



УДК 378:37.032 + 35.08.007.2

Ігнатюк О.А., Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”

Ігнатюк Ольга Анатоліївна – кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами Національного технічного університету “Харківський політехнічний інститут”. Коло наукових інтересів – психолого-педагогічні аспекти підготовки сучасного фахівця інженерного профілю, проблеми формування особистості фахівця-лідера, розвиток та реалізація його особистісного та професійного потенціалу, моніторинг особистісно-професійного розвитку майбутнього фахівця.

Проблема професійного самовизначення особистості: теоретичний аспект

Статтю присвячено проблемам формування сучасних інженерних кадрів. У центрі уваги перебувають питання розвитку й реалізації особистісного потенціалу майбутнього інженера, у тому числі професійного. Автор у статті зупиняється на аналізі проблеми професійного самовизначення особистості. Обговорюються внутрішні й зовнішні мотиваційні фактори, що лежать в основі професійного самовизначення. Відзначено, що відсутність досить глибокої професійної спрямованості в студентів не виключає можливості її формування в період навчання в університеті.

The article is devoted to problems of formation of the modern engineering staff. In the center of attention there are questions of development and realization of personal potential of the future engineer, including professional. The author in article stops on the analysis of a problem of professional self-determination of the person. The internal and external motivators underlying professional self-determination are discussed. Absence enough a deep professional orientation at students is marked, that, does not exclude an opportunity of its formation during training at university.

Постановка проблеми. Вибір професії, або професійне самовизначення, – основа самоствердження людини в суспільстві, одне із головних і найважливіших рішень у житті. На важливість вивчення професій з метою профорієнтації вказується у дослідженнях багатьох психологів, педагогів: Н.Д. Левітова, І.К. Шпільрейна, С.Г. Геллерштейна, К.М. Гуревича, С.О. Климова, К.К. Платонова, С.О. Мільєряна, Б.О. Федоришина, С.Я. Карпіловської, В.В. Синявського, О.М. Ткаченка, О.О. Ящишин та багатьох інших.

Як свідчить аналіз літератури з даної проблеми, професіографічні матеріали, які не задовольняють зростаючі запити практиків, мають ряд недоліків. Основним з них є те, що розробка професіограм ґрунтується не на експериментальному дослідженні, а на емпіричному вивченні професійної діяльності.

Актуальною стає і проблема професійного самовизначення у напрямку визначення його ролі в розвитку і реалізації особистісного потенціалу. Однак такі роботи не набули потрібних масштабів, їм бракує системності.

Автор статті ставить за мету розкрити основні теоретичні засади проблеми професійного

самовизначення особистості, дослідити та проаналізувати внутрішні і зовнішні мотиваційні фактори, що лежать в основі професійного самовизначення майбутнього фахівця, а отже, впливають на реалізацію особистісного потенціалу майбутнього професіонала.

Існують різні варіанти визначення поняття “вибір професії”. Однак всі вони стверджують, що професійне самовизначення являє собою вибір, який здійснюється у результаті аналізу внутрішніх ресурсів суб’єкта й співвіднесення їх з вимогами професії.

Зміст визначення “відбиває” двобічність явищ вибору професії: з одного боку, той, хто вибирає (суб’єкт вибору), з іншого боку, те, що вибирає (об’єкт вибору). І суб’єкт, і об’єкт мають величезний вибір характеристик, чим пояснюється неоднозначність явища вибору професії.

Вибір професії – це не одномірний факт, а процес, що складається з ряду етапів, тривалість яких залежить від зовнішніх умов та індивідуальних особливостей суб’єкта вибору професії.

Аналіз спеціальної літератури дозволяє зробити припущення, що немає єдиного погляду на

те, як формується вибір професії і які фактори впливають на цей процес. По цьому питанню існує ряд точок зору, у захист кожної з яких приводяться переконливі аргументи. Безсумнівно, це пояснюється складністю процесу професійного самовизначення й двобічністю самої ситуації вибору професії.

Ряд дослідників [14; 18] дотримуються розповсюдженої точки зору на вибір професії як на вибір діяльності. У цьому випадку предметами дослідження виступають, з одного боку, характеристики людини як суб'єкта діяльності, а з іншого боку, характер, зміст, види діяльності і її об'єкт. Професійне самовизначення розуміється тут як процес розвитку суб'єкта праці. Отже, вибір професії зроблений правильно, якщо психологічні дані особистості будуть відповідати вимогам професії, трудової діяльності [1; 2]. Однак цей погляд недооцінює активного початку особистості, яка вибирає.

У контексті розуміння вибору професії як вибору діяльності поширена також точка зору, що основною детермінантою правильного вибору є професійний інтерес або професійна спрямованість [10; 15]. Безсумнівно, цей підхід більш продуктивний, тому що наголошує на активності самого суб'єкта вибору професії.

Існує ще один погляд на підхід вибору професії як одного з найважливіших подій у цілісному визначенні людини. Вибір професії пов'язаний з минулим досвідом особистості, і процес професійного самовизначення простирається далеко в майбутнє, беручи участь у формуванні загального образу "Я", визначаючи, в остаточному підсумку, плін життя. Цей підхід вимагає урахування широкого спектру факторів, що впливають на вибір професії. Крім того, він дозволяє зробити акцент на тимчасовому аспекті – на минулому досвіді особистості й на її уявленні про майбутнє. Як фактор вибору професії повинні бути враховані життєві плани особистості в інших областях, наприклад, в особистому житті [6; 17].

Якщо процес самовизначення становить основний зміст розвитку особистості в роки ранньої юності, то формування професійної спрямованості утворить основний зміст самовизначення. Імовірно, що перша необхідна умова формування професійної спрямованості полягає у виникненні вибірково-позитивного відношення людини до професії або до окремої її сторони. Мова йде про виникнення суб'єктивного відношення, а не про ті об'єктивні зв'язки, які можуть мати місце між людиною й професією (у тому числі її відбиття в мистецтві, літературі, змісті навчального програмного матеріалу тощо). Зародження суб'єктивного відношення, зрозуміло, визначається сформованими об'єктивними відносинами. Однак останні можуть не придбати особистісної значимості, або викликати вибірко-

во-негативне відношення до окремих сторін діяльності [17].

Еволюція виникнення професійної спрямованості, у самому загальному вигляді, як показано в дослідженнях Л.І. Божевич, зумовлена вже сформованими до даного часу якостями особистості, її поглядами, прагненнями, переживаннями і т.ін. [3].

Вказівка на вибірково-позитивне відношення людини до професії не розкриває психологічного змісту його професійної спрямованості. Поняття "відношення до професії" саме по собі психологічно беззмістовне, оскільки відображає лише напрямок нашої активності й указує на її об'єкт. В основі позитивного відношення кількох людей до однієї професії можуть лежати різні потреби й прагнення. Тільки шляхом аналізу системи мотивів, що лежать в основі суб'єктивного відношення, можна судити про його реальний психологічний зміст.

У понятті "*професійна спрямованість*" можна виокремити сторони, що виражають її змістовну й динамічну характеристики [17].

По-перше, до *змістовної характеристики* відносять повноту й рівень спрямованості.

Повнота й рівень спрямованості несе змістовно-особистісну характеристику професійної спрямованості й значною мірою містить її формально-динамічні особливості. Під повнотою професійної спрямованості розуміється коло (розмаїтість) мотивів переваги професії.

По-друге, до *динамічної характеристики* – її *інтенсивність, тривалість і стабільність*.

Вибірче відношення до професії найчастіше починається з виникнення приватних мотивів, пов'язаних з окремими сторонами змісту певної діяльності або процесом тривалості чи з якими-небудь зовнішніми атрибутами професії.

За певних умов *значимими для людини* можуть стати багато факторів, пов'язаних із професією. Серед них можна відзначити такі:

- її творчі можливості;
- перспективи професійного росту;
- престиж професії;
- її суспільна значимість;
- матеріальні, гігієнічні й інші умови праці;
- його відповідність звичкам, особливостям характеру й т.п.

Це свідчить про те, що професійна спрямованість ґрунтується на широкому колі потреб, інтересів, ідеалів, установок людини. Чим повніше професійна спрямованість, тим більше багатобічний зміст має для людини вибір даного виду діяльності, тим різнобічне задоволення, одержуване від реалізації даного наміру.

Таким чином, одна з форм розвитку професійної спрямованості полягає у збагаченні її мотивів: окремого мотиву до усе більше розповсюдженої системи мотивів.

Професійна спрямованість великої групи людей може включати ті самі мотиви й все-таки бути різною. Це зумовлено тим, що система мотивів завжди припускає їхню певну організацію, структуру. Ті самі мотиви можуть бути різним способом організованими, перебувати в різних відносинах підпорядкованості. І, що особливо важливо, різними можуть бути *провідні мотиви*.

Звичайно мотиви, що лежать в основі професійної спрямованості, неоднорідні за походженням, характером зв'язку із професією.

У цьому плані правомірне виокремлення таких груп факторів.

По-перше, група мотивів, що виражають потребу в тім, що становить основний зміст професії [17].

По-друге, група мотивів, пов'язаних з відбиттям деяких особливостей професії в суспільній свідомості (мотиви престижу, суспільної значимості професії) [4]. Імовірно, що зв'язок індивідуальної свідомості із професією набуває в цьому випадку більш опосередкованого характеру.

По-третьє, група мотивів, що виражають раніше сформовані потреби особистості, актуалізовані при взаємодії із професією (мотиви саморозкриття й самоствердження, матеріальні потреби, особливості характеру, звичок і т.п.) [3].

По-четверте, група мотивів, що становлять мотиви особливості, які виражають самосвідомість особистості в умовах взаємодії із професією (переконання у власній придатності, у володінні досить творчим потенціалом, у тім, що намічуваний шлях і є "моє покликання" і т.п.) [13; 16].

По-п'яте, мотиви, що виражають зацікавленість людини до зовнішніх, об'єктивно несуттєвих атрибутів професії. Нерідко саме ці мотиви породжують прагнення до окремих "романтичних" професій.

Наведена класифікація, що побудована за ознакою походження мотиву, імовірно, може бути продовжена. Істотне розходження зазначених груп мотивів полягає в їхньому неоднаковому відношенні до об'єктивного змісту професійної діяльності.

Мотиви, що складають першу групу, роблять близьким й непотрібним людині найбільш істотне в даній діяльності, те, у чому складається її об'єктивне призначення. Інші групи мотивів не пов'язані настільки щільно з основним змістом діяльності. Вони кристалізують потребу не стільки у своїй діяльності, скільки в різних, пов'язаних з нею обставинах.

Безсумнівно, що зазначені групи мотивів нерівноцінні за значенням для розвитку особистості в умовах даної діяльності. Як відзначав П.А. Шавір: "Мотив, органічно пов'язаний зі змістом або процесом діяльності, забезпечує увагу до неї, ту захопленість, що приводить до

розвитку відповідних здатностей. Цей мотив спонукає людину оцінювати себе, свої знання, своє вміння й моральні якості у світлі вимог даної діяльності. Тим самим цей мотив є найважливішою психологічною передумовою самовиховання" [17, с. 29].

Таким чином, психологічно виправданим і педагогічно доцільним є можливість розрізняти мотиви, що органічно пов'язані зі змістом здійсненої діяльності (прямі мотиви й побічні мотиви [17]).

У першому випадку людина працює заради тієї справи, якою зайнята. Саме виникнення прямих мотивів є свідомством того, що дана діяльність здобуває безпосередню особисту значимість для людини.

До числа прямих мотивів трудової діяльності відносять свідомість свого боргу, переживання суспільної значимості своєї праці. Керуючись у процесі нецікавої для нього роботи почуттям боргу, людина не пристосовується до зовнішніх вимог, а засвоює їх.

Почуття боргу не є побічним мотивом, тому що воно глибоко пов'язане з виконаною діяльністю, головним чином, з її результативною стороною. Якщо людина пробуджується до діяльності побічними мотивами, внутрішньо не пов'язаними з її змістом або результатом, то не можна сказати, що він трудиться заради тієї справи, яким зайнятий. Він пристосовується до зовнішніх вимог, але не засвоює їх. Він пробуджується до праці на основі потреб і почуттів, які не зобов'язані своїм розвитком даній діяльності (наприклад, матеріальна зацікавленість, честолюбство й т.п.).

Для того, щоб у процесі праці стимулювався розвиток людини, розкривалися й розширювалися його творчі здібності, необхідно, щоб центральними для людини були мотиви, внутрішньо пов'язані зі змістом здійсненої праці, а при відсутності інтересу до процесу праці – мотиви боргу й суспільної необхідності.

У зв'язку із цим необхідно організувати практичну діяльність студентів відповідно до здібностей, що виникли, так, щоб домагатися, щоб притягальною й спонукальною силою став для студентів основний зміст здійсненої діяльності, те, що становить її об'єктивний зміст, а не побічні обставини даної діяльності. Не можна недооцінювати ролі й інших груп мотивів. Однак їхня значимість у структурі професійної спрямованості залежить від того, чи доповнюють вони мотив, що відповідає об'єктивному змісту професії, або "конкурують з ним".

У випадках, коли провідне положення займає мотив, що відноситься до другої – п'ятої груп мотивів, рівень професійної спрямованості більшою або меншою мірою знижується. У ній виявляється ослаблена її серцевина – захопленість

самим змістом праці. У мотивації професійного вибору повинна існувати основа (свого роду “психологічний атлас”) мотиваційних факторів трудової діяльності, що охоплює всі можливі аспекти індивідуальної життєдіяльності, здатні

визначити зміст мотивації професійного вибору, як універсальні, так і специфічні цілі різних форм професійної праці. Ієрархічну класифікацію мотиваційних факторів трудової діяльності наведено в таблиці.

Ієрархічна класифікація мотиваційних факторів трудової діяльності

Тип	Клас	Підклас
Внутрішні мотиваційні фактори	Можливості, що представляються професійною сферою для реалізації непрофесійних цілей	Спілкування Психічне самозбереження й розвиток Збереження й зміцнення здоров'я Відпочинок і розваги Реалізація матеріальних цінностей Досягнення бажаного суспільного становища Суспільна робота
	Умови праці	Соціальні Організаційні Територіально-географічні Фізичні
	Власні мотиваційні фактори професії	Результат праці Процес праці Предмет праці
Зовнішні мотиваційні фактори	Фактори “інерції”	Звичне заняття Стереотипи наявних соціальних ролей
	Фактори “притяжіння – відштовхування”	Повсякденні еталони “соціального успіху”
	Фактори “тиску”	Вимоги об'єктивного характеру Рекомендації, поради, вказівки

На підґрунті викладених міркувань під рівнем професійної спрямованості розуміється ступінь відповідності провідного мотиву переваги професії (отже, особистісного змісту) об'єктивному змісту професії.

При високому рівні спрямованості близьким і потрібним людині є найбільш істотне в даній діяльності, те, у чому складається її об'єктивне призначення.

При низькому рівні спрямованості провідний мотив виражає потребу не стільки в діяльності, скільки в різних, пов'язаних з нею обставинах.

Основний показник рівня – змістовність і глибина професійного інтересу з урахуванням його положення в системі мотивів, що утворюють професійну спрямованість. Імовірно, що без досить високого рівня професійної спрямованості неможлива оптимальна взаємодія між людиною й працею, що обирають. Тільки за цієї умови можна прогнозувати успішний розвиток творчих і моральних якостей особистості в процесі праці.

Таким чином, оптимальний розвиток професійної спрямованості, основний зміст цього процесу знаходять у підвищенні її рівня [17]. Було б невірно розуміти відношення до професії односторонньо, тільки як прояв активності, вибірконості з боку людини. У дійсності тут має місце

взаємодія, оскільки професія також впливає на суб'єкта.

Цей вплив характеризується тим, які почуття, образи, думки, виникають у свідомості людини під впливом професії і, що особливо істотно, тими об'єктивними вимогами, які професія пред'являє до людини.

До числа останніх належать:

по-перше, вимоги, що запропоновані деякими професіями до окремих психофізичних особливостей людини [12].

По-друге, об'єктивними можна назвати й вимоги до загальних і спеціальних здатностей. У міру подальшого розвитку диференціальної психофізіології знання про відповідність природної основи людини вимоги окремих професій будуть підвищуватися.

Вирішальне значення, однак, має й та обставина, що поглиблення цих знань, сприяючи виключенню “невідповідних варіантів”, збереже в чинності подання про широкий діапазон можливостей оптимального розвитку професійної спрямованості. У цьому плані характерний наступний висновок: “психологам нашого часу необхідно об'єднати вже намічені 30-40 років тому підходи до формування придатності (мається на увазі психотренування – розвиток вправ професійно важливих якостей) з новим

підходом, що розглядає людину насамперед як особистість. Сприятлива мотивація становить найважливішу умову формування придатності” [7, с. 34-35].

У дослідженнях, присвячених психологічним аспектам професійної орієнтації, дана теза не зустрічає заперечень. Однак значення сприятливої мотивації оцінюється звичайно в сумарному, узагальненому вигляді як вибірково-позитивне відношення особистості до професії. У тих же дослідженнях (переважно соціально-психологічного характеру), у яких з'ясовуються мотиви такого відношення, питання про рівень професійної спрямованості, його залежності від певної групи мотивів не стає. Тим часом, подібно тому як диференціюється значення здатностей для діяльності, повинна бути диференційована й мотиваційна сторона професійного самовизначення [11].

З погляду вимог професії, інтересів її подальшого розвитку, продуктивності праці її представників, не байдуже, який саме мотив буде переважним. Було вже відзначено те особливе значення для наступної діяльності, яке має мотив, органічно пов'язаний з її змістом. Перевага даного мотиву є разом з тим і суб'єктивною передумовою досягнення задоволеності своєю працею [17].

Високий рівень **професійної спрямованості** – це та якісна особливість структури мотивів особистості, що виражає єдність інтересів і особистості в системі професійного самовизначення. Підвищення рівня професійної спрямованості утворить основний зміст її розвитку.

Література

1. Александрова М.Д. Проблемы социальной и психологической геронтологии. – Л., 1974. – 243 с.
2. Архангельский С.Н. Схема профессионального описания профессии // Школа и производство. – 1966. – № 10. – С. 24-25.
3. Божевич Л.И., Морозова Н.Г., Славина Л.С. Развитие мотивов учения у советских школьников // Известия АПН РСФСР. – 1957. Вып. 36. – С. 45-53.
4. Виллюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека. – М., 1986. – 206 с.
5. Вопросы профессионального поведения / Под. ред. С.Н. Левитовой. – Л., 1979. – 74 с.
6. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи / АН УССР; Ин-т философии. – Киев, 1986. – 142 с.
7. Гуревич К.М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы. – М., 1970. – 272 с.
8. Дунаевский Ф.Р. Проблема профессионального подбора (выбор профессии). – Харьков, 1923. – 126 с.
9. Зелинченко А.И., Шмелев А.Г. // Вестник МГУ. Серия “Психология”. – 1987. – № 4. – С. 14-17.
10. Иванчик Т.Ф. К вопросу о формировании значимой

“Вибір професії можна вважати виправданим лише в тому випадку, якщо є надія, що активність особистості приведе до такого взаємовідношення між особистістю й працею, при якому буде успішно відбуватися подальший розвиток творчих і моральних чинностей людини. Однією з основних умов прогнозування такого розвитку особистості є високий рівень професійної спрямованості” [17, с. 49].

Висновки

1. Відповідність провідного мотиву основному змісту професії, що обирається, не єдина передумова можливості знайти в цій діяльності своє покликання.

2. Багато чого буде залежати й від характерологічних особливостей особистості, і від якісної своєрідності й рівня розвитку її здібностей. Однак у цьому взаємозв'язку професійної спрямованості, рис характеру й здібностей провідна роль буде належати переважному мотиву.

3. Відсутність досить глибокої професійної спрямованості в студентів не виключає можливості її формування в період навчання в університеті. Однак завдання полягає у тому, щоб вибір професії виявлявся логічним слідством поступового підвищення рівня професійної спрямованості, тобто формування в процесі навчання діяльнісно-сміислової єдності – збігу ціннісно-змістовного (формування сенсу життя) і предметно-діючого (вибір адекватного змісту діяльності) аспектів діяльності.

- направленности личности // Актуальные проблемы социальной психологии: Материалы всесоюзного симпозиума. – Кострома, 1986. – С. 46-48.
11. Кайданов Д.П., Суименко Е.И. Актуальные проблемы социологии труда. – М., 1974. – 238 с.
 12. Карпіловська С.Я., Мітельман Р.Й., Синівський В.В., Ткаченко О.М., Федоришин Б.О., Ящишин О.О. Основи професіографії: Навчальний посібник. – К.: МАУП, 1997. – 148 с.
 13. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельности / Отв. ред. А.А. Бодалев; АН СССР, Ин-т психологии. – М., 1988. – 191 с.
 14. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М., 1977. – 304 с.
 15. Рескина С.Е. Роль самооценки школьников в процессе профессионального самоопределения: Автореф. дисс. ... к.пед.н. – Л., 1986. – 36 с.
 16. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. Т. 1 / Пер. с нем. – М., 1986. – 392 с.
 17. Шавир П. А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности. – М., 1981. – 95 с.
 18. Юпитов А.В. Проблематика и особенности психологического консультирования в вузе // Вопросы психологии. – 1995. – № 4. – С. 50-56.