

## СУБЪЕКТИВНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ

### SUBJECTIVE DETERMINANTS OF PROFESSIONAL ORIENTATION OF THE INDIVIDUAL

*I. Levitskaya*

#### Annotation

The article discusses the relationship of value and meaning, and individual psychological components in the formation of a professional orientation. Analysis of professional orientation is based on identifying the psychological mechanisms of vocational guidance. Motivational aspect of professional self-determination is seen as a complex multilevel structure, which determines the formation of professionally important qualities of a specialist.

**Keywords:** professional orientation, subjective factors, motivational component, vocational guidance.

*Левицкая Ирина Александровна*

*К.пед.н., зав. каф. социально-гуманитарных дисциплин фил. Кузбасского государственного технического университета им. Т.Ф. Горбачева, г. Междуреченск*

#### Аннотация

В статье рассматривается взаимосвязь ценностно-смысловых и индивидуально-психологических компонентов в процессе формирования профессиональной направленности. Исследование профессиональной направленности основано на выявлении психологических механизмов профессиональной ориентации. Мотивационный аспект профессионального самоопределения рассматривается как сложная многоуровневая структура, определяющая становление профессионально важных качеств специалиста.

#### Ключевые слова:

Профессиональная направленность, субъективные факторы, мотивационный компонент, профессиональная ориентация.

Социально-экономические изменения, происходящие в нашей стране, усиливают интерес к проблеме самоопределения, самореализации личности. Актуальность исследования профессионального самоопределения как процесса выбора профессии и самореализации в ней обусловлена практическим запросом, который сформировался в условиях экономических преобразований, связанных с появлением рынка труда, реорганизацией производства.

Хронологически период выбора профессии совпадает как с подростковым, так и с юношеским возрастом, для которого характерно принятие ответственных решений, определяющих всю дальнейшую жизнь человека: нахождение своего места в жизни, определение смысла жизни, формирование мировоззрения и выработка жизненной позиции. Это связано с тем, что потребность в самоопределении является центральным моментом социальной ситуации развития старшеклассников (Л.И. Божович, И.С. Кон, Е.А. Климов, Д.И. Фельдштейн, Д.Б. Эльконин и др.).

Существенным критерием правильного выбора профессии является соответствие склонностей и способностей человека тем требованиям, которые данная профессия предъявляет к работнику. Несомненно, что такое соответствие будет тем более оптимальным, чем сильнее

гармония между склонностью и способностями молодого человека. Вопрос о соотношении склонности как направленности на деятельность и способности к этой деятельности имеет первостепенное значение для построения научной теории профессиональной консультации.

Принципиальное решение некоторых основных сторон данного вопроса содержится в исследованиях А. Г. Ковалева и В. Н. Мясищева, а также Б. М. Теплова, посвященных проблеме способностей. Во-первых, способности нельзя рассматривать как скрытые до поры до времени внутренние возможности человека. Они всегда есть производное от единства индивида и условий его жизни и деятельности. Во-вторых, в деятельности способности не только проявляются, но и создаются.

Исходя из этого и решается вопрос о взаимоотношении между склонностями и способностями. Представляя собой избирательное отношение к деятельности, потребность в ней, склонность приводит к пробуждению и мобилизации скрытых до этого сил человека, помогает выявлению и формированию его способностей, в значительной степени определяет его профессиональную направленность.

Особый интерес представляет мотивационная сторона деятельности. Склонность к ней пробуждается в связи

с такими индивидуальными особенностями, благодаря которым человек может полнее и глубже отразить специфическое содержание деятельности. В связи с этим возни- кающая склонность является потребностью именно в этом основном содержании. Человек увлечен деятельно- стью ради нее самой, ради того удовлетворения, которое оно приносит. И чем сильнее эта потребность, тем менее удельный вес различных побочных мотивов. Совершенно очевидно, что в подобных случаях склонность находится в гармонии со способностями [3].

Осознание собственных способностей приводит, при благоприятных условиях, к возникновению дополнитель- ного мотива деятельности. Повышается требователь- ность к себе, растет чувство ответственности перед об- ществом за результат своей деятельности. Однако при неблагоприятных воспитательных условиях могут сфор- мироваться самоуверенность и легкомысленное отно- шение к трудностям. Наблюдения, однако, показывают, что такая форма взаимосвязи склонностей и способно- стей не единственная. Нередко избирательное отношение к деятельности возникает не на основе реактивности личности на специфическое содержание этой деятель- ности, а в связи с тем, что она удовлетворяет некоторые другие потребности, являющиеся доминантными. Неред- ко профессиональная направленность складывается под определяющим влиянием ценностей. Формирование на- правленности на деятельность может происходить под влиянием потребности человека в своем более разно- стороннем развитии. Таким образом, влияние фактора способностей на возникновение избирательного отно- шения к деятельности может быть более отдаленным и опосредованным.

Несомненно, однако, что в отдельных случаях возник- новение склонности еще не свидетельствует о ее соот- ветствии врожденностям человека. Здесь, встречаются два основных варианта. В процессе пробы сил, а тем бо- лее регулярной практической деятельности возможности для ее мастерского выполнения может оказаться недо- статочно, и тогда склонность, не подкрепляемая чувством удовлетворения от труда, будет ослабевать. Либо в про- цессе деятельности произойдет достаточное развитие необходимых для нее способностей. В этом случае со- здаются психологические предпосылки для сдвига моти- вов деятельности. Привлекательным в ней для человека будет становиться не внешние ее особенности, а ее твор- ческие стороны, ее специфическое содержание.

На профессиональное самоопределение личности оказывают влияние многие факторы: социально-эконо- мические условия, межличностные отношения в профес- сиональном коллективе, профессиональное развитие, возрастные и профессиональные кризисы и т.п. отече- ственные исследователи рассматривают формирование

профессионального самоопределения личности не как единичный акт выбора, а как длительный процесс ее раз- вития в рамках будущей профессиональной деятельнос- ти (А.Г. Асмолов, Е.А. Климов, И.С. Кон, Т.В. Кудрявцев, Н.С. Пряжников, С.Н. Чистякова и др.).

Мотивация играет исключительную роль в жизни че- ловека, в первую очередь как смысловое ядро любого по- ступка. Она может также рассматриваться как динамич- ный процесс, связанный с формированием мотивов по- ведения, выбора профессии.

Профессиональное самоопределение предполагает позитивное отношение к выбранному виду труда и опре- деленной профессии в процессе овладения ею, форми- рования и совершенствования необходимых для данной профессии навыков и качеств. Личность, которая стоит в процессе профессионального самоопределения перед выбором, с одной стороны, учитывает совокупность объ- ективных существенных условий, определяющих воз- можности ее выбора, а с другой стороны, исходит из соб- ственных ценностных ориентаций. Это означает сформиро- ванность достаточно устойчивых мотивов, связанных с представлениями и намерениями относительно своей будущей жизни и деятельности.

Мотивация сознательного выбора профессии – это система мотивов, направленных на реализацию потреб- ности в овладении определенным видом профессио- нальной деятельности, т.е. побуждение к активности и де- ятельности субъекта, связанная со стремлением удов- летворить определенные потребности.

В поведении человека есть две функционально вза- имосвязанные стороны: побудительная и регуляционная. Побуждение обеспечивает активизацию и направлен- ность поведения, а регуляция отвечает за то, как оно складывается от начала до конца в конкретной ситуации. Ощущения, восприятие, память, воображение, внимание, мышление, способности, темперамент, характер, эмоции – всё это обеспечивает в основном регуляцию поведения. Что же касается его стимуляции, или побуждения, то оно связано с понятиями мотива и мотивации. Эти понятия включают в себя представление о потребностях, интере- сах, целях, намерениях, стремлениях, побуждениях, име- ющихся у человека, о внешних факторах, которые за- ставляют его вести себя определённым образом, об уп- равлении деятельностью в процессе её осуществления и о многом другом.

Традиционно понимание мотивации в двух смыслах. Во-первых, мотивация – это система факторов, вызыва- ющих активность организма и определяющих направ- ленность поведения человека. Сюда включаются такие новообразования, как потребности, мотивы, намерения,

цели, интересы, стремления. Во-вторых, мотивация – это характеристика процесса, обеспечивающего поведенческую активность на определенном уровне, т.е. мотивирование [2].

А.В. Ермолин обозначает мотив как сложное психическое образование, поэтому включает в его содержание и потребность, и цель, и побуждение, и намерение. Отсюда, мотив может осуществлять многие функции: побудительную, направляющую, смыслообразующую, стимулирующую.

Исходя из анализа психологических представлений о мотивации при всех разночтениях – понимание мотива как побудительной причины поступков и деятельности, связанной с удовлетворением потребности – не вызывает сомнения.

Именно мотив определяет смысл того, что делает человек. Это подводит человека к необходимости определить свое место в социуме. С другой стороны, мотив как подчиненный цели в качестве действий, в определенной сфере Деятельности заставляет человека вырабатывать общие принципы, способные проявлять себя.

Выбор профессии как смысловая вертикаль в профессиональном самоопределении сводится к мотивационной лестнице предпочтений тех или иных мотивов деятельности, которая выстраивается, складывается в реальном контексте жизни и деятельности человека. Если, на наш взгляд, отсутствует (или недостаточно представлен) один из элементов в "связке" мотив – цель – способ достижения цели, то возникает неполноценное намерение, работающее на поддержание состояния, мешая выполнению основной функции системы регуляции актуального поведения [1].

В социологии мотивация рассматривается как осознаваемая потребность субъекта в достижении определенных благ. Мотивация занимает ведущее место в структуре поведения личности и является одним из основных понятий, используемых для объяснения движущих сил, деятельности в целом.

В психологии мотивация обозначает совокупность внешних и внутренних условий, побуждающих субъекта к активности. Мотив есть побудительная причина действий и поступков человека. Мотивация формируется у человека по мере осознания им общественной значимости избранной деятельности и правильной оценки своих индивидуальных склонностей и способностей.

В педагогической литературе нет единой классификации мотивов выбора будущей профессии.

*В одном случае выделяются такие группы мотивов, как:*

- 1) общая мотивация;
- 2) романтика профессий;
- 3) познавательные мотивы;
- 4) мотивы общественной значимости профессии и др.

*В другом случае рассматриваются:*

- 1) осознание перспективности избранной профессии;
- 2) учебные и внеучебные интересы;
- 3) желание приносить пользу;
- 4) влияние родных и знакомых.

*В третьем случае отмечают:*

- 1) мотивы общественной пользы профессии;
- 2) мотивы психологического характера;
- 3) мотивы подражания;
- 4) внешние признаки профессии;
- 5) интерес к самой профессии и т.д.

*Так, Е.М. Павлютенков выделяет следующие мотивы выбора профессии:*

- 1) социальные мотивы;
- 2) моральные мотивы;
- 3) этические мотивы;
- 4) познавательные мотивы;
- 5) творческие мотивы;
- 6) мотивы, связанные с содержанием труда;
- 7) материальные мотивы;
- 8) престижные мотивы;
- 9) утилитарные мотивы.

Выяснив свои достоинства и недостатки, субъект должен принять твердое решение сделать все возможное для развития достоинств и устранения недостатков. Готовность к изменениям будет выше, если этому способствует ценностно-ориентированная структура. Это возможно, если соотнести условия со своими объективными возможностями и желаниями, понимая, что выдвинутые по отношению к субъекту условия являются объективно-необходимыми для преодоления трудностей[4].

Выделяют внутреннюю и внешнюю мотивацию. Если деятельность для личности является значимой сама по себе, то говорят о внутренней мотивации, если же значимых внешние атрибуты профессии (признание общества, престижность и т.д.) – преобладает внешняя мотивация. В научных исследованиях практической деятельности используется не только методология выявления индивидуальных мотивов, но и обобщенных, используя которые изучают мотивацию профессиональной деятельности, социальной группы.

А.И. Зеличенко и А.Г. Шмелев предлагают следующую систему внешних и внутренних мотивационных факторов труда, которые могут быть использованы не только для выявления готовности человека эффективно трудиться, но и в целях профессиональной ориентации самоопределяющихся клиентов [7].

Внутренние мотивационные факторы предполагают в первую очередь собственные мотивационные факторы профессии (предмет труда; процесс труда (привлекательный – непривлекательный, эстетические аспекты, разнообразие – однообразие деятельности, детерминантность – случайность успеха, трудоемкость работы, индивидуальный – коллективный труд, возможности развития человека в данном труде и др.).

*Кроме того, для субъекта значимы условия труда:*

- ◆ физические (климатические, динамические характеристики работы);
- ◆ территориально-географические (близость месторасположения, необходимость разъездов);
- ◆ организационные условия (самостоятельность – подчиненность, объективность – субъективность в оценке труда);
- ◆ социальные условия (трудность – легкость получения профессионального образования, возможности последующего трудоустройства);
- ◆ надежность положения работника;
- ◆ режим работы (свободный – ограниченный определенным режимом график);
- ◆ социальный микроклимат.

Еще одной составляющей внутренних факторов являются возможности для реализации внепрофессиональных целей, например, для достижения желаемого общественного положения, создания материального благополучия, возможности для отдыха и развлечений, сохранения и укрепления здоровья, психического самосохранения и развития; возможности для общественной работы; возможности, предоставляемые работой и профессией для общения [10].

*К внешним мотивационным факторам можно отнести:*

- ◆ факторы давления – рекомендации; советы; указания со стороны других людей, а также примеры героев кино, литературных персонажей и др.; требования объективного характера (служба в армии, материальное положение семьи); индивидуальные объективные обстоятельства (состояние здоровья, способности);
- ◆ факторы притяжения-отталкивания – примеры со стороны непосредственного окружения человека, со стороны других людей; обыденные эталоны "социального

преуспеяния" (мода, авторитет, престиж, предрассудки);

- ◆ факторы инерции – стереотипы наличных социальных ролей (гендерные, семейные, неформальные); привычные занятия (возникшие под воздействием школьных предметов, увлечений).

Анализ исследований, посвященных проблеме мотивации выбора профессии, проявляет большое разнообразие мотивов, влияющих на эффективность процесса профессионального самоопределения. Вместе с экономическими мотивами (достойная заработная плата, наличие льгот) большое значение имеют психологические мотивы: самоуважение, признание со стороны окружающих членов коллектива, моральное удовлетворение от работы. Эти виды мотивов базируются на изучении потребностей человека, что приводит к появлению двух глобальных теорий мотивации: содержательной и процессуальной. Согласно первому подходу потребности человека и является основным мотивом поведения, а, следовательно, и деятельности человека. К сторонникам такого подхода можно отнести американских психологов А. Маслоу, Ф. Герцберга и Д.М. Келланда.

Основа второго подхода – процессуальные теории. К ним относятся теория ожиданий, или модель мотивации по В. Вруму, теория справедливости и модель П. Лоулера [13].

Среди отечественных ученых наибольших успехов в разработке теории мотивации достигли Л.С. Выготский и его ученики А.Н. Леонтьев и Б.Ф. Ломов.

Мотивы выбора профессии можно свести к трем основным составляющим: интерес, обязанность, самооценка.

Профессиональные интересы школьников можно разделить на две основные группы: непосредственные интересы, возникающие на основе привлекательности содержания и процессов конкретной деятельности, и косвенные (опосредованные) интересы, обусловленные некоторыми организационными, социальными и другими характеристиками профессии.

*Непосредственные профессиональные интересы включают:*

- ◆ профессионально-специфический интерес: интерес к предметам, на процессы труда, характеризующие ее основные функции, интерес к результатам, выраженных в созданных продуктах, предоставляемых услугах

и т. п.;

- ◆ общепрофессиональный интерес, который возникает на основе привлекательности наиболее общих свойств профессии, с которыми школьник имеет возможность ознакомиться в повседневной жизни;

- ◆ романтический интерес (базируется на представлении о необычности данной профессии);

- ◆ ситуативный интерес (формируется на основе случайных, нетипичных для данной профессии признаков и объясняется узостью профессионального кругозора).

Косвенные профессиональные интересы включают профессионально-познавательный интерес, который базируется на стремлении к познанию определенных естественных, технических, гуманитарных и иных процессов и явлений. Интерес к самовоспитанию проявляется в стремлении к духовному обогащению и формированию субъективно ценных качеств личности.

Престижный интерес подразумевает, что выбор профессии обусловлен, в первую очередь, перспективами профессионального роста, высоким уровнем престижности профессии в обществе. Интерес сопутствующих возможностей отражает стремление молодого человека удовлетворить с помощью выбранной профессии определенные духовные и жизненно-бытовые запросы и потребности, например стремление к общению с людьми, потребность в материальном обеспечении и т.п. В основе неопределенного интереса как лежат неосознаваемое эмоциональное влечение к определенной профессии.

Обязанность в широком значении как мотив выбора профессии подразумевает наличие долга. Мотивом общественного долга в выборе профессии является осознание субъектом реальной общественной пользы от своего участия в данной сфере деятельности, переживание личной ответственности за успешную работу, готовность к преодолению возможных моральных и физических трудностей. Мотивы долга предполагают осознание ответственности по отношению к повседневным профессиональным обязанностям и требованиям, стремление к совершенствованию мастерства в выбранном деле и др [9].

Процесс формирования самооценки профессиональной пригодности осложняется, если субъекту не удастся соотнести известные ему свойства профессии со своими личными качествами (дефицит самопознания), либо он затрудняется определить профессию, которая соответствует его данным (дефицит профессиональной информации). С возрастом содержание самооценки постепенно обогащается, но эти изменения не являются процесса,

который развивается последовательно и интенсивно.

*Выделяют следующие типы мотивации выбора профессии:*

**I** тип мотивации – опорный тип – интерес к профессии гармонично сочетается с морально зрелой установкой на труд, с объективной оценкой и практической проверкой личных качеств, готовностью к самовоспитанию.

**II** тип мотивации – ученики неясно представляют специфику избранной профессии, ограничения ее выбора, обусловленные требованиями к состоянию здоровья, физическим, умственным и другим качеств человека.

**III** тип мотивации характеризуется несогласованностью между интересом к профессии и мотивами общественного долга.

**IV** тип мотивации наименее эффективен: при выборе профессии молодые люди руководствуются только своими желаниями, без адекватного осознания как субъективных, так и объективных возможностей и условий их реализации.

В каждый момент времени на развитие мотивов человека оказывают влияние социальные факторы. Социальные факторы, влияющие на личность, многообразны и находятся в сложной взаимосвязи. На выбор профессии школьниками влияет:

1. Настоящее: объективная действительность и условия деятельности, культура общества, групповое сознание и поведение;

2. Прошлое: история индивида, его собственный опыт;

3. Будущее: тенденции общественного развития, личные цели, уровень притязаний и т.п.

Из всевозможных социальных факторов главное место по силе влияния на самоопределение старших школьников в выборе профиля обучения занимает сфера дружеских отношений. Второе место занимают средства массовой информации (книги, газеты, журналы, кинофильмы, телепередачи). На третьем месте – влияние семьи, родителей, родственников, педагогический коллектив, классный руководитель, учителя-предметники. Чем выше успеваемость школьника, тем более сильное влияние оказывают учебные предметы на его профессиональное самоопределение. Также оказывают влияние общественно-полезный и производственный труд и внеучебная занятость [5].

Чем шире диапазон выбора, тем он психологически сложнее. Сегодня призванием называют единство субъективных склонностей и способностей к той или иной деятельности, в которой личность видит главную сферу самореализации. Но склонности и интересы сами формируются и изменяются в процессе деятельности. Резко выраженные, устойчивые и активные склонности у детей встречаются не так уж часто.

В старшем школьном возрасте субъект уже стоит перед выбором сферы деятельности. Но только практически, в ходе самой деятельности выясняется, подходит она ему или нет [1].

Выбор предмета будущей деятельности – это проявление психической активности в результате интериоризации внешних факторов через мотивационно-потребностную сферу личности. Выбор не должен быть навязан, иначе предмет перестанет быть мотивообразующим, а деятельность – деятельностью. Выбор предмета будущей деятельности может быть основан только на реальном решении личности, принятом добровольно [8].

Существует ряд психолого-педагогических причин, обуславливающих важность профориентационной работы, психолого-педагогического сопровождения профессионального самоопределения. Старший школьник нуждается в признании окружающих и хочет, чтобы его оценили, ищет одобрения и независимости. Один из способов достичь этого – выбрать такое направление деятельности, которое выделяло бы его в глазах окружающих и приносило бы ему эмоциональное удовлетворение. Это позволяет ему найти себя, способствует самореализации и самовыражению. Стремление достичь успеха является следствием высокого уровня самооценки и способствует утверждению чувства собственного достоинства. От того, насколько велик успех подростка в его собственных глазах и в глазах окружающих, зависит степень его удовлетворенности собой и самоодобрения.

Таким образом, психологическими механизмами профессиональной направленности личности могут выступать сложная многоуровневая структура мотивов, ценностей, личностных смыслов и способностей, определяющих профессионально важные качества.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Гинзбург М.Р. Психологическое содержание личностного самоопределения // Вопросы психологии. – 1994. – №3. – С.43–52.
2. Коноваленко А.В. Мотивация будущих специалистов на начальном этапе профессионального образования: дисс. ... канд. психол. наук. Москва, 2010.
3. Котов С.С. Особенности мотивации учебной деятельности студентов, обучающихся в новых социально-экономических условиях: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Тверь, 2003.
4. Ненастьева Л.В. Педагогические условия формирования познавательной мотивации студентов вуза: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Нижний Новгород, 2007.
5. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека. – М.: Изд-во УРАО, 2002.
6. Приставка Т.А. Формирование профессиональной мотивации учебной деятельности студентов: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Белгород, 2004.
7. Райс Ф., Долджин К. Психология подросткового и юношеского возраста / под ред. Николаевой Е. И. – СПб.: Питер, 2010.
8. Сорокина Н.В. Формирование мотивации профессионального самоопределения студентов средних специальных учебных заведений: дис. ... канд. психол. наук. Тула, 2004.
9. Фролова С.В. Психологические особенности профессионального самоопределения старшеклассников: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Москва, 2009.
10. Expertise, Competence and Reflection in the Rhetoric of Professional Development // Richard Edwards and Katherine Nicoll // British Educational Research Journal. Vol. 32, No. 1 (Feb., 2006), pp. 115–131. Published by: Taylor & Francis, Ltd. Article Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/30032661>.
11. Models of Personal Development Planning: Practice and Processes // Sue Clegg and Sally Bradley // British Educational Research Journal. Vol. 32, No. 1 (Feb., 2006), pp. 57–76. Published by: Taylor & Francis, Ltd. Article Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/30032658>.
12. Occupational Sociology as Career and Employment Counseling: Patterns and Possibilities // Norman L. Friedman and Susan Schuller Friedman // The American Sociologist. Vol. 18, No. 3 (Fall, 1987), pp. 284–295. Published by: Springer. Article Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/27702570>.
13. The Role of Human Capital, Motivation and Supervisor Sponsorship in Predicting Career Success // Sandy J. Wayne, Robert C. Liden, Maria L. Kraimer and Isabel K. Graf // Journal of Organizational Behavior. Vol. 20, No. 5 (Sep., 1999), pp. 577–595. Published by: Wiley. Article Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/3100430>.