекватности, нервного срыва, личностных изменений и тому подобное.

В контексте нашего исследования важным является понимание того, что происходит с субъектом ВПД наделенным активностью, какие способы и формы влияния на объект деятельности она приобретает. Это обстоятельство приобретает исключительный интерес еще и потому, что субъектами деятельности являются зрелые люди в возрасте от 21-22 до 55-60 лет, а деятельность, таким образом, рассматривается нами как основное средство, с помощью которого офицер развивается как личность. Учеными справедливо отмечается, что для взрослого человека важным является психологический выбор ведущей деятельности, которая в разные периоды жизни может быть разной. Представление о целесообразности выделения ведущей деятельности и ее влияния на личностно-профессиональное развитие содержится в трудах многих исследователей [1; 3; 4; 5; 12; 14 и др.].

В то же время психология в особенных условиях не имеет в своем распоряжении достаточных экспериментальных доказательств того, что может составить ведущий тип деятельности на каждом вековом этапе зрелой личности. На наш взгляд определяющим свойством ведущей деятельности офицера может стать характеристика его субъектной активности, предопределенная профессиональным содержанием. По этой причине определением ведущей деятельности офицера, по нашему мнению, можно называть такую форму активности, которая раскрывает его особенное, субъективное отношение к профессиональной деятельности, определению целей, стремлению к профессиональному усовершенствованию, предопределяет важнейшие изменения психических свойств.

Поскольку в своем личностном развитии человек проходит через закономерное изменение соответствующих типов ведущей деятельности, их изучения дало возможность психологам (Н.Ю. Волянюк, Е.О. Климов, Д.Б. Эльконин, Э. Эриксон и др.) построить несколько вариантов периодизации психического развития человека. Для нас представляют интерес три стадии развития офицера в процессе профессионального становления: первичная профессионализация (22-30 лет), вторичная профессионализация (до 45 лет) и стадия мастерства (до 55 лет). Такая периодизация развития офицера, который осуществляет деятельность в особенных условиях, на наш взгляд, является наиболее оптимальной и может быть использована в профессиональной подготовке офицера на разных организационно управленческих уровнях. Кроме того, мы выделяем и другие этапы профессионального становления офицера которые охватывают период оптации, профессиональной учебы, увольнения из рядов вооруженных сил и социальной адаптации. Основные этапы профессионального становления офицера схематически представлены на рис. 1.

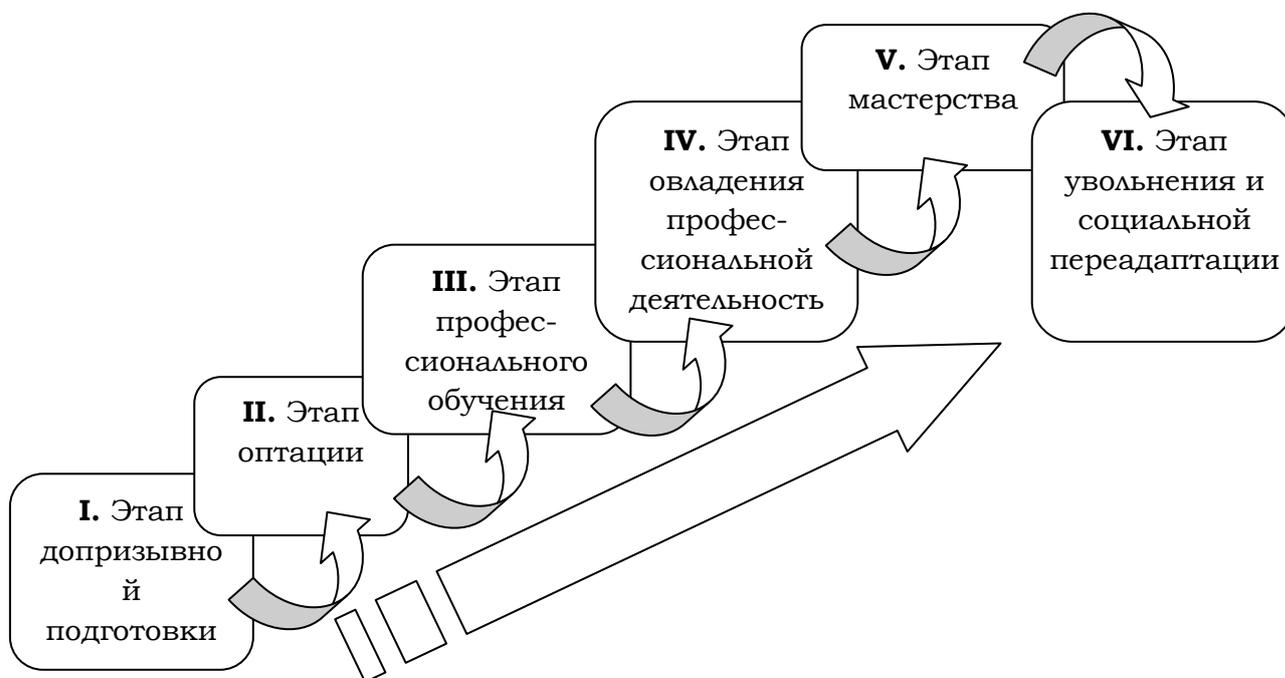


Рис. 1. Этапы профессионального становления офицера

На рис. 1. видно, что весь процесс профессионального становления допускает прохождение офицером 6-ти этапов: 1) допризывной подготовки; 2) оптации; 3) профессиональной учебы; 4) овладения профессиональной деятельностью (первичной и вторичной профессионализации); 5) мастерства; 6) освобождения и социальной адаптации.

I. Этап допризывной подготовки – от 15 до 17 лет. Допризывная подготовка осуществляется в общеобразовательных и профессионально-технических учебных заведениях, а также высших учебных заведениях в случае, если определенный образовательный квалификационный уровень получен на основе базового среднего образования. Допризывная подготовка должна обеспечить получение юношами первичных знаний из общевоинских дисциплин с целью сокращения срока становления молодых солдат и матросов, скорой их адаптации к военной службе, а в военных лицеях формирования профессиональной направленности лицеистов на последующую учебу в ВВНЗ.

На этом этапе допризывниками формируется собственная позиция относительно будущего выбора профессии офицера, начинается процесс личностного и профессионального самоопределения, поиск своего призвания и ощущение потребности выбора определенной профессии, становятся более четкими социальные устремления.

Важным личностным образованием этого периода является формирование Я-концепции. Стойко позитивные Я-концепция и Я-образ несут в себе информацию о субъективном образе профессии, качествах, которыми должен владеть будущий офицер, при этом складывается целостная система отношений к выбору военной профессии и к себе как к будущему специалисту.

II. Этап оптации (выбор профессии) – 16-18 лет. На этапе оптации происходит овладение системой социально значимых ценностных представлений о построении жизни и профессиональном пути, усвоение системы надлежащих отношений с однолетками и взрослыми, формирование информационных основ социальной и профессиональной направленности, самооценка собственной профессиональной пригодности на основе анализа своих возможностей и степени развития профессионально важных качеств, активные попытки самоусовершенствования и самоорганизации.

III. Этап профессиональной учебы (от 17–18 до 22–23 лет). Подготовка военных специалистов с высшим образованием (офицерский и сержантский (старшинский) состав) осуществляется на основании государственного заказа и других нормативно правовых актов в отрасли высшего образования, с учетом особенностей военной службы, реальных материальных и финансовых ресурсов, которые могут быть выделены для этого, обеспечение социальной защиты офицеров и сержантов (старшин) при увольнении их с военной службы в запас или в отставку.

Подготовка военных специалистов с высшим образованием проводится в ВВНЗ на базе полного общего среднего образования по всем образовательным квалификационным уровням (младший специалист, бакалавр, специалист, магистр) и по образовательным профессиональным программам, которые отвечают

.....

требованиям государственных стандартов высшего образования и отраслевых военных стандартов образования. По завершении ВВНЗ предусматривается проведение государственной аттестации выпускников и получение ими документа об образовании государственного образца.

На этапе профессиональной подготовки происходит целеустремленное освоение системы знаний, практических навыков и умений в избранной профессиональной деятельности, формирование целостных представлений о военно-профессиональной среде, профессиональном сообществе, развитие и наполнение предметным содержанием мотивов и целей будущей деятельности, развитие операционной основы деятельности, профессионального самоопределения, элементов профессионального мышления, памяти, психомоторики и тому подобное.

IV. Этап овладения профессиональной деятельностью (первичная и вторичная профессионализация). Этап овладения профессиональной деятельностью начинается после завершения ВВНЗ. В этом возрасте субъект ВПД завершает свою профессиональную подготовку и приобщается к выполнению профессиональных обязанностей.

Этап первичной профессионализации начинается с профессиональной адаптации, которая может длиться от 1 до 3 лет. В это время происходит приспособление к социальным и профессиональным нормам, условиям, процессам трудовой деятельности, последующее развитие самоопределения в избранной профессии, самосознание правильности выбора профессионального пути, согласование жизненных и профессиональных целей и установок, формирование значимых черт личности профессионала, развитие профессионально важных качеств, специальных способностей, эмоционально волевых качеств.

Этап первичной профессионализации предусматривает усовершенствование личностной структуры офицера, развитие профессионально-значимых качеств, формирование индивидуального стиля служебной и профессиональной деятельности, развитие приемов самооценки, саморегуляции, самосовершенствования.

В процессе профессионального становления офицера происходят значимые качественные изменения, которые открывают новые перспективы его служебного роста. Все эти изменения происходят на этапе вторичной профессионализации (до 40-45 лет), который является периодом наибольших профессиональных достижений офицера. Офицер, который находится на этапе вторичной профессионализации – это уже опытный специалист, профессионал который самостоятельно, надежно и успешно выполняет основные управленческие функции и который уже четко определился в пространстве военной профессии.

V. Этап мастерства (до 55-60 лет). Высокий уровень мастерства офицера в профессиональной деятельности превосходит просто умелость как хорошее владение приемами, способами и средствами деятельности. Мастерство – это прерогатива субъекта деятельности, который может не только адекватно применять на практике свои умения, но и совершенствовать их. Мастерство сказывается не только в большом запасе умений и навыков выполнения некоторой

деятельности, но и в умении организовать систему саморегуляции, наладить субъектную активность, направленную на эту деятельность. Мастерству нельзя научиться, его можно лишь передать и перенять. Офицер, который достиг этой фазы, решает любые профессиональные задания, ему свойственен универсализм, широкая ориентация в профессиональной сфере, индивидуальный стиль деятельности, и др. Потому офицеры, которые находятся на этапе мастерства и призваны передать свой субъективный опыт младшим офицерам, то есть передать опыт организации субъектной активности и самодетерминации в деятельности.

Психологическими предпосылками становления офицера как самостоятельного субъекта деятельности на этапе мастерства являются: сформированность иерархической системы динамических смысловых систем; интериоризация культурного и накопление индивидуального опыта деятельной реализации субъектного опыта. Центральной проблемой развития личности офицера на этом этапе остается развитие его ценностно-смысловой сферы, готовность поставить перед собой вопросы, которые предъявляет к нему жизнь и профессиональная деятельность и дать на них ответы.

VI. Этап увольнения и социальной переадаптации (от 50 и старше).

После увольнения офицера со службы процесс профессионального становления переходит на этап социальной переадаптации. Социальная переадаптация заключается в создании для военнослужащих соответствующих условий (улучшение жилищных условий, материальное обеспечение, переподготовка и помощь в трудоустройстве), возобновлении потерянных и налаживании новых контактов с социумом, которые дают возможность офицеру вернуться в общество, приобрести адекватное, в соответствии с жизненным и профессиональным опытом, общественное положение.

Переадаптация формирует защитные (компенсаторные) реакции в ответ на действие новых факторов. Психологические особенности процесса переадаптации заключаются в необходимости:

- формирования новых функциональных систем, которые дают возможность адекватно отображать новую реальную действительность;
- актуализации и удовлетворении новых потребностей, которые вытекают из приобретенного социального положения.

Психическая переадаптация сопровождается нарушениями пространства и времени, появлением необычных психических состояний (тревожность, страх, эмоциональная неустойчивость и др.), выраженными вегетативными сдвигами, формированием новой системы ценностей, изменением критериев, регулирующих поведение офицера и его активность. С увеличением длительности этого периода времени, изменения, которые происходят в механизмах регуляции поведения офицера, превращаются в стойкие стереотипы, прежние адаптационные механизмы постепенно гаснут.

На этом этапе по-новому открывается такая сфера деятельности офицера, как наставничество и передача своего опыта младшему поколению. Через этот уровень

проходят все люди, которые дожили до пенсионного возраста, но каждый переживает его с разной мерой достоинства. На этом уровне человек может оказаться просто “профессионалом в прошлом” (экс-профессионалом), а может остаться желаемым консультантом, советчиком, наставником, экспертом, ненавязчиво делящимся своим профессиональным опытом, опытом достижений и ошибок, неудач, с тем, чтобы помочь молодому поколению их избежать. Этот уровень может дать возможность найти человеку новые грани профессионализма, что заключается в помощи и духовном обогащении других людей.

Таким образом, на каждом из рассмотренных этапов происходит изменение ведущих механизмов детерминации профессиональной деятельности офицера, изменяется система новообразований в структуре личности, ее ценностей и целей. Так, если на этапах допризывной подготовки, оптации и профессиональной учебы доминируют социальные факторы – семья и система образования, то на следующих этапах преобладает собственная активность офицера, он как субъект деятельности ставит перед собой цели относительно освоения и приспособления к требованиям профессии, пытается изменить ее содержание и условия, избрать собственный вектор профессионального развития и таким образом претендовать на авторство своей жизненной и профессиональной программы.

Литература

1. Балл Г. А. “Психология” методологии: рациогуманистический взгляд / Г. А. Балл // Вопросы психологии. – 2011. – № 2.
2. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности / В. А. Бодров – М. : ПЕР СЭ, 2001.
3. Воляннюк Н. Ю. Теоретичні основи проблеми професіоналізації суб’єкта діяльності / Н. Ю. Воляннюк // Вісник Національного технічного університету України “Київський політехнічний інститут”. Філософія. Психологія. Педагогіка : зб. наук. праць. – К. : ІВЦ “Політехніка”, 2002. – № 3.
4. Выготский Л. С. Собрание сочинений: в 6 т. / Л. С. Выготский. – М.: Педагогика, 1982. – Т. 1.
5. Зеер Э. Ф. Профессиональное становление личности. – М. : 2005.
6. Климов Е. А. Психология профессионала / Е. А. Климов. – М. : Издательство “Институт практической психологии”; Воронеж: НПО “МОДЭК”, 1996.
7. Кудрявцев Т. В. Исследование психологических особенностей профессионального становления личности / Т. В. Кудрявцев // Методологические проблемы повышения эффективности психолого-педагогических исследований / [отв. ред. Н. Д. Никандров]. – М., 1985.
8. Ложкин Г. В. Субъект-объектные ориентации тренеров-преподавателей в жизненных ситуациях / Г. В. Ложкин, Н. Ю. Воляннюк // Журнал практического психолога. – 2004. – № 10.

-
9. *Ломов Б.Ф.* Методологические и теоретические проблемы психологи / Б. Ф. Ломов. – М. : Наука, 1984.
 10. *Максименко С. Д.* Особистість: прогноз розвитку і життєвий шлях: [Про пробл. прогнозування псих. розвитку] // Психолог. – 2006. – № 7.
 11. *Максименко С. Д.* Субъектный подход в изучении профессиональной самореализации / С. Д. Максименко, В. И. Осёдло // Психология и право. Электронный журнал. – 2011. – №1.
 12. *Маркова А. К.* Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Международный гуманитарный фонд “Знание”, 1996.
 13. *Поваренков Ю. П.* Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю. П. Поваренков. – М. : Изд-во УРАО, 2002.
 14. *Фонарев А. Р.* Психологические особенности личностного становления профессионала / А. Р. Фонарев. – М. : РАО; Московский психолого-социальный ин-т.; Воронеж : МПСИ, 2005.
 15. *Фрейджер Р.* Личность: теории, эксперименты, упражнения / Р. Фрейджер, Д. Фейдимен. – СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2001.
 16. *Эльконин Д. Б.* Введение в психологию развития (в традиции культурно-исторической теории Л.С. Выготского) / Д. Б. Эльконин. – М. : Тривола, 1994.
 17. *Boehler Ch.* Der menschliche Lebenslauf als psychologisches Problem / Ch. Boehler. – Leipzig, 1933.
 18. *Super D. E.* Toward a comprehensive theory of development / D. E. Super // Career development: Theory and practice [D. H. Montross, S. J. Shinkman, et al.]. – Springfield IL : Charles C. Thomas, 1992.

Theoretical foundations of professional development of an officer

Osyodlo V.I., PhD in Psychology, associate professor, head of chair of psychology and education, National Defense University of Ukraine, Kiev (v.osyodlo@gmail.com)

The contribution justifies the relevance and prospects of research of professional development of an officer. It is shown that the professional development is an important part of ontogenesis of man which covers the period from the beginning of development of professional intentions till the end of professional life. The received data shows that professional development of personality takes place throughout the whole professional life and is not limited to one or several periods. The contribution generalizes the views of different scientists on the problem of professional development. As a result of theoretical research of the problem the authors propose a stadial structure of the professional development of an officer. The whole process of the professional development permits the passing of 6 stages: 1) preinduction training; 2) potation, 3) professional education; 4) mastering the professional activity (primary and secondary professionalization); 5) mastery; 6) separation and social adaptation. It is shown that on each of these stages there are changes in the main mechanisms of determination of the professional activity of an officer, changes in the system of new formations in the personality structure, its values and aims.

Keywords: personality, activity, professional development, stages of development, mechanisms of determination.

References

1. *Ball G. A.* "Психология" методologii: raciogumanisticheskiy vzgljad / G. A. Ball // *Voprosy psihologii*. – 2011. – № 2.
2. *Bodrov V. A.* Psihologija professional'noj prigodnosti / V. A. Bodrov – M. : PER SJe, 2001.
3. *Voljanjuk N. Ju.* Teoretichni osnovi problemi profesionalizacii sub'ekta dijal'nosti / N. Ju. Voljanjuk // *Visnik Nacional'nogo tehničnogo universitetu Ukraïni "Kiïvs'kij politehničnij institut"*. Filosofija. Psihologija. Pedagogika : zb. nauk. prac'. – K. : IVC "Politehnika", 2002. – № 3.
4. *Vygotskij L. S.* Sobranie sochinenij: v 6 t. / L. S. Vygotskij. – M.: Pedagogika, 1982. – T. 1.
5. *Zeer Je. F.* Professional'noe stanovlenie lichnosti. – M. : 2005.
6. *Klimov E. A.* Psihologija profesionala / E. A. Klimov. – M. : Izdatel'stvo "Institut praktičeskoj psihologii"; Voronezh: NPO "MODJeK", 1996.
7. *Kudrjavcev T. V.* Issledovanie psihologičeskikh osobennostej professional'nogo stanovlenija lichnosti / T. V. Kudrjavcev // *Metodologičeskie problemy povyšeniija jeffektivnosti psihologo-pedagogičeskikh issledovanij* / [otv. red. N. D. Nikandrov]. – M., 1985.
8. *Lozhkin G. V.* Sub#ekt-ob#ektneje orientacii trenerov-prepodavatelej v zhiznennyh situacijah / G. V. Lozhkin, N. Ju. Voljanjuk // *Zhurnal praktičeskogo psihologa*. – 2004. – № 10.
9. *Lomov B.F.* Metodologičeskie i teoretičeskie problemy psihologi / B. F. Lomov. – M. : Nauka, 1984.
10. *Maksimenko S. D.* Osobistist': prognoz rozvitku i zhittevij shljah: [Pro probl. prognozuvannja psih. rozvitku] // *Psiholog*. – 2006. – № 7.
11. *Maksimenko S. D.* Subektnyj podhod v izuchenii professional'noj samorealizacii / S. D. Maksimenko, V. I. Osjodlo // *Psihologija i pravo. Jelektronnyj zhurnal*. – 2011. – №1.
12. *Markova A. K.* Psihologija profesionalizma / A. K. Markova. – M. : Mezhdunarodnyj gumanitarnyj fond "Znanie", 1996.
13. *Povarenkov Ju. P.* Psihologičeskoe soderzhanie professional'nogo stanovlenija cheloveka / Ju. P. Povarenkov. – M. : Izd-vo URAO, 2002.
14. *Fonarev A. R.* Psihologičeskie osobennosti lichnostnogo stanovlenija profesionala / A. R. Fonarev. – M. : RAO; Moskovskij psihologo-social'nyj in-t; Voronezh : MPSI, 2005.

15. *Frejdzher R.* Lichnost': teorii, jeksperimenty, uprazhnenija / R. Frejdzher, D. Fejdimen. – SPb. : Prajm-EVROZNAK, 2001.
16. *Jel'konin D. B.* Vvedenie v psihologiju razvitija (v tradicii kul'turno-istoricheskoi teorii L.S. Vygotskogo) / D. B. Jel'konin. – M. : Trivola, 1994.
17. *Boehler Ch.* Der menschliche Lebenslauf als psychologisches Problem / Ch. Boehler. – Leipzig, 1933.
18. *Super D. E.* Toward a comprehensive theory of development / D. E. Super // Career development: Theory and practice [D. H. Montross, S. J. Shinkman, et al.]. – Springfield IL : Charles C. Thomas, 1992.