

СТРУКТУРНИЙ АНАЛІЗ ПРОЦЕСУ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ

У статті проаналізовано структуру професійного самовизначення особистості та розглянуто сутність елементів цього процесу. Показано, які чинники відіграють вирішальну роль у професійному самовизначенні школярів.

Ключові слова: вибір професії, професійне самовизначення, професійні інтереси, професійні наміри, професійна мотивація, професійна адаптація.

Проблема вибору професії стара як світ, а вдало вибрана професія скорочує частоту фізичних і психічних проблем, пов'язаних зі здоров'ям, і підсилює задоволеність людини життям. Робота відіграє важливу роль у житті кожної людини та дуже впливає на її стан і самопочуття.

У цьому контексті варто нагадати відомий вислів С. Рубінштейна щодо того, що «проблема самовизначення є передусім проблемою визначення свого способу життя».

Отже, адекватність вибору і рівень опанування професії впливають на всі сторони і загальну якість життя. Тому одним із центральних, і в цьому сенсі доленосних в житті кожної людини, в її професійній кар'єрі, є питання про правильний пошук, вдалий вибір і оволодіння професією.

Мета статті – розкрити особливості процесу професійного самовизначення особистості та показати які чинники впливають на усвідомлений вибір майбутньої професії молодою людиною.

Професійне становлення є досить складним, тривалим, рухливим і багатоплановим процесом, в якому виразно виділяються певні стадії.

Наприкінці минулого століття в міжнародний стандарт було занесено 9333 професії, а в нашій країні фахівці нарахували близько 7000 професій [4]. При цьому щорічно на ринку праці відбувається оновлення близько 500 професій. У той же час багато професій «живуть» від 5 до 15 років, а потім або «помирають», або змінюються до невпізнання. При цьому слід враховувати, що [3]:

1) раніше «ідеальний» образ професіонала багато в чому був пов'язаний з образом конкретних людей і їх «професійною» біографією, іноді це був збірний образ, але все одно він мав конкретність, яка допомагала процесу ідентифікації молодої людини;

2) у сучасних умовах ми спостерігаємо, що «ідеальний образ професіонала» змінився на «ідеальний спосіб життя», тобто професія постає як засіб для досягнення бажаного способу життя.

Не можна не відзначити і ще одну особливість сучасної молоді – акселерацію, яка теж має вплив на вибір професії. Акселерація – це прискорене біологічне дозрівання. Сьогоднішні 16-17-літні юнаки і дівчата за своєю статевою поведінкою відповідають 19-20-річним 60-х років минулого століття. Тобто сексуальна зрілість настає на 2-3 роки раніше, але сповільнюється – емоційна. Отже, фізична зрілість і особистісна не співпадають у часі. Самосвідомість, яка 40-50 років тому розвивалася до 17-19 років, зараз формується у 23-25 років.

За всієї неповторності кожного життя і долі люди на конкретних етапах свого розвитку відчують певний вплив на організм і психіку, зустрічаються з однаковими проблемами. Адаптація до цих впливів або вирішення їх складають зміст особливих – критичних – періодів нормального розвитку особистості. «Криза» в перекладі з грецького означає «зворотній пункт, результат, рішення». У цьому сенсі вікова криза означає як різкий перелом сукупність значних змін у ході розвитку, за якими йдуть характерні зміни в поведінці, способі мислення й уявленнях:

* © Сидоренко В.К.*

Який Я?

Ким Я хочу стати?

Ким Я можу стати?

Які у мене особистісні якості?

Чи дозволять вони мені стати тим, ким Я хочу?

Усі ці питання ставить перед собою в ранній юності кожна людина, тобто перед нею постає проблема становлення особистісного і професійного «Я».

Перетин ідеального життєвого задуму з реальністю провокує юнацьку професійну кризу – переосмислення життя, професії та свого місця в них.

Давайте простежимо онтогенетичний розвиток інтересів особистості. Задатки інтересів можна спостерігати на першому році життя (їх основа – орієнтовна реакція та потреби, що розвиваються) [12]:

– *дошкільне дитинство* – інтерес до побутових і трудових операцій. Інтереси дошкільника – безпосередні, нестійкі та визначаються конкретною ситуацією;

– *молодші школярі* (6–10 років) характеризуються нестійкою увагою, швидкою зміною настрою і втомою. Основним мотивом трудової діяльності у них є бажання бути схожими на старших. Дітей приваблюють ігрові елементи діяльності, вони прагнуть звернути на себе увагу дорослих однолітків, одержати схвалення своїх дій. Звідси – особливо значна довіра до вчителя, його дій, слів, вчинків, оцінок. Діти уважно слідкують за діями вчителя, його стосунками з іншими людьми. Накопичення таких спостережень формує у них уявлення про справедливість, взаємовідносини між людьми, про роль, яку відіграє праця в житті кожної людини. У цей час в учнів активно формуються такі мотиви діяльності як прагнення старанно виконувати практичні завдання, досягнути поваги друзів та старших;

– *підлітковий вік* (11–15 років) характеризується стрімким фізичним і духовним розвитком дітей, накопиченням ними соціального досвіду. У них все більше зростає прагнення до самопізнання, до власного вдосконалювання. З'являються нові мотиви діяльності – допитливість, намагання оцінити свої можливості, бажання досягнути певного визнання в колективі однолітків, цікавість до певних видів праці, задоволення від участі в корисних справах;

– у більш старшому шкільному віці (15–17 років) чіткішими стають уявлення про суспільну значущість праці людини та суспільні потреби у конкретних професіях. Серйозним мотивом трудової діяльності школярів цього віку починають ставати моральні ідеали, багато з них прагнуть стати схожими на конкретну людину: головним чином це людина, яка досягла помітних успіхів у певній сфері діяльності (відомий адвокат, підприємець, політик, журналіст, актор тощо). Діяльність таких людей, їх вчинки обираються школярами як приклади для наслідування. Вони намагаються проявити себе саме у тій діяльності, що стала справою життя їх ідеалу.

Інтереси до певної діяльності з'являються у дитини дуже рано – їх основою є дитяча допитливість [13]. Першооснова інтересів утворюється вже тоді, коли дитина тільки починає пізнавати навколишній світ і звертається до батьків з нескінченними запитаннями. У ранньому шкільному віці у дітей вже створюється попередня цікавість до речей, які надалі можуть стати змістом їхньої діяльності (інтерес до техніки, природи, живих організмів, мистецтва тощо). Інтерес дитини до якогось механізму чи машини, що виникає іноді під впливом випадкових вражень, у середньому шкільному віці може стати причиною швидкого розширення кола технічних знань. Багато підлітків хочуть стати водіями автомобілів, машиністами електровозів, пілотами літаків тощо. Такий дещо цілеспрямований інтерес до техніки може сприяти тому, що після набуття професії підліток дійсно стане справжнім майстром своєї справи, який добре розуміється в якій-небудь машині (і не обов'язково у вантажному чи легковому

автомобілі, тракторі чи чомусь іншому). Серед старшокласників з'являється інтерес до вже більш вузьких галузей професійної діяльності: молодь цікавиться конкретними галузями техніки і виробництва, мовами, літературою, історією, музикою, живописом, різними видами прикладного мистецтва, підприємництвом тощо. Про розвиток професійних інтересів у старшокласників свідчить активна пізнавальна діяльність, спрямована на певну професію. Таким чином, пізнавальний інтерес слід вважати одночасно і показником готовності особистості до вибору професії, і важливим стимулом до досягнення цього.

Слід зазначити, що не завжди інтереси відіграють вирішальну роль у виборі професії школярем. Юнак, що відвідує гурток автосправи, не обов'язково стане водієм. Так само не обов'язково вважати дівчину майбутньою актрисою тільки через те, що вона займається в драматичному гуртку. Кожній дитині, й особливо в підлітковому віці, властива швидка зміна інтересів. Сьогодні їй цікавить одне, а незабаром – інше, сьогодні вона відвідує технічний гурток, а з часом переходить до літературного. Досить типовим може бути й те, що в середніх класах учні намагаються відвідувати якнайбільше гуртків, факультативних занять, різноманітних студій тощо. Звісно, в значній широті інтересів дитини немає нічого поганого – адже таким чином вона знайомиться з різними видами діяльності, пробує свої сили, шукає власне поле діяльності. Але пов'язувати недовготривале захоплення підлітка з його майбутньою професією ще зарано. Робити висновки можна тільки тоді, коли є впевненість у стійких, глибоких і серйозних інтересах юнака чи дівчини. Інтерес може стати показником професійної визначеності підлітка тільки тоді, коли він переходить у нахили і пов'язаний з відповідними здібностями.

Професійне становлення є досить складним, тривалим і дуже нестійким процесом [1], в якому виразно виділяються чотири стадії розвитку, перша з яких припадає на період навчання в школі. Це – *зародження і формування професійних намірів* під впливом загального розвитку особистості і первинного орієнтування в різних сферах трудової діяльності у світі праці і світі професій.

Психологічним критерієм успішності проходження цієї стадії є відповідний до суспільних потреб (вимог ринку праці) і потреб самої особи вибір професії або спеціальності. Тому роботу з профорієнтації має бути спрямовано у двох протилежних напрямках [6]:

1) з одного боку, слід розширювати знання про різноманіття світу професій (оскільки більшість молодих людей знайомі лише з невеликою кількістю професій, з якими вони стикаються в повсякденному житті, – лікар, учитель, шофер, продавець, телевізійний ведучий і так далі);

2) з іншого боку, допомогти старшокласникам як можна конкретніше сформулювати свій особистий професійний план (для цього потрібна діагностика професійних переваг і особистісних якостей, тобто усвідомлення своїх потенційних можливостей, перспективи особистісного і професійного росту: пошук, творчість і можливість вибору).

На що варто звернути увагу молодій людині насамперед:

Що таке профорієнтація?

У чому полягає мета профорієнтації?

Усвідомити роль психолога-профконсультанта.

На наступному етапі досягається розуміння: що таке посада, спеціальність, вакансія, кар'єра, покликання. Далі при виборі професії оптанту (від латинського «бажання, обрання») слід знати, до якої групи відноситься вибрана ним професія. У кожній професії можна виділити два аспекти [7]:

– *змістовий* – специфічні вимоги до особистісних особливостей людини, тобто набір необхідних знань і умінь, які піддаються вихованню і тренуванню;

– *динамічний* – певний темп виконання, швидкість, уміння переключатися з одного типу завдань на інший, концентрація уваги тощо (хоча перелік таких професій не дуже великий, але для їх отримання слід пройти спеціальний відбір).

Це дає підстави розподілити всі професії за ознакою професійної придатності (класифікація К. Гуревича) [2].

Перша група професій пов'язана з абсолютною професійною придатністю (тобто професія висуває жорсткі вимоги до особистісних особливостей людини).

Друга група професій вимагає відносної професійної придатності (тобто певну професію може опанувати практично кожна людина, але за умови наявності бажання, наполегливості, а отже докладання певних цілеспрямованих зусиль).

Професійна придатність – це рівень відповідності фізичних якостей і психофізіологічних особливостей людини професійним вимогам [8]. Якщо сказати простіше, то це – придатність людини до певної роботи.

Профпридатність складається з декількох психологічних і фізіологічних ознак, значення яких тим важливіше, чим складніша професія і значніші вимоги вона висуває перед людиною. На основі досліджень встановлено, що процент профнепридатності щодо найбільш розповсюджених професій перебуває у межах 8-24 %. Це означає, що решта підлітків, а саме 76-92 %, зможуть освоїти ці професії. Таким чином, в жодному разі не можна вважати, начебто кожній особі відповідає тільки одна вузькообмежена спеціальність.

Розрізняють різні види профпридатності. Коли людина освоює професію без будь-яких труднощів, одержує задоволення від своєї роботи і надалі легко вдосконалюється в ній, це буде *повна профпридатність*. Коли людина повільно і з труднощами освоює професію, а надалі не в змозі повністю розкритись в обраній спеціальності, то це є *часткова профпридатність*.

Відомо, що різні люди можуть досягти однакових результатів праці, по-різному витрачаючи нервову енергію, фізичне напруження, застосовуючи при цьому різні психологічні механізми. На основі цього розрізняють *пряму* і *приховану профнепридатність*.

Прихована профнепридатність виявляється в низькій продуктивності праці і поганій якості результатів в праці. Пряма профнепридатність, на перший погляд, непомітна, тому що працівник з великим напруженням намагається утриматись на певному рівні трудової діяльності.

Найвищий рівень професійної придатності передбачає наявність у людини явних ознак конкретних якостей, потрібних для діяльності, що обирається. У цьому випадку говорять про покликання.

У тому випадку, коли в людини відсутні здібності, потрібні для майбутньої діяльності, вона повинна відмовитися від свого вибору і перенести увагу на щось інше, близьке. Але відмова не завжди може бути легкою, і тому слід згадати про надзвичайну властивість психіки людини – компенсацію.

Компенсація здібностей – це покриття відсутніх або недостатньо розвинутих якостей за рахунок більш яскраво виражених особистих якостей. Наприклад, повільність у багатьох випадках можна компенсувати передбачливістю і рішучістю; погану пам'ять – систематичними записами, використанням картотеки тощо.

Професійна придатність – це та якість, яку можливо сформувати, тобто вона залежить від самої людини. Відомо, що люди досить часто переборюють свої недоліки. Так, фізично слабкий, малорослий О. Суворов зміг стати видатним полководцем, а Цицерон, який страждав заїканням, став знаменитим оратором.

Наступна, що широко використовується у профорієнтації, класифікація Є. Климова, визначає сферу професійних переваг учнів і побудована на основі істотних ознак праці [5]. Відповідно до цих ознак усі професії та спеціальності можна розділити на п'ять типів: «людина-техніка», «людина-природа», «людина-знакова система», «людина-людина», «людина-художній образ». Ця класифікація ґрунтується на залежності вимог професії до людини від предмета праці, з яким має справу працівник конкретної професії. Слід зазначити, що у цьому разі під предметом праці, тобто тим, на що спрямовано працю людини, слід розуміти не просто конкретні речі або предмети, але й ознаки предметів і процесів, властивостей і зв'язків, з якими в трудовому процесі має справу працівник. У професіях типу *людина-техніка* предметом праці є машини, апарати й устаткування, технічні системи, матеріали й енергія. Професіями цього типу є інженер, машиніст, водій, кранівник, слюсар, радіомеханік, токарь, сталевар. У професіях типу *людина-природа* предметом праці є живі організми, рослинний і тваринний світ, біологічні процеси. Сюди входять такі професії, як біолог, ветеринар, зоотехнік, тваринник, агроном, овочівник, садівник, лісник. У професіях типу *людина-знакова система* предметом праці є умовні знаки, шифри, коди, таблиці. З такими об'єктами працюють програмісти, статистики, соціологи, економісти, коректори, машиністки, комірники, обліковці, креслярі, топографи. У професій типу *людина-людина* предметом праці є самі люди, групи людей чи колективи. До цього типу можна віднести менеджера, маркетолога, офіціанта, продавця, лікаря, вчителя, вихователя, юриста, екскурсовода. У професіях типу *людина-художній образ* предметом праці є художні образи, їх роль, елементи та особливості. Це такі професії, як ювелір, фотограф, актор, модельєр, візажист, письменник, музикант, художник.

Далі розширення знань про світ професій і свої переваги можна продовжити визначенням *професійного типу особи*. Відповідно до типології особи американського психолога Дж. Холланда розрізняють шість психологічних типів людей: *реалістичний; інтелектуальний; артистичний; соціальний; діловий; конвенціональний (стандартний)* [11].

Така класифікація ґрунтується на тому, що успіх у професійній діяльності, задоволення працею тощо залежать від так званого професійного середовища. При цьому Дж. Холланд виходить із припущення, що професія накладає певний відбиток на особистість людини, а її поведінка визначається не лише особистісними особливостями, але й середовищем, в якому вона працює. На основі цього і було виділено шість типів професійного середовища: реалістичне (R), інтелектуальне (I), артистичне (A), соціальне (S), ділове (E) та конвенціональне (C). А далі вчений вважає, що кожна людина належить до одного з шести особистісних типів, що мають назви, аналогічні назвам типів професійного середовища. Для досягнення успіху в трудовій діяльності людині бажано обрати професію, тип якої співпадає з особистісним типом оптанта

Кожен психологічний тип особистості характеризується певними особливостями темпераменту, характеру і т.ін. Отже, певному психологічному типу особи відповідають професії, в яких людина може досягти найбільших успіхів.

У психології виділяють чотири основні аспекти особистості [2]:

- *соціально обумовлений аспект, спрямованість особистості* (світогляд, переконання, потреби, мотиви, інтереси, ідеали, цілеспрямованість, моральні якості та ін.);
- *рівень підготовленості* або досвід особистості (знання, навички, уміння);
- *особливості окремих психічних процесів* (спостережливість, пам'ять, увага, особливості мислення, уваги, почуттів і волі);
- *темперамент* та інші біологічно і фізіологічно зумовлені риси психіки (рухливість, збудливість, сила протікання психічних процесів, задатки, риси, викликані фізичними недоліками, хворобливими відхиленнями).

На наступному етапі потрібно з'ясувати *рівень мотивації* (стимули, заради яких людина готова докласти своїх зусиль), тобто на що орієнтувалася молода людина у виборі тієї чи іншої професії: суспільно соціальна значущість цієї професії, престиж, заробіток.

Усі мотиви поділяються на зовнішні та внутрішні. З цього виходить, що професійна мотивація формується у молоді під впливом зовнішніх чинників, роботи з професійної орієнтації, що проводиться в школі або у відповідних центрах профорієнтації. Продуктивність роботи людини тісно пов'язана з особливостями її темпераменту. Тому варто познайомити учнів з деякими властивостями нервової системи, показати їх взаємозв'язок з індивідуальними особливостями поведінки особи, розкрити її значення у професійній діяльності.

Не можна забувати, що людина вступає у світ як індивід, наділений сукупністю природних властивостей, і її здатності формуються в діяльності, розвиваючись на основі генетично визначених задатків. Нині встановлено, що *генотип* визначає межі можливостей людини, які вона може досягти, а середовище і виховання визначають, якою мірою ці можливості будуть реалізовані людиною практично [13].

Отже, задатки, по-перше, є підґрунтям успішного оволодіння діяльністю, але в той же час вони розвиватимуться, якщо людина займатиметься відповідною діяльністю. Вивчення індивідуальних відмінностей на рівні вищої нервової діяльності дозволяє виявити і виміряти природні передумови, які входять у структуру задатків здібностей. На підставі співвідношення першої та другої сигнальних систем (функціональна спеціалізація півкуль головного мозку) можна визначити тип «художника», «мислителя» або «змішаний». Було встановлено також, що поєднання слабкості, інертності, інактивованості частіше співвідноситься з «розумовим» типом. А поєднання сили, лабільності й активності – з «художнім» типом. У той же час «мислителям» порівняно з «художниками» потрібно більше часу на обробку інформації.

Далі можна запропонувати визначити свій профіль мислення.

Мислення є узагальненою та опосередкованою формою психічного відображення людиною навколишньої дійсності, що встановлює зв'язки і стосунки між пізнавальними об'єктами. Тип мислення – індивідуальний спосіб аналітико-синтетичного перетворення інформації. Профіль мислення відображає домінуючі способи переробки інформації та рівень креативності (творчі здібності), є найважливішою характеристикою людини і визначає її стиль діяльності, схильності, інтереси і професійну спрямованість. Слід ознайомити молодих людей з основами самопрезентації, правильним складанням резюме. Особливості темпераменту і нервової системи потрібно враховувати, але не варто абсолютизувати вплив виховання і рівня освіти, підкріпленій спеціальними навичками – звичайно, «переважить» усе інше. Упевнений і розкутий сангвінік своєю нетактовністю, невихованістю може справити на працедавця негативне враження. А меланхолік, незважаючи на боязкість і невпевненість, навпаки – буде прийнятний, якщо справить враження серйозної, інтелігентної людини і професіонала. Для вирішення психологічних проблем у професійному самовизначенні абсолютно недостатньо дати рекомендації про те, яка професія підходить, а яка не підходить цій конкретній дитині. Важливіше дати уявлення людині про себе, «занурюватися» з уявленням про професію (тобто слід виявити ці уявлення та їх зіставити). Визначити «зону найближчого професійного розвитку», побачити і усвідомити можливі проблеми й окреслити можливі дії для їх вирішення – у результаті такої роботи учень зможе взяти на себе відповідальність за той чи інший професійний вибір.

Доречно зазначити, що для надання допомоги учням у їхньому професійному самовизначенні не потрібні значні матеріальні витрати, але потрібний досить тривалий

час – додаткові спеціально організовані заняття упродовж року у вигляді спарених уроків. Також слід зазначити, що у проведенні такої роботи неприпустимий авторитарний спосіб впливу і запровадження оцінювальної системи.

Література:

1. Вітковська О.І. Професійне самовизначення як життєва проблема особистості / О.І. Вітковська // Педагогіка і психологія. – 1998. – № 3. – С. 171-179.
2. Гуревич К.М. Индивидуально-психологические особенности школьников / К.М. Гуревич. – М.: Знание, 1988. – 80 с.
3. Гурова Р.Г. Современная молодежь: социальные ценности и нравственные ориентации / Р.Г. Гурова // Педагогика. – 2000. – № 10. – С. 32-38.
4. Державний класифікатор професій України. ДК 003 – 95. – К.: Держстандарт України, 1995. – 491 с.
5. Климов Е.А. Как выбрать профессию / Е.А. Климов. – М.: Просвещение, 1984. – 179 с.
6. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях: [учебное пособие] / Е.А. Климов. – М.: Изд-во МГУ, 1995. – 224 с.
7. Ретивых М.В. Как помочь выбрать профессию / М.В. Ретивых, В.Д. Симоненко. – Тула, 1990. – 132 с.
8. Ростунов А.Т. Формирование профессиональной пригодности / А.Т. Ростунов. – Минск: Высшэйшая школа, 1984. – 176 с.
9. Сидоренко В.К. Наукові основи професійного самовизначення школярів: 1. Соціально-психологічні передумови вибору професії / В.К. Сидоренко // Трудова підготовка в закладах освіти. – 1999. – № 1. – С. 33-39.
10. Сидоренко В.К. Наукові основи професійного самовизначення школярів: 2. Профорієнтаційна робота у загальноосвітньому навчально-виховному закладі / В.К. Сидоренко // Трудова підготовка в закладах освіти. – 1999. – № 2. – С. 30-35.
11. Сидоренко В.К. Технології активізації професійного самовизначення школярів / В.К. Сидоренко // Трудова підготовка в сучасній школі. – 2012. – № 7-8. – С. 28-31.
12. Шавир П.А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности / П.А. Шавир. – М., 1981. – 96 с.
13. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / В.Д. Шадриков. – М.: Наука, 1982 – 185 с.

Сидоренко В.К.

СТРУКТУРНЫЙ АНАЛИЗ ПРОЦЕССА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ

В статье проанализировано структуру профессионального самоопределения личности и рассмотрено особенности элементов этого процесса. Показано, какие факторы наиболее существенно влияют на процесс профессионального самоопределения школьников.

Ключевые слова: выбор профессии, профессиональное самоопределение, профессиональные интересы, профессиональные намерения, профессиональная мотивация, профессиональная адаптация.

Sidorenko V.K.

STRUCTURAL ANALYSIS OF PROFESSIONAL IDENTITY OF THE PERSON

The article analyzes the structure of the professional self-identity and is considered particularly elements of the process. Shows which factors are the most significant effect on the process of professional self schoolchildren.

Key words: choice of profession, professional self, professional interests, professional intentions, professional motivation, professional adaptation.