**Тема 1**

**ПРОФЕСІЙНА СПРЯМОВАНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ ПРИ ВИБОРІ ПРОФЕСІЇ ТА ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР’ЄРИ**

**План**

1.1. Соціально-психологічні особливості формування професійної кар’єри особистості.

1.2. Професійної спрямованості особистості при виборі професії.

1.3. Професійний вибір як чинник соціалізації.

*Ключові слова:* професійна кар’єра, професійний ріст, професійна діагностика, чинники формування професійної кар’єри, якості особистості, самоідентифікація, професійна спрямованість особистості, профорієнтація, професійний вибір.

**1.1. Соціально-психологічні особливості формування професійної кар’єри особистості**

Професійну кар’єру особистості розглядають, по-перше, як проєкцію цілей і планів на майбутнє (ким я хочу бути у професії, хто може мене надихати, ким захоплююся), а по-друге, як засіб досягнення цих цілей (що потрібно для того, щоб стати тим, ким я хочу, хто або що є орієнтиром та найбільшою загрозою для професійної кар’єри).

Усі різновиди професійних кар’єр включаються у професійний простір розвитку особистості ‒ переважно в її фаховому аспекті та спектрі можливостей; тому вони розглядається як ефективний спосіб особистісної самореалізації, однією з форм котрої виступає успішна професійна самореалізація, що розцінюється одночасно як професійний, так і особистісний успіх. При цьому проблема вибору професії за критерієм «престижно/непрестижно» полягає у тому, що вибір здебільшого є поверхневим та емоційним: у свідомості людини постає ідеалізована сцена успішного майбутнього, яка, як правило, не має нічого спільного з дійсністю.

На формування професійної кар’єри особистості та визначення напряму її професійного розвитку впливає ряд чинників, що наведено на рис. 1.

Серед чинників формування професійної кар’єри особистості особливе місце посідають *виняткові особисті якості*: інтелект, темперамент, фізичне та психоемоційне здоров’я, психологічні травми, тип особистості, характер, сила волі (психологічні чинники) та умови, у яких зростає та формується особистість (соціальні чинники).

Психологічні травми

Країна проживання

Національна ментальність

**Психологічні чинники**

Фізичне здоров’я та психоемоційний стан

Амбіції, темперамент

Тип особистості (екстраверт, інтроверт)

Інтелект

Характер, сила волі

**Близьке оточення (соціальні чинники)**

Місце навчання чи роботи, друзі, родина та близькі родичі, побутові умови, наявність залежностей

Середовище (умови), в якому зростає та формується особистість

Рівень доходу та соціальний статус

Рівень соціального захисту

Приналежність до спільнот (релігійних, спортивних, за інтересами)

*Рис. 1. Основні соціальні та психологічні чинники, що впливають на формування професійної кар’єри особистості*

Загалом усі соціальні й психологічні чинники прямо чи опосередковано впливають на схильність до саморозвитку і самовдосконалення особистості у професійній сфері. Важко дати однозначну відповідь, які з них мають визначальний вплив на професійну кар’єру окремої особистості. Тим не менше варто наголосити, що великі корпорації й міжнародні компанії вже тривалий час приділяють увагу саме соціальним аспектам, аналізуючи через різні анкети та опитування близьке середовище працівника, спектр його хобі та захоплень, а також систему цінностей та планів на майбутнє.

У цілому під час планування кар’єри порівнюються потенційні можливості фахівців, їхні здібності і цілі порівняно з вимогами організації, стратегічні плани їхнього професійного розвитку. Складаються особистісні професіограми, у яких фіксуються перелік позицій поступового розвитку фахівця і шлях (термін), який він повинен пройти для того, щоб одержати необхідні знання, досвід, оволодіти потрібними навичками не тільки для ефективної роботи за даною посадою, а й для професійної підготовки просування на вищу посаду.

Безумовно, роль планування, таймінгу і професійного цілепокладання (на довгострокову та короткострокову перспективи) має вирішальне значення у житті особистості. Водночас погоджуємося, що серед інших чинників впливу на успішність професійної кар’єри можна виділити таку повністю діаметральну компоненту планування, як випадок. За умовно однакового набору інтелектуальних здібностей різних особистостей випадок може визначити хід подальшого професійного розвитку людини (є вираз «випадок, який дав людині шанс»). При цьому додамо, що є принципова різниця між поняттями «професійного кар’єру» та «професійного розвитку». Так, професійна кар’єра особистості передбачає рух людини кар’єрними щаблями вгору (вертикально) з підвищенням при цьому її статусу чи горизонтально (пересування в межах підрозділу/відділу). Натомість *професійний розвиток* (зріст) передбачає оволодіння знаннями і навичками, які сприяють професійній кар’єрі особистості, та є невід’ємною частиною процесу формування професійної кар’єри. Професійний розвиток (зріст) у професійній системі координат фіксує структурні зміни в роботі працівника, тобто якісні зміни від старту його професійної кар’єри у певній компанії до її закінчення.

Своєю чергою, професійний зріст убачається у зростанні й розширенні обсягу професійних знань, умінь і навичок людини, визнанні професійним співтовариством результатів її праці, авторитету в конкретному виді професійної діяльності. Вивчення іноземних мов, отримання додаткових навичок і розширення професійних знань мають позитивний ефект для особистості, проте не можуть автоматично свідчити про обов’язкові зміни в кар’єрі, хоча, безумовно, підвищення кваліфікації і впливає на ці процеси.

Процес сучасного професійного зростання особистості й формування його професійної кар’єри відбувається у двох основних вимірах: поза робочим місцем працівника і на робочому місці працівника. Це досить важливий і принциповий момент, оскільки лише в комплексі, розвиваючись «на» і «поза» робочим місцем, можна досягти омріяних результатів. В умовах жорсткої конкуренції на ринку праці процес саморозвитку особистості апріорі має відбуватися постійно.

Очевидно, що в сучасних реаліях власникам бізнесу, керівникам закладів вищої освіти, медичних установ, органам публічної влади чи інших інституцій у цілому вигідно професійне зростання персоналу, тому розробляються спеціальні освітні програми й курси.

Із метою стимулювання зростання працівників професійно їх відправляють на додаткове навчання, курси підвищення кваліфікації, що в кінцевому підсумку сприяє досягненню певного балансу інтересів між роботодавцем та працівником: з одного боку, роботодавець очікує отримати через певний проміжок часу більшу віддачу від фінансового вкладення в особистість у вигляді прибутку чи інших преференцій (перевага перед конкурентами, зміцнення іміджу, авторитету, кредит довіри до органу публічної влади чи до компанії на ринку); з іншого боку, висококваліфікований працівник зацікавлений безкоштовно чи з мінімальними витратами отримувати нові знання, навички, уміння, компетенції (базові елементи професійного зростання) і вийти на більш якісний рівень виконання посадових обов’язків, розв’язання більш складних (чи абсолютно нових) професійних завдань. При цьому аксіомою вважається необхідність розвивати та вдосконалювати поряд із професійними характеристиками й особистісно-ціннісні, такі як мораль, етичні принципи, особисте табу, здатність вийти з так званої «зони комфорту», стресостійкість, працездатність, ступінь толерантності.

За О. Гйоффе зміст толерантності людини полягає у прагненні до співіснування на основі рівноправ’я та взаєморозуміння, використовуючи здатність увійти в становище іншого, серйозно сприйняти його і відкритися йому, осягнути та змінити себе завдяки новим ситуаціям і новій інформації». Опосередковано про толерантність йдеться й у книзі С. Кові «7 навичок високоефективних людей», де зазначається, що у дійсності, успіх залежить від сили особистого авторитету, серед *важливих рис* якого варто виділити:

– поважність думки у колективі;

– здатність виражати й захищати загальний, спільний для колективу інтерес;

– спроможність бути відданим об’єднуючій ідеї (місії), послідовно її впроваджувати за будь-яких обставин і лише тоді вимагати того самого від інших;

– готовність у разі потреби йти на прийнятну поступку, компроміс;

– уміння мобілізуватися на спільну справу;

– здатність переконувати, уміння чітко викласти свою позицію;

– бути професійним, цікавим співрозмовником, уміти слухати і чути інших;

– моральну бездоганність і зовнішню привабливість.

Відзначимо, що один із сучасних європейських трендів ХХІ ст., що з’явився на теренах України та чітко виокремлюється сьогодні у розвинених країнах як ефективний інструмент формування професійної кар’єри, – це навчання впродовж всього життя. Фактично це означає, що основним ключовим умінням стає здібність людини здійснювати пошук нових знань та розвивати нові компетенції без підтримки з боку формальної освіти, яка є фундаментом для старту професійної кар’єри особистості. У цьому контексті також згадаємо одну із задекларованих Організацією Об’єднаних Націй (далі – ООН) глобальну ціль – *якість освіти*, яка визначає пріоритетом у системі освіти та людського розвитку забезпечення інклюзивної та справедливої якісної освіти і заохочення можливості навчання протягом усього життя для всіх.

Тотальна інформатизація суспільства значно спрощує процес саморозвитку та професійного розвитку зокрема, про що можна зробити висновок з огляду на широкий спектр навчальних модулів, практико-орієнтованих курсів, платних та безкоштовних навчань і посібників, наявних у відкритому доступі в мережі Інтернет, а також завдяки телекомунікаційним засобам і соціальним мережам, у т. ч. наявності різних професійних груп та спільнот у соціальних мережах. Також варто пам’ятати про самоідентифікацію особистості та оцінку її професійної спроможності з боку роботодавця. ***Ідея самоідентифікації*** полягає у розумінні, у чому твоя особливість та відмінність від інших, що тісно пов’язане з проблемою вибору (професії, конкретного місця роботи), та який потенціал й можливості для його максимального розкриття. Тож із пошуку сильних боків для професійного зростання і роботи над прогалинами (недоліками) формується запит на отримання додаткових знань та компетенцій, а також відчуття приналежності до певного колективу чи загальної справи.

Самоідентифікація важлива як на етапі планування перших професійних кроків майбутніх випускників закладів вищої освіти, так і для осіб зі стажем, що вже працюють за фахом та мають певний багаж знань і відповідний досвід. Відзначимо, що самоідентифікація й пошук власної професійної «точки зростання» завжди супроводжується внутрішніми протиріччями, так званим *внутрішнім конфліктом* – особливим психологічним станом, що для одних людей має конструктивний вплив на формування професійної кар’єри і спонукає до подальшого розвитку, для інших – деструктивний (руйнуючий), а отже, негативно відбивається на професійному зростанні, його емоційних налаштуваннях (позитивне/негативне ставлення до середовища та умов, у яких перебуває особистість) та світосприйнятті (критична оцінка різноманітних подій у професійному та особистому житті). Водночас затяжні внутрішні конфлікти (навіть ті, що протікають латентно, приховано) провокують психологічне напруження та дезорієнтують особистість, у якому напрямі їй розвиватися далі, у тому числі у професійній площині.

Щодо оцінювання професійного потенціалу працівника (тобто *професійної діагностики*), то вважаємо її дієвим інструментом формування професійної кар’єри особистості. У роботодавця з’являється можливість визначити потенціал особистості, його сильні індивідуальні якості та у цілому спроможність ефективно використати свої знання і навички в роботі на займаній посаді.

***Практика професійної діагностики*** пропонує дві великі групи методик:

1) спрямовані на оцінювання безпосередньо особистісних характеристик, які розкривають наявні і потенційні психофізіологічні та соціопсихологічні якості людини;

2) пов’язані з комплексним оцінюванням професійної спроможності в процесі професійного розвитку.

На державній службі доволі довгий час практикували створення кадрового резерву – бази даних з інформацією, що спрощувала процес пошуку персоналу на вакантні керівні посади. Водночас даний інструмент не виправдав себе в силу різних причин, у т. ч. через наявність корупційних ризиків (наприклад, таких, як непотизм – дружба або кумівство).

Кадрові служби, відділи з управління персоналом чи окремі HR-спеціалісти через інструмент професійної діагностики фактично допомагають розблокувати потенціал окремої особистості, його індивідуальні та професійні характеристики з метою допомогти пропрацювати своє бачення професійного зростання та професійної кар’єри в конкретній компанії й остаточно утвердитися в думці, маючи фактаж у вигляді результатів психологічних та професійних тестів, професіограм, чи законно займає окремий працівник займану посаду, яка його професійна компетентність.

Таким чином, особливість формування професійної кар’єри особистості полягає також у створенні з боку державних та приватних роботодавців сприятливих умов для інтелектуального зростання особистості, що може бути забезпечено шляхом навчання за рахунок інформаційних ресурсів та різноманітних сучасних інструментів. Працівник, своєю чергою, повинен мати стійке уявлення про те, що від його зусиль, рівня віддачі на робочому місці та вибраної моделі поведінки залежать результати загальної справи компанії.

Отже, у сучасних умовах процес формування професійної кар’єри дуже складний та протікає на тлі перешкод об’єктивного/суб’єктивного характеру. Це і невміння управляти своїми емоціями; професійна некомпетентність, небажання зближуватися з колективом; домінування нераціональних критеріїв та підходів до професійної діяльності.

На формування професійної кар’єри впливають самоідентифікація, а також професійна діагностика. Під час самоідентифікації виникають внутрішні конфлікти, глибина і характер яких залежать від різних чинників, у тому числі психосоціального стану, у якому перебуває особистість у певний момент часу. Професійна діагностика покликана сприяти кар’єрному зростанню окремої людини, її самовдосконаленню та визначає, чи відповідає цінностям/запитам компанії професійний та внутрішній світ працівників, а також чи готовий зі своїм набором характеристик окремий працівник приносити користь компанії. Вона дає змогу оцінити інтелектуальний набір даних особистості, його цілісність, надійність, окремі професійні характеристики та спроможність не лише дотримуватися стандартів ефективної роботи, вимог, нормативів, а й самостійно піднімати планку, щоб досягти досконалості у професійній царині.

Рівень мотивації окремого працівника при цьому фокусується довкола бенефіцій, що отримує працівник у певній професійній сфері, та напряму залежить від рівня його заробітної плати, пакету соціальних гарантій, наявності страхування та/чи інших видів доплат і пільг. Дієвими *інструментами для формування професійної кар’єри* особистості можна вважати навчання впродовж усього життя, створення сприятливих умов для інтелектуального зростання особистості. При цьому процес саморозвитку особистості має відбуватися постійно, що, передусім, дає змогу підтримувати власну унікальність і бути цікавим у професійному плані роботодавцю. В ідеалі кваліфікація, підготовка і досвід особи мають бути набагато вищими, ніж у решти кандидатів на певну посаду: це той важливий бонус, що дасть змогу володіти й утримувати не певний час увагу, бути доречним і викликати повагу.

Соціальні та психологічні чинники прямо та опосередковано впливають на формування професійної кар’єри та на визначення напряму професійного розвитку. Зокрема, це інтелект, темперамент, тип особистості, характер, сила волі (психологічні чинники) та умови, у яких зростає та формується особистість (соціальні чинники).

**1.2. Професійної спрямованості особистості при виборі професії**

**Спрямованість особистості** – це сукупність стійких мотивів, поглядів, переконань, потреб, що орієнтують людину на певну поведінку й діяльність, досягнення щодо складних життєвих цілей. Спрямованість завжди соціально обумовлена й формується в онтогенезі в процесі навчання й виховання, виступає як властивість особистості, що проявляється у світоглядній, професійній спрямованості, у діяльності, пов’язаній з особистим захопленням, заняттям чим-небудь у вільний від основної діяльності година (наприклад, образотворчою творчістю, фізичними вправами, риболовлею, спортом та ін.).

Звертання до вивчення спрямованості у психології не випадкове й має принципово важливе значення для перспективи вивчення особистості. Дослідження спрямованості як провідної характеристики особистості, що володіє спонукальною силою, завдяки якій здійснюється виборче поводження людини, фактично означало спробу реалізації нового підходу до вивчення людини в психологічній науці.

Аналіз української й зарубіжної літератури показує, що всі *мотиви можна розділити на три групи:*

1) егоїстичні мотиви – пов’язані з особистим благополуччям, успіхом, престижем, задоволеннями, владою;

*2)*суспільні мотиви – альтруїстичні, колективістичні, гуманістичні, пов’язані з турботою про інших людей, з любов’ю до них;

3) мотиви, що йдуть безпосередньо від інтересу до дійсності, світорозуміння, творчість, діяльність, праця, мотивовані самою потребою в пізнанні, діяльності, творчості, а не іншими якими-або потребами.

Виділяють три основних *види спрямованості особистості:* особиста, колективістична й ділова. **Особиста спрямованість** – створюється перевагою мотивів власного благополуччя, прагненням до особистої першості, престижу. Така людина найчастіше буває, зайнята самим собою, своїми почуттями й переживаннями й мало реагує, на потребі навколишніх його людей: ігнорує інтереси співробітників. У роботі бачить, насамперед, можливість задовольнити свої домагання поза залежністю від інтересів інших співробітників. **Спрямованість на взаємні дії** – має місце тоді, коли вчинки людини визначаються потребою в спілкуванні, прагненням підтримувати гарні відносини з товаришами по роботі, навчанню. Така людина виявляє цікавість до спільної діяльності, хоча може й не сприяти успішному виконанню завдання, нерідко його дії навіть ускладнюють виконання групового завдання і його фактична допомога може бути мінімальної. **Ділова спрямованість** – відображає переваги мотивів породжуваних самою діяльністю, захоплення процесом діяльності, безкорисливе прагнення до пізнання, оволодіння новими навичками й уміннями. Звичайно, така людина прагне до співробітництва й намагається найбільшої продуктивності групи, а тому намагається довести крапку зору, що вважає корисної для виконання поставленого завдання.

Встановлено що *особи зі особистісною спрямованістю мають такі риси характер:*

– більше зайняті собою й своїми почуттями, проблемами;

– роблять необґрунтовані й поспішні висновки й припущення про інших людей, також поводяться в дискусіях;

– намагаються нав’язати свою волю групі;

– навколишні в їхній присутності не почувають себе вільно.

*Люди зі спрямованістю на взаємні дії:* уникають прямого рішення проблеми; уступають тиску групи; не висловлюють оригінальних ідей; не приймають на собі керівництво, коли мова йде про вибір завдань.

*Люди з діловою спрямованістю:*

– допомагають окремим членам групи виражати свої думки;

– підтримують групу, щоб вона досягла поставленої мети;

– легко й доступно викладають свої думки й міркування;

– беруть у свої руки керівництво, коли мова йде про вибір завдання;

– не ухиляються від безпосереднього рішення проблеми.

Розглядаючи питання про місце спрямованості особистості в структурі особистості, необхідно відзначити *концепцію динамічної структури особистості*, запропонованою К.К. Платоновим, що визначає спрямованість як «вищий рівень особистості, її першу підструктуру». Одним із перших дослідників, що дали визначення спрямованості, був С.П. Рубінштейн. Змістовним до визначення спрямованості є підхід В.М. Мясищева, що у поняття спрямованості особистості включає ціль, мотиви, інтереси, ідеали, переконання й розглядає спрямованість як стійку домінуючу систему мотивів, що визначає вибірковість відносин, активність людини, зміст його життя. Л.І. Божович дає висновок, що формування особистості ґрунтується на розвитку мотиваційної сфери, що представляє собою єдину динамічну систему, всі елементи якої взаємозалежні й взаємодіють. Різні спонукання постійно складаються й накладаються, відтискуючи або підсилюючи один одного. У підсумку цих процесів виробляється результуюча стратегія поводження. У ній відбивається головна характеристика особистості – її спрямованість, що визначається сукупністю стійких і домінуючих мотивів.

Б.І. Додонов, критикуючи визначення спрямованості вище названої школи, що зв’язує спрямованість із домінуванням одних мотивів над іншими, з їхньою стійкою ієрархією, дає своє визначення спрямованості особистості. Він вважає, що мотиви – це лише форми прояву все тих же потреб, інтересів», тобто вони утворять спрямованість за допомогою зв’язку її компонентів, а не їхніх сутнісних характеристик. Б.І. Додонов називає спрямованістю деякі особливості переживань людини в їхньому взаємному зв’язку, характер його емоційного настрою.

Питання про спрямованість особистості як характеристики тенденцій, її поводження цікавить не тільки педагогів, але представників соціальної психології, особливо тих, хто вивчає малі групи. Досліджуючи психологічні проблеми мотивації поводження людини, П.М. Якобсон під спрямованістю має на увазі таке складне утворення в особистості, що повинне окреслити особливості тенденцій поводження й дій людини, що визначають у соціальному плані його вигляд по істотних лініях: його відношення до інших людей, до себе, до свого майбутнього.

*Спрямованість особистості проявляється:*

а) в особливостях інтересів особистості;

б) в особливостях цілей, які людина перед собою ставить;

в) не тільки в інтересах, але й пристрастях і потребах людини;

г) в установках особистості, у відношенні її до істотних явищ соціального й особистого життя.

П.М. Якобсон говорить про тимчасову спрямованість особистості (наприклад, сильна закоханість, тому що цим людина підкоряє свій розпорядок життя, свої життєві плани). Спрямованість особистості позначається в різноманітних мотивах поводження людини, однак, вона може бути виражена в групі конфліктуючих мотивів. Проявляються ці мотиви найбільше чітко в досить гострій і значимій ситуації, коли обставини виступають у яскраво «оголеному» виді. Тоді спрямованість особистості, її інтереси, устремління, моральні установки, принципи дійсно виявляються в найбільше яскраво виражених мотивах. У гострій ситуації певні мотиви стають домінуючими. По справедливому визначенню П.М. Якобсона поняття спрямованості особистості «представляється досить істотним, оскільки воно має пряме відношення до проблем виховання в широкому змісті слова». У світі існує величезна кількість професій, вони охоплюють різні сфери людської діяльності, постійно змінюються разом з розвитком суспільства, науки й техніки, але при цьому багато професій зберігають свої головні ознаки й супроводжують людство протягом сторіч. Правильний вибір професійного майбутнього для юнака або дівчини є основою самоствердження в суспільстві, одним з головних рішень у житті.

Визначення професії містить у собі, насамперед:

– ким бути;

– до якої соціальної групи належати;

– який стиль життя вибрати;

– які цілі визначити для себе в майбутньому.

Ставши доросліше, ми розуміємо важливість різних професій і те, що чим більше популярна професія серед людей, тим більше зусиль треба прикласти, щоб її досягти. Важким для кожної людини виявляється правильне усвідомлення власних інтересів і можливостей, тобто того, що на суб’єктивному рівні чітко пов’язане з позитивними переживаннями, досить яскраво позитивно пофарбовано.

Для правильного, адекватного вибору професії юнакові або дівчині доводиться проробити більшу внутрішню роботу:

– необхідно проаналізувати свої ресурси (інтереси, здатності, особливості особистості);

– довідатися й прийняти вимоги до обраної професії;

– усвідомити потенційні невідповідності особистісних особливостей і особливостей професій і оцінити можливість або неможливість корекції цих невідповідностей.

Незважаючи на важливість наявності при виборі професії індивідуальних здатностей, у реальності велике значення мають і інші фактори й умови. Наприклад, дуже важливими виявляються відповіді на питання: «Хто повинен зробити останній і вирішальний вибір?» і «Хто несе відповідальність, якщо вибір зроблений невірно?». Безсумнівно, основна відповідальність лягає на того, хто вибирає професію. Щоб не зробити помилку, поклавшись повністю на думку навколишніх, молоді люди повинні самі виявити високу активність у придбанні інформації про свою майбутню професію. Якщо не бути допитливим і цілеспрямованим у світі професій, то неправильний крок неминучий. Тільки висока активність і справжня зацікавленість своєю долею забезпечать правильний вибір.

Рішення проблеми вибору професії можливо тільки при її комплексному розгляді. У житті людина не раз зіштовхується з тим, що її радять вибрати професію, до якої не лежить душа, або відговорюють від того, до чого вона так прагне. З іншого боку, неправильно обрана професія, нехай навіть і дуже престижна, не приносить людині щастя, не дає можливості реалізувати себе. У його житті нерідко виникають внутрішні сумніви, переживання через нереалізовані здатності.

Процес формування професійної спрямованості можна представити у вигляді *моделі, розробленої А.А. Ростуновим,* на прикладі студентів ЗВО, де мотиво утворюючим компонентом виступають *перспективи*. Як вказано в цій моделі, потреби, захоплення й інтереси студента виникають на основі усвідомлення перспектив і адекватного оцінювання міри неузгодженості вимог перспектив з наявними схильностями, знаннями й уміннями. На основі загальнозначущих перспектив формується світогляд, погляди, переконання й ідеали, система цілей і установок, наміру. Перспективи виступають у цьому випадку як окрема мета студента. Формування й підтримка стійкої спрямованості особистості студента представляє собою безперервний процес узгодження вимог перспективи за допомогою діяльності, за допомогою зворотного зв’язка. Формування мотивів, як справедливо відзначає В.І. Ковальов, дорівнює, як і системи цілей і намірів, іде разом з формуванням потреб.

Потреба й інші компоненти (інтереси, потяги, цілі, наміри) стають стійкіше за рахунок більше глибокого пізнання перспективи й трансформацією виниклої потреби людини в конкретні мотиви. Зміна суспільної значимості перспективи, усвідомлення її й адекватне оцінювання міри неузгодженості вимог цієї перспективи з наявними знаннями й уміннями приводить до появи нових потреб і інтересів, системи цілей і установок, до необхідності вдосконалювання поглядів, переконань і світогляду. Ці зміни як би спонукають до активної діяльності, що компенсує виниклу неузгодженість. Якщо ж індивід у процесі діяльності не буде бачити перспективи або суспільно значима для нього як особистості інтересу не представляє, спрямованість не буде розвиватися, як би заморожена, оскільки відсутня активна діяльність по досягненню суспільно значимої перспективи.

У процесі розвитку професійної спрямованості студент проходить ряд *етапів:*

*1-й етап:* студент зовні вирішує освоїти конкретну професію, маючи емоційну налаштованість, епізодичний, ситуативний інтерес, предметну установку, деякі трудові звички, однак у нього немає самостійності, і не проявляється ініціатива.

*2-й етап:* студент має фіксовану установку на професію й більше стійкі інтереси; у нього проявляються схильності, однак більше його цікавлять практичні сторони навчального матеріалу; мета, що сформувалася, дає загальний напрям навчально-виробничої діяльності, у нього проявляється почуття впевненості в собі, самостійність; формується почуття відповідальності.

*3-й етап:* студент має тверду установку на професію, стійкий інтерес і схильність до неї; проявляє особливу захопленість, як до практичного, так і до теоретичної сторони навчального матеріалу; іде самоствердження особистості через професійну працю.

*4-й етап:* жагуче захоплення своєю професією:

– людина й справа зливаються в єдине ціле;

– спрямованість формується при наявності більших здатностей до вибраної професії, яскраво виражених схильностей і покликанні;

– відзначається висока професійна майстерність і наявність професійного ідеалу;

– при твердих переконаннях в особистій і суспільній значимості своєї професії.

Отже, вибір професії представляє собою неодномірний акт, а процес, що складається з ряду етапів, тривалість яких залежить від зовнішніх умов і індивідуальних особливостей суб’єкта вибору професії. У психологічній літературі 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.

**1.3. Професійний вибір як чинник соціалізації особистості**

**Професійна діяльність** – одна з найважливіших сфер життєдіяльності людини, що впливає на її фізичне і психічне здоров’я, стиль поведінки, рівень соціальної активності. Правильно зроблений професійний вибір формує позитивне уявлення людини про себе, підвищує самоповагу, підсилює задоволеність життям. У зв’язку з цим особливо актуальна проблема усвідомленого вибору майбутньої професійної діяльності молодими особами в нових соціально-економічних умовах з урахуванням своїх можливостей і здібностей.

Проблема професійного самовизначення особистості, тобто підготовки молоді до усвідомленого вибору професії, добре відома у світі, а вдале визначення із професією зменшує фізичні та психічні питання, пов’язані зі здоров’ям, сприяє радості життя, впливає на стан та самопочуття особи. Негативні наслідки неправильного вибору професії торкаються як самої людини, впливаючи на її соціалізацію, так і всього суспільства.

У реальному житті не кожному вдається зробити найкращий професійний вибір. Даний процес має розглядатися як багатоетапний щодо утворення та прийняття рішення. На першому етапі виникає проблема вибору професії, приймається рішення. Другий етап пов’язаний зі з’ясуванням джерел інформації, компетентних осіб, що в змозі допомагати у виборі професії. Третій етап – збір інформації, що відображає суттєві моменти конкретної ситуації вибору. На четвертому етапі формується узагальнене уявлення про ситуації вибору професії. П’ятий етап – пошук варіантів вирішення, їх оцінювання. На заключному, шостому, етапі робиться остаточний вибір професії.

Перехід до ринкових відносин сформував потребу у фахівцях нового типу, що володіють високою мобільністю, психологічною готовністю до зміни виду професійної діяльності, готовністю адаптуватися до нових соціально-економічних і виробничих умов, включені у процес безперервної самоосвіти та саморозвитку, що, у свою чергу, впливає на формування нових освітніх потреб та інноваційних запитів. Одне з найважливіших завдань, що стоять перед сучасною системою освіти, – підготовка молодих людей до актуалізації своїх здібностей у рамках професійної діяльності, прийняття установки на індивідуальний успіх. Реалізація даної установки в сучасному суспільстві неможлива без урахування фізичних можливостей конкретної особистості, стану її здоров’я.

Найважливішим періодом, пов’язаним з першим досвідом професійного самовизначення, вибором майбутньої професійної діяльності, є підлітковий вік. Однак саме підлітки через недостатню сформованість деяких психологічних функцій виявляються не готовими адекватно оцінити свої можливості, рівень розвитку тих якостей, які забезпечують успішність оволодіння тією чи іншою професією. Крім того, підлітки погано орієнтуються в умовах різних професій, не можуть співвіднести стан свого здоров’я з вимогами обраного фаху. Як відомо, проблема професійного самовизначення особистості – одна з найактуальніших для юнацького віку. Ситуація з початковим вибором професії, на думку науковців, ускладнюється тим, що:

– це перший серйозний та відповідальний вибір молоді на її шляху;

– виникає психологічно-проблемний підлітковий період;

– з’являється на стику протиріч між системою наступної освіти та зайнятості як проблеми вибору майбутньої професії;

– відіграє важливу роль у наступних можливих підвищеннях кваліфікації та перепідготовки.

Існує три ***фактори профорієнтації:***

1– індивідуальні здібності та особливості, можливості, уміння, інтереси людей;

2 – особливості професії, вимоги, які вони висувають перед людиною;

3 – правильне співвідношення між собою 1-го та 2-го факторів.

Разом із тим професійна придатність суб’єкта до того чи іншого виду професійної діяльності визначається з урахуванням наступних професійно важливих якостей особистості: стану її здоров’я, професійної кваліфікації та професійних здібностей. Із усіх названих якостей тільки рівень професійної кваліфікації може бути підданий зміні відповідно до бажання суб’єкта.

Що ж стосується здоров’я, то можливість його зміни може бути досить обмеженою. Саме тому свідомий професійний вибір пов’язаний, насамперед, з інформацією про стан свого здоров’я, наявністю медичних протипоказань до обраного виду діяльності. Адже ігнорування природного фактору може призвести до того, що вибрана трудова діяльність буде виконуватись зі значним напруженням, що зумовлюватиме втрату інтересу до професії, розчарування у своїх здібностях, навіть нервові захворювання. Тому сучасний підхід у профорієнтації – особистісно орієнтований передбачає своєчасну підтримку та розвиток тих особливостей та характеристик особистості, які будуть передумовою майбутньої успішної професіональної діяльності, зумовлюватиме пізнанню навколишнього світу, самопізнанню, самореалізації особистості, усвідомленню власної ролі у виборі професії, прийняттю відповідальності за нього.

Особливої актуальності набуває такий елемент профорієнтаційної роботи, як надання консультативної допомоги медичними працівниками підліткам з метою орієнтації на вибір професії з урахуванням особливостей стану власного здоров’я. Подібних консультацій потребують не тільки хворі, але й здорові юнаки та дівчата. Відомо, що профорієнтація – це науково-практична система підготовки особистості до самостійного та усвідомленого вибору професії; комплекс психолого-педагогічних та медичних заходів, що спрямовані на оптимізацію процесу працевлаштування відповідно до бажань, нахилів, здібностей та з врахуванням потреби суспільства у спеціалістах.

Основним об’єктом цієї системи є особистість учня у різні вікові періоди її розвитку – від молодшого до старшого шкільного віку. Виокремлюють три *основні моменти профорієнтації:*

– процес впливу соціального середовища на особистість, що формується;

– процес усвідомлення необхідності праці, пізнання конкретної сфери праці;

– саме перетворення праці за законами розвитку сьогоденної дійсності.

Тому профорієнтація має бути органічною частиною виховної роботи навчальних закладів, оскільки вибір професії як усвідомлення необхідності своєї участі в суспільно корисній праці – важлива умова формування особистості, підвалина її успішної соціалізації.

*В структурі професіональної орієнтації виділяють наступні компоненти:*

– профінформація;

– профконсультація;

– профвідбір.

Фактично, **профорієнтація** – це організація і керівництво цілеспрямованою діяльністю особистості у її професійному самовизначенні. З допомогою різних профдіагностичних методів профконсультація повинна визначити і вказати людині найважливіші її його майбутньої професіональної діяльності особливості його особистості і на цій основі дати їй науково обґрунтовані рекомендації щодо вибору професії.

Головним ***завданням професійного відбору*** – наступного етапу профорієнтаційної роботи – є науково обґрунтоване визначення професійної придатності особистості до конкретної трудової діяльності з урахуванням її особистісних якостей і потреб конкретного виробництва. Основою професійного відбору є конкретні нормативні характеристики професії:

– соціальні (функції, завдання, цілі);

– операційні (точність виконання, тимчасові, просторові, логічні характеристики);

– організаційні (гігієнічні, соціально-психологічні, психофізіологічні умови праці).

Профвідбір передбачає декілька послідовних та взаємопов’язаних етапів:

– попередній, на якому відбувається відбір за методичними показниками, станом здоров’я;

– проведення психодіагностичного обстеження з використанням різних комплексів тестів, імітаційного експерименту, що відтворює фрагменти, ситуації, етапи реальної трудової діяльності при суворому реєструванні показників функціонального етапу, мотиваційно-емоційних проявів, показників продуктивності;

– прогнозування успішності оволодіння професією на основі порівняння її вимог з психодіагностичними даними з урахуванням можливості деяких недостатньо розвинутих якостей за рахунок більш високого розвитку інших.

Також сучасні наукові дослідження переконливо доводять, що тільки професійна діяльність, що відповідає можливостям організму, сприяє підтримці нормального стану здоров’я людини, в той час як професія, яка не відповідає фізичному розвитку і за рівнем здоров’я суб’єкта, може завдавати йому істотної шкоди. Водночас, неправильно зроблений професійний вибір також може чинити негативний вплив на стан здоров’я особистості, як зазначали вище.

Оскільки наше життя нерозривно пов’язане з професійною діяльністю, то людина, зайнята «не своєю» справою, яка не знайшла себе в професійній сфері, завдає собі величезної шкоди. Відсутність умов для самореалізації і переживання суб’єктом власної професійної неспроможності призводять до виникнення почуття незадоволеності життям, пригніченого стану, що є благодатним ґрунтом для розвитку захворювань нервової системи, депресивних станів, психосоматичних захворювань. Людина може стати невдахою тільки тому, що на початку життєвого шляху не змогла знайти своє місце, яке дозволило б творчо реалізувати себе, відчути радість і свободу праці за покликанням. У зв’язку з цим можна навіть зіставити за значущістю вибір професії з вибором супутника життя. Звичайно, так само, як можна розлучитися з чоловіком, можна змінити і професію, але зробити це непросто. Зміна професії може бути пов’язана з хворобливими переживаннями, відчуттям втрати, втратою часу та сил.

Молодим людям в сучасних соціально-економічних умовах досить важко актуалізувати здібності в професійній сфері, особливої гостроти набуває проблема психологічної готовності молоді до правильного формування професійної складової життєвого шляху. Невміння це зробити породжує статусний, психологічний, особистісний дискомфорт, ускладнює самореалізацію особистості, призводить до когнітивного дисонансу, формуванню негативної «Я-концепції», що стає фундаментом для розвитку різного роду захворювань. Крім означеного, до особливостей негативного впливу на соціальну ситуації розвитку сучасних школярів, що безпосередньо впливає на їх соціалізацію, відносять і реорганізацію системи середньої освіти сьогодні, яка повинна бути цілісною органічною системою, коли вищий рівень навчання є логічним продовженням попереднього, на жаль, не завжди прослідковується ця наступність, не завжди на суспільному рівні створюються умови для формування у старшокласників свідомої мотивації до майбутньої професійної діяльності та свідомого вибору профілю навчання, стилю і способу життя загалом.

Разом із тим нова соціальна позиція старшокласника повинна змінювати для нього значущість учіння, яке, порівняно, із підлітковим віком, стає основним. Це пов’язано з тим, що складається нова мотиваційна структура учіння. Домінуючими серед мотивів старшокласників Є мотиви, пов’язані з самовизначенням та підготовкою до самостійного життя. Саме у старшому шкільному віці проявляється свідоме позитивне ставлення до життя.

Серед старшокласників повинна спостерігатися тенденція зростання інтересу до предметів, які пов’язані з вибором майбутньої професії, та зменшення інтересів до інших предметів. Звідси проблема формування мотиваційної сфери старшокласників не в тому, що вони формально опанували моральні цінності, які склалися в суспільстві, норми, правила поведінки, а в усвідомленні цих вимог, норм і правил, утворенні на їх основі індивідуальних переконань, забезпечує соціальну активність, діяльнісну позицію кожного школяра стосовно свого майбутнього. Тобто тільки наявність сформованої потреби в оволодінні конкретною предметною діяльністю, конкретним видом праці робить вибір професії мотивованим і утворює механізм свідомого вибору професії.

До того ж професійне самовизначення найчастіше визначається як вибір людиною напряму і змісту свого подальшого розвитку, сфери та засобів реалізації індивідуальних якостей і здібностей, соціального середовища для втілення своєї життєвої мети та моральних цінностей, це – цілісний, інтегративний процес, у якому реалізуються основні життєві цінності людини і конкретизуються аспекти її життєвого, особистісного, соціального самовизначення.

Професійний вибір визначається не тільки станом здоров’я, але й способом життя конкретної особистості. На жаль, життєва концепція сучасної молоді не орієнтована на визнання здоров’я як неперехідної базисної та фундаментальної цінності. Адже сучасні старшокласники замість занять фізкультурою і спортом, прогулянок на свіжому повітрі воліють переглядати телепередачі, віртуально спілкуватися, інші «розваги»: сигарети, алкоголь, наркотики, які не тільки руйнують молодий організм, що розвивається.

Неуважне ставлення батьків і педагогів до організації вільного часу своїх дітей часто стає «каталізатором» розвитку в молодіжному середовищі, так званих, захворювань «соціального характеру». Все частіше з’являється невтішна статистика, що сигналізує про зростання серед їх числа осіб курців, тих, що вживають алкоголь і наркотики. В останні 15–20 років число старшокласників, що вживають спиртні напої та наркотичні речовини, зросло в десятки разів. Все це безпосередньо визначає рівень усвідомленості професійного вибору, звужує спектр професій, що обираються молоддю.

Отже, правильний вибір професії – це основа добробуту людини, значною мірою визначає його життєвий рівень у сьогоденні і перспективи в майбутньому. Він є тим базисом, «фундаментом», на основі якого і будується з часом «будівля життя»; очевидно, від того, якою буде ця основа, багато в чому залежить подальша перспектива життя того чи іншого індивіда як представника соціуму. Разом із тим здорова фізично і психічно людина є повноцінним членом соціуму, здатним виконувати різноманітні види діяльності та придатним практично до всього спектру професій, а отже, маючи можливість вибору і будучи затребуваним, успішно соціалізуватися в будь-якому суспільстві. Маючи ж які-небудь обмеження, людина «заганяється» в більш вузькі рамки і змушена вибирати з того, що для неї доступно. Далеко не завжди цей вибір збігається з інтересами даної конкретної особи, що призводить до меншої задоволеності потреб, а отже, до менш успішної соціалізації, і, в свою чергу, таке неспівпадіння потреб людини з її можливостями нерідко дає поштовх до виникнення різного роду девіацій (алкоголізму, наркоманії, вчиненню правопорушень, а іноді призводить і до суїцидальних спроб).