

ПЪТЯТ КЪМ ПРОФЕСИЯТА – СТРАТЕГИЯ ЗА БЪДЕЩЕТО НА ЛИЧНОСТТА И ОБЩЕСТВОТО

Чавдар Милков

Дирекция „Социално подпомагане“, община „Гърък“, Англия

Резюме. Индивидуалната стратегия на всеки млад човек, насочващ се към избор на образователна институция и професия и последващо възходящо кариерно развитие, трябва да включва сериозен анализ на непрекъснато променящите се социални изисквания, с които постоянно ще се сблъсква в процеса на своята реализация.

Стремежът на личността към максимална професионална реализация, както и самият процес на реализация, са в голяма степен зависими от социалното устройство на обществото, от индивидуалното право на свободен избор на образование, професия и изява в нея, от уменията на личността да поема социални отговорности пред самата себе си, пред семейството и професионалната група, чиито интереси защитава.

Keywords: work, profession, professional choice, work force, competence, reasoning, individual strategy

Увод

Значението на трудовата дейност за социализацията на индивида и развитието на личността се свързва с факта, че трудът представлява централен жизнен интерес на човека. Трудовата дейност изисква използването на интелектуални, волеви, психични и физически сили, умения, способности, компетенции и представлява по този начин сама по себе си потенциално условие за развитието на общата компетентност за действие. Тя има ясно изразени мотиви. Това са представите за нейния продукт, който е очевиден за всички. По този начин процесите на целеобразуване и мотивация са улеснени и имат висока развиваща и формираща стойност. Продуктите от трудовата дейност най-често са предназначени не само за удовлетворяване на потребностите на субекта, но и за другите хора, което е една от специфичните особености на тази дейност.

Отношението на личността и групата, като цяло, към процеса на труд включва дълбоко личностни феномени, като мотиви, потребности и цели. Редом с това работещият демонстрира преценка на труда като ценност и потребност, позитивните и негативните психични състояния, чувства, настроения, които възникват в процеса на дейността.

Индивидуалната стратегия на всеки млад човек, насочващ се към избор на образователна институция и професия и последващо възходящо кариерно развитие, трябва да включва сериозен анализ на непрекъснато променящите се социални изисквания, с които постоянно ще се сблъсква в процеса на своята реализация. Така ще са налице възможности за избягване на напрежението, породено от неочакваното противопоставяне между необходимостта от социална промяна и концепцията за собственото „Аз“ в процеса на професионално самоутвърждаване. Достигналата върховете на своето развитие (интелектуално, емоционално-чувствено, нравствено, гражданско) личност притежава много по-широки възможности за реализация, отколкото предлага всяка професия. Действително, професията изисква определени знания, умения, навици и компетенции, но същевременно, повече или по-малко, ограничава, задържа личността в определени рамки и често пъти сковва нейната инициативност, креативност и творческо мислене.

I. Трудова политика на страните членки на Европейския съюз (ЕС)

Повишеното търсене на актуални умения и компетенции на съвременния пазар на труда е водеща линия в съвременната трудова политика на индустриално развитите държави от ЕС. Бялата книга „Растеж, конкурентоспособност и наемане на работа“, издадена от Европейската комисия през 1993 година, подчертава значението на екипираната с умения работна сила за постигане на конкурентно предимство пред другите държави (European Commission, 1993 – 6). Още тогава пред страните членки на Съюза се поставят амбициозните задачи за насищане на производството с модерни информационни и комуникационни технологии (ИКТ), да се откриват и функционират на високо ниво школи, курсове, квалификационни центрове в обединена Европа за придобиване на нови специалности и преквалификация на работната сила, за да бъде тя високо конкурентна на световния и европейския пазар на труда в следващите десетилетия. „Управлението на компетентността е една от управленските концепции, която сравнително отскоро навлиза в терминологичния речник на управлението на публичния сектор и новия публичен мениджмънт... Генезисът на тази концепция се свързва с реакцията на отделни правителства и публични мениджъри в добре развитите в индустриално отношение страни да отговорят на глобализационните процеси и нарастващата международна конкуренция“ (Кацамунска, 2008: 5).

Лисабонската декларация от 2000 година на ЕС поставя изключително амбициозни задачи пред всички държави от общността: „ЕС трябва да се превърне в най-конкурентоспособната и динамична, базирана на знание, икономика в света“ (European Commission, 2000).

Само по този начин според авторите на Лисабонската декларация в Европа ще има просперитет, сътрудничество, мир, безработицата ще бъде сведена до

минимум, социалната дейност на държавите членки на ЕС ще бъде основа на политическата и икономическата дейност на всяка страна. В тази стратегия се преосмислят основите на даващото вече сериозни резултати учене през целия живот.

Компетенциите на трудовата сила, като цяло, и на отделната личност според R. Boyatzis обхващат: „знанието (knowledge); уменията (skills); способностите (abilities); отличителните черти на личността (traits); поведението на личността както в трудовата дейност, така и в свободното време (behaviors). Те позволяват на индивида да изпълнява определени задачи в рамките на специфични функции или дейности“ (Boyatzis, 1992).

Националната стратегия на Република България за учене през целия живот, обхващаща периода 2008 – 2013 г. , разглежда пригодността за заетост и ключовите компетенции като основен приоритет и очертава насоките за бъдещо развитие чрез следните дейности:

- висше образование – подготовка на младите граждани на страната за професионално и личностно развитие, пригодност за заетост и живот на активни членове на обществото, базирано на основата на фундаменталните и частно научни знания;

- учене през целия живот – създаване на възможности за усвояване на ключови компетенции, насочени към личностно и професионално развитие и изграждане на активна жизнена позиция“ (Национална стратегия за учене през целия живот, 2008).

Човешкият фактор е най-важният ресурс за всяка организация. В тази връзка пригодността и компетенциите на специалистите, тяхното обвързване с визия, мисия, структури, системи, цели и задачи на организацията предопределя предимството и успеха ѝ. Търсенето на добре екипирани с подходящи атрибути специалисти нараства непрекъснато.

Най-важните умения на работната сила са:

- технически и професионални – твърди (hard skills). Те са изпълними и лесни за определяне. Откриват се в утвърдените стратегии, в плановете, в организационните диаграми и другата документация на службите. Придобиват се чрез образователните програми в училище и университетите. Кумулативен продукт са от опит, образование и обучение – например компютърни, езикови, математически умения, професионална квалификация;

- софт умения – гъвкави, меки, променливи (soft skills). Детерминират се силно от хората на работното им място и конкретната организация. Подчертават поведението на личността и управляват междуличностните ѝ отношения. Основават се на емоционално-чувствени и поведенчески умения. Те са комплект от компетенции на личността, задължително необходими за създаването на висококвалифицирана, мотивирана и адаптивна към промените работна сила;

– емоционалната интелигентност на личността (EQ) е важно условие за комплексна и пълна изява на работното място.

Континиумът софт-хард умения изисква наличието и задължителното взаимно допълване на високи нива на коефициента за интелигентност (IQ) и емоционалната интелигентност (EQ).

Преливането на професионални хард умения и поведенчески софт умения е важен фактор за всяка работна позиция в организацията при определяне на характеристиките на работното място. Колкото по-отговорна и висока е работната позиция в йерархията на съответното учреждение, толкова е по-наложително отчитането и присъствието на софт умения у личността на професионалиста. Активното им прилагане води до разгръщане на творческия потенциал и развитие на професионалните умения.

Атрибути, необходими на персонала, създаващи условия за успешна работа, са:

- знания и умения как може да се учи резултатно;
- умения за работа със съвременните ИКТ;
- умения за ефективно слушане и вербална комуникация;
- умения за решаване на проблеми;
- адаптивност и креативно мислене;
- самоуважение и инициативност;
- вътрешноперсонални умения;
- умения за работа в екип (взаимодействие и сътрудничество);
- лидерски умения;
- базисни технологични умения.

Според Международната организация на труда (МОТ) „пригодността на личността се отнася до компетенции и квалификации, които повишават възможността на индивида да използва своето образование, обучение и опит, за да си осигури и да се задържи на работа, да се развива в рамките на фирмата между различните работни позиции и да се справя с променящите се технологични и пазарни условия“ (ILO, 2004).

Разрешаването на въпросите, свързани с взаимозависимостта между професионалната подготовка в университета и кариерната реализация на личността в динамично променящите се социално-нормативни условия, следствие на бързите социални промени, изисква според нас сериозен научен подход – проучване, анализ, усъвършенстване и предлагане на алтернативни възможности. С. Дружилов, М. Дмитриева, М. Дяченко и Л. Кандибович, Здр. Иванова, П. Бояджиева, Е. Зеер свързват готовността за труд със закономерностите във формирането на установката. Разработките върху установките, представени от Д. Узнадзе (1966), включват готовността към действие в определена насока и активната изява на личността, т. е. в т. нар. „поведенческа активност“. А. Прангишвили отбелязва, че „в света на понятието „установка“ се вижда яс-

ната природа на човешката дейност като проявление на личността, по-точно – природата на единството между личност и дейност“ (Прангишвили, 1971: 21). J. Michaelis (1980) посочва, че установката представлява общо състояние на индивида, негова своеобразна надстройка, готовност за извършване на определен вид дейност. Тя е алгоритъм за управление на човешкото поведение. Като готовност за действие, за активност в определена област, се превръща в движеща сила на поведението и разкрива ролята на насочеността и на другите психични състояния на личността.

II. Професионална насоченост на личността

Основна част от професионалната подготовка на личността е професионалната насоченост като водеща страна в структурата на готовността за труд.

Насочеността е сложно и комплексно свойство на личността, проявяващо се в целите и мотивите, потребностите и идеалите, убежденията и поведението, установките. Те, от своя страна, определят готовността за дейност при определени външни и вътрешни условия, в своеобразното избирателно отношение на личността към заобикалящата я действителност и хората, към самата себе си, свързана с осмислянето на индивидуалните, обществените и социалните ценности на дейността.

Водещ компонент в готовността за труд е професионалната насоченост. При анализа на трудовете на А. Щербаков, М. Дяченко, Л. Кандибович, М. Михайлов, L. Mc Cullough и L. Mintz систематизираме и определяме в най-обобщен вид нейната характеристика. Професионалната насоченост според С. Зимичева (2004) има следните параметри: осъзнаване на обществената значимост на професията; потребност от дейност; потребност от общуване с хората; оценка на собствените способности за дейност; висока степен на волеви усилия, с цел повишаване нивото на професионално майсторство; положително отношение към перспективата да се работи в строго определена област.

Професионалната насоченост е интегративна характеристика на психичната готовност за професионална дейност. Тя е сложно, многомерно образувание, което притежава множество свойства и параметри: обективност, специфичност, обобщеност, валентност, удовлетвореност, съпротивляемост, устойчивост.

Съществен принос в теоретичните разработки на проблемите, свързани с професионалната насоченост, има Н. Кузмина. Под насоченост тя разбира устойчивата и взаимосвързана система от цели и оценки, стимулиращи преодоляването на трудностите в процеса на упражняване на дейността и овладяване на майсторството в нея.

1. Място и роля на психомотивационната дейност в процеса на избор и подготовка за професионален труд

В структурата на професионалната насоченост водещо място заемат мотивите, тъй като те определят осъзнаването, смисъла на дейността. Посредник са между обективно необходимото и субективно значимото, обясняват какво се търси и какво се очаква от професията, регулират избирателното отношение върху основата на осъзнатата и оценена лична и обществена полза от избраната дейност. Мотивацията се свързва с факторите, които подбуждат действията на човека във „вътрешен план“. Мотивът има психологическата природа да създава „от вътре навън“, свързан с психологическата същност на самата личност.

Мотивацията е процес, който засяга поведенческия избор и се формира „от вън навътре“. Мотивът може да възникне като външен стимул, формиращ насочеността на поведението и целите на личността. Мотивацията се отнася към процесите, които изразяват включването на хората в различна дейност. Това са динамични процеси, вътрешни за хората.

Мотивите са вътрешните подбуди на личността към една или друга активност (дейност, общуване, поведение), свързани с удовлетворяването на определени потребности. В качеството на мотиви могат да изпъкнат идеалите, интересите, убежденията, социалните установки, ценностите. Зад всички причини за появата на мотивите стоят обаче потребностите на личността в своето многообразие (от базовите, житейски, биологични до висшите социални).

Б. Минчев схваща мотивите „като сплав между познание и подбудителност. Значителна част от мотивите функционират в перцептивни ситуации. Афективната форма на мотива е чувството, а един или два изключително мощни мотива могат да се преживяват и като страсти“ (Минчев, 1998: 116). Като двигател на поведението, мотивите са тясно свързани с цялостната личност – с потребностите, интересите, цялостното ѝ отношение към професията. По този начин те допринасят за изграждане на психичната готовност за труд. Мотивацията е вътрешна психическа детерминация на дейността, без която няма дейност. Всяка дейност е вътрешно психически мотивирана. Оценъчно-мотивационното отношение на личността към своята социална и трудова дейност е неделима част от съвкупността на обществените отношения.

В структурата на мотивацията на преден план изпъкват обществено-социалните мотиви, свързани с общественото осъзнаване на професията, с престижа ѝ на съвременния етап. Съществено място заемат и познавателните мотиви, свързани с интереса към дейността.

Необходимо е да се подчертае, че мотивацията се определя като външна и вътрешна (екстрасивна и интрасивна) не само по отношение на личността, но и по отношение на извършваната от нея дейност, респективно на онази, която

ще се извършва в бъдеще. Осъзнаването на социалната значимост на професията е мощна подбудителна сила за избора ѝ.

При изследване на мотивационната сфера на личността се търси отговор на три основни въпроса.

– На какво се дължи активността на личността? Тя се обуславя от потребностите, като свойство на личността да изпитва необходимост от тези обекти, които осигуряват нейното нормално функциониране – храна, дом, образование, партньори, професия.

Между потребностите и мотивацията съществуват отношения както между състояние и процес. На вътрешно съществуващите потребности съответстват външни обекти (материални или духовни, определени дейности), които могат да задоволяват потребностните състояния на личността. Процесите на превръщане на външния обект в мотив за действие протичат, когато обектът се идентифицира от личността като способен да задоволява определени потребности. По този начин обектът, респективно професията, става личностно достойствие и придобива статут на предмет със своята подбудителна сила.

– Защо личността избира едно или друго поведение, каква е посоката на нейната активност? При анализа на мотивите се установява, че формите на проявление са интересите и убежденията на личността.

Интересът се разглежда като познавателна потребност, намерила своя предмет, и вече е подбуждащ и насочващ поведението на личността мотив.

Убежденията включват в себе си възгледите на личността за различните страни на обективната действителност. Те притежават подбудителна, ориентировъчна и изпълнителско-регулативна функция.

– По какъв начин се регулира динамиката на поведението? За да се реши този въпрос, е необходимо да се изследват цялостно субективните преживявания на личността – желания, стремежи, нагласи, очаквания и др. Те отразяват интензитета в действието на мотивационната сфера на личността. Влеченията, желанията, поривите и страстите са с относително нисък интензитет, а по-осъзнати и одухотворени са стремежите и идеалите на личността.

Водеща линия в съвременните изследвания на професионалната насоченост на личността е съдържанието и ролята на мотивите за избора на професия, свързани с отношението на студентите към бъдещата им дейност, с осведомеността за нея, с реалния ефект от професионалната реализация.

2. Отношение към професията

Отношението към професията е разбиране на обществената и личностната ѝ значимост, превръщането ѝ във вътрешна потребност, осъзнаване на социалната значимост на труда като източник на цялото богатство на цивилизацията и средство за осигуряване на материални блага, формиране на убеждения за необходимостта всеки човек да се труди в определена област.

Отношението към професията е един от активните компоненти на професионалната насоченост и готовност за работа. То е сложно, интегрално, динамично свойство на личността, възниква, формира се и се изменя на различни етапи, в различни ситуации на дейността, изразява жизнената позиция, творческата активност и самостоятелност в дейността на бъдещия професионалист, тъй като се разглежда във връзка с цялостната система от ценности и ориентации на личността.

L. Mc Cullough и L. Mintz (1992) правят интересни констатации в тази област. Едно от първите различия, което те установяват между първокурсниците и абсолвентите, е това, че начинаещите студенти отчитат влиянието на професията върху живота си, а завършващите са заинтересовани повече от формите и спецификата на преподаването в университета, от подготовката си за практическата дейност, от подходите, уменията и влиянието, което те имат върху бъдещите потребители на материални и духовни блага, на услуги и научни продукти. В този процес намира място и оценката на възможностите за реализация в избраната професия, желанието, намерението тя да бъде упражнявана.

В професията се създават най-благоприятни предпоставки за пълно реализиране на качествените характеристики на отношението към професията въобще, тъй като тя е сложна, социално обусловена и общественно-значима, иманентна на всяко човешко общество.

Съществено значение за отношението към труда според нас придобива и проблемът за удовлетвореността от избора на професия поради това, че предимно тя формира самочувствието на специалиста.

Потребностите, аспирациите, етичността, ценностните ориентации и нормативно-оценъчната система на личността са в основата на психичното състояние на удовлетвореност или неудовлетвореност. Те се формират и изявяват чрез дейността на личността. Важен регулатор на този процес са социално-етичните норми, действащи в обществото. Интериоризираните социални норми, превръщането им в личностна убеденост и модел на поведение са основа на социалните потребности на личността и служат като еталон за оценка. За Л. Георгиев е необходимо в процеса на обучение на бъдещите специалисти „да включим възпитанието, културата и интуицията в процесите на създаване на публичните политики и вземането на решения, базирани на прозрачност, справедливо и безпристрастно оценяване, отчетност, чувство за обществен интерес и дълг, и най-вече – внимателно прилагане на делегираните правомощия от парламента. Само чрез включване на образованието, възпитанието и културата в етичните стандарти можем да преминем от принудително към органично, вътрешно присъщо на индивида, етично поведение“ (Георгиев, 2009: 95).

Професионалната устойчивост е в тясна връзка с професионалната готовност за работа. Тя е специфично качество на личността, изразяващо се

в положително отношение на човека към дейността, при което е достигнато съответствие между външните изисквания на тази дейност и вътрешните склонности, с професионалните интереси, желанията за съвършенство, задоволство от потребността за общуване.

За осигуряване на висока степен на готовност за професионален труд значението имат целеустремеността и активността на личността. Това определя съществени страни на процеса на самореализация на младия специалист. Целеустремеността е свързана с активното включване в нови професионални ситуации, с тяхната оценка и опит да бъдат разрешени максимално бързо, с минимален разход на интелектуална, физическа, психична и волева енергия.

Инициативността предполага, от своя страна, готовност и умения на младите хора да проявяват творчество и самостоятелност при изпълнението на учебните задачи – разработка на реферати, решаване на казуси, участие в роли и творчески игри, където се пресъздават ситуации от професионалната дейност, активност при летните стажове и практики. Наред с деловите игри, практиката отдавна е доказала полезността от използването на експертноаналитичните методи в процеса на обучение, тъй като чрез тях се тренират умения за генериране на идеи, креативно мислене и иновация на подходи, методи и средства за очертаване на стратегия на действие. Самостоятелността се определя от относителната независимост на студентите от влиянието на външни фактори по време на следването в университета, от уменията да се организира дейността и да се преведат в действие приетите решения.

За да се избегне описателността и да се дадат конструктивни предложения във връзка със спецификата, характера и динамичното проявление на емоционалната, познавателната и волевата сфера на отношението към професията при подготовката във висшето училище, то трябва да стане пряк предмет на изследване.

В структурата на професионалната насоченост особено важно място заема ценностната ориентация на бъдещите специалисти. Проблемът за ценностната ориентация е този възлов момент, където намират непосредствен допир личностният и социалният аспект на професионалния избор. Ориентацията на отделната личност се свързва с ценностната система на обществото. Личността се стреми в процеса на реализация не само към собствено усъвършенстване, но се насочва и към обществено значими въпроси и задачи. В професионалната дейност ценностната ориентация се свързва с познавателните и волевите страни, със съдържателната страна на насочеността на личността, изпълнявайки ролята на „вътрешен интегратор“ с оценката на обекта и практическата дейност на човека. Ценностната ориентация изразява жизнената позиция, системата от активни, избирателни, относително устойчиви отношения към професията, т.е. показва нивото на устойчивост и действеност на професионалната насоченост.

Ценностната ориентация на студентите, подготвящи се за даден вид професионален труд, представяме със следните показатели.

– Степен на осведоменост.

Това е обемът от знания, информация, представи за избраната професията, нейната същност и особености, сложният ѝ характер, условията на нейното упражняване. Осведомеността на личността за професията се придобива по различни канали – специална информация от звената за професионално ориентирание и професионален подбор; личен опит; литературни сведения; информация от масмедиите; сведения от работещи в тази област; документи и нормативни актове, регламентиращи придобиването и упражняването на професията; от стажове и практики в организации, където избраната професия се упражнява от част от членовете.

– Осъзнаване на значимостта на професията.

Включва оценка на нейните особености, осъзнаване на обществената и социалната ѝ значимост и необходимост (какво ценят в професията), пълна хармония между личностно и обществено виждане на ценностната стойност на професията. Свиването на системата за професионална ориентация и професионален подбор нанася сериозни щети върху пътищата и средствата за насочване на младите хора към определени професии.

– Очаквана професионална реализация.

Показва реалните възможности за осъществяване на основните стремежи на личността, перспективите за собствено развитие. На студентите, обучаващи се в съответната специалност, трябва да се обясни, че са налице множество възможности за професионално-творческо израстване както по хоризонтала, така и по вертикала. След придобиване на бакалавърска степен младите специалисти могат да получат по редовен, задочен или дистанционен път и магистърска степен, да придобият квалификационни степени, да станат старши или главни експерти, да защитят докторски дисертации, да участват в национални или международни научни изследвания. Предоставят им се възможности да споделят своя практически опит по страниците на регионалните или националните издания – вестници, списания, годишници и др.

В структурата на всяка професиограма значима част е психограмата (професионално-личностната характеристика на изпълнителя). Тя се изработва от експерти, които познават отлично същността на професията, знанията и уменията, необходими за нейното упражняване, значимостта ѝ за обществото.

Самооценката на възможностите за упражняване на професията е съставка на самосъзнанието и компонент на професионалната насоченост, част от психичната готовност за работа в областта на материалното или духовното производство, в сферата на услугите и създаването на научни продукти. Изразява се в ориентацията и осмислянето на професионалните елементи, в подходите и оценките към тях, в готовността за професионален труд и начина на собст-

вена професионална реализация, в изискванията за себе си и критериите за самооценка, в отношението и оценките на другите хора на труда. Самооценката е елемент на човешкото съзнание. Свързана е с опита, осъзнаването на личностните качества и достойнства, с готовността за упражняване на труд, с резултатите от практическата дейност на отделния човек.

Изложената теоретична постановка за професионалната насоченост и нейните елементи има пряко отношение към изучавания проблем. Очертаните компоненти следва да станат предмет на цялостно изследване, за да се проследи динамиката на готовността за труд.

III. Същност и специфика на психограмата на личността

Според нас в психограмата на личността могат да бъдат изведени следните качества (посочваме част от значимите и противоположните).

1. Нравствено-комуникативни

– Значими: внимателност и тактичност; трудолюбие и дисциплинираност; вискателност към себе си и другите; вникване в проблемите на гражданите; безкористност и неподкупност; общителност и др.

– Противопоказни: безпринципност и непочтеност; високомерие и безпардонност; нетактичност и педантичност; користолюбие и подкупност; лицемерие и кариеризъм и др.

2. Интелектуални

– Значими: разпределеност и концентрираност на вниманието; наблюдателност и чувство за ориентация в нови ситуации; критичност и логичност на мисленето; лаконичност и изразителност; умереност в мимиката и жеста; богатство на интонационни и вокални възможности и др.

– Противопоказни: интелектуална пасивност и апатия; небрежност и разсеяност; дефекти в речта и недостатъци в произношението; неубедителност и вялост; бедност или прекомерни жестикулации и мимики и др.

3. Емоционално динамични

– Значими: устойчивост и принципна насоченост на чувствата; контрол и сила; уравновесеност и подвижност на нервните процеси; действеност и богатство и др.

– Противопоказни: емоционална лабилност и нестабилност; несправедливост и безпринципно пристрастие; сантименталност, бедност и ограниченост; неувереност и излишна напрегнатост; страх и импулсивност; инертност и мудност; нерешителност и колебливост и др.

4. Волеви

– Значими: целеустременост и самообладание; съдържаност и търпеливост; решителност и упоритост; настойчивост и др.

– Противопоказни: безразличие и пасивност; избухливост и раздразнителност; слабоволие, упорство и инат и др.

5. Креативни

– Значими: нестандартност и оригиналност; разнопосочност и многоплатност на мисленето; богатство на въображението и др.

– Противопоказни: стандартност и шаблонност; скованост и закостенялост; еднопосочност на мисленето; бедност и ограниченост на въображението.

Професионалното творчество е фактор за реализация на готовността за труд. То произтича от характера на труда, от обективната му творческа същност. В този смисъл водеща характеристика става „професионално-творческото мислене“: оригиналността, изявена в цялостно или частично излизане извън регламента на професионалния труд; вариативността в думите и действията – избирателност на изрази, думи, прийоми и похвати на действия, избор на разнообразни подходи при решаване на професионални задачи и специфични казуси.

Творчеството, като лично своеобразие на бъдещия специалист, следва да се формира още в процеса на подготовката в университета – при проектирането на дейността; моделирането на професионалната реалност; разработката на реферати, курсови и дипломни работи; решаването на специфични казуси, инциденти; възплащаването в съответни роли при различните видове учебни игри; реализацията на практиките и преддипломния стаж; подбора на средства и начини за въздействие и общуване при проблеми, противоречия, конфликтни ситуации и конфликти.

База за откриване и развитие на творческото начало у всеки студент са аудиторните и извънаудиторните дейности, при решаване на ситуативни тестове – откриване на даденото и търсенето, обосноваване и нестандартност на формулираните решения, изобретателност в подходите и решенията, оригиналност на мисловните форми и операции, проявите на творческо въображение.

Професионалната наблюдателност и нейните специфични особености се изграждат в хода на разнообразните наблюдения както по време на лекционната и семинарната дейност в университета, така и при стажовете и преддипломните практики. Наблюдателността се изразява в умението да се отчитат дребни на вид особености в явленията, в поведението, способността да се обхваща комплексно ситуацията, като се съхраняват характерните особености на всеки детайл от нея. Предполага целенасочено и осмислено възприемане, проникване в същността на обектите и явленията, установяване на връзка с други обекти.

Изследванията на Ст. Жекова върху това качество показват известна етапност в процеса на формирането му. Първият етап се свързва с изграждането на умения за наблюдаване на явленията в бъдещата професия, в които се потапя всяка личност. Този етап започва още в горна училищна възраст и продължава при обучението в университетите. Има предимно процесуален характер. Обхваща и първите години, наречени адаптация или вработване в професията.

Вторият, същински етап, извършва подготовката за формиране на качеството и изграждане на пълната му структура със съответните компоненти: избирателност, впечатлителност, проникателност. Реализира се след първоначалната адаптация и продължава през целия трудов живот на личността.

Необходимо е според нас да се изучават в динамика проявленията на наблюдателността. Това означава да се характеризира първият етап, който се извършва в университета – чрез обучението, възпитанието и практическите дейности.

Параметри на наблюдателността стават следните качества на личността: възприемчивост, съсредоточеност, висока сетивна култура, избирателна способност, обхват, разпределение и превключване на вниманието. Показател за изграждането на това професионално качество е и специализираната перцепция у студентите – да им правят впечатление факти със смисъл и значение, да ги забелязват, следят и оценяват вярно и точно.

Емоционално-чувствената устойчивост е водещо професионално значимо качество на личността. От своя страна, е и основа за успешна реализация на останалите качества на професионалната дейност, в цялост – на сложни и отговорни задачи в напрегната емоционална обстановка, без отрицателно влияние на последната върху самочувствието, здравето и по-нататъшната работоспособност на човека.

Емоционално-чувствената устойчивост е сложно, интегрално и индивидуализирано качество на личността, с изразен перманентен, а също така и със ситуативен характер. Основателно изследователите го свързват със състоянието на нервната система (сила – слабост; уравновесеност – неуравновесеност; подвижност – неподвижност на нервните процеси), с типологичната принадлежност на човека, която в значителна степен определя индивидуалността му, дава отражение върху начините и способите на реагиране, на цялостната рефлексивност.

Компоненти на тази устойчивост са: увереност в себе си, съдържаност, чувствителност, самообладание, тревожност, фрустрация, наличие на стресови състояния. Предпоставките за изграждането и възпитанието на емоционално-чувствената устойчивост в университета могат да се търсят в типа нервна система на всеки студент като основа на общата и емоционална стабилност на личността; готовността за самоконтрол върху чувствата и поведението в учебните ситуации – семинарни и контролни упражнения, семестриални

изпити, решаване на тестове, казуси, инциденти, ситуационни, ролеви игри; степента на тревожност; самообладанието; умението за бърза ориентация в ситуацията; насочването към най-целесъобразно решение. Деловите игри, експертноаналитичните методи, дискусиите и дебатите по конкретни теми и казуси, свързани с реалните проблеми на всяка професионална дейност, представляват сравнително нова за нашите условия активна форма на обучение, която обединява в диалогова технология на обучение процеса на овладяване на нови знания и уменията за практическото им прилагане.

В новите социално-икономически условия на развитие на обществото и наличието на множество стресогенни фактори от значение е и изграждането у студентите на личностното качество **рефлексия**. То намира израз в т. нар. нормална двойственост на съзнанието, когато индивидът е и изпълнител, и контролор на дейността – собствена и на обкръжението му.

Професионалната култура е фактор за готовността на личността за труд. Всяка организация е уникална, така както отпечатъците на пръстите са неповторими. Тя е такава със своята история, нагласа, представи, убеждения, имидж пред обществото и гражданите. Както човекът избира най-подходящото за себе си място за живеене по определени признаци (климат, природни дадености, комуникации, инфраструктура и т. н.), по същия начин той е привлечен от съответната организация – с нейната характеристика, като работна среда, атмосфера, взаимоотношения, психоклимат и психоатмосфера, възможности за професионално и кариерно израстване, заплащане, отпуски, бонуси.

Трите етични принципа – на утилитаризъм, универсализъм и справедливост, са взаимосвързани и взаимодопълващи се, задължително необходими за съвременната професионална организация. Те предлагат три типа морална аргументация, които се допълват в практиката и дават възможност за разумен баланс при използването им.

Всички изследвания у нас и в чужбина показват, че професионалната култура бива два вида – слаба и силна. Втората спомага за повишаване на организационната ефективност и реализира няколко основни функции.

Функцията се разглежда като вид човешка дейност, като постоянна задача на организацията. Общото, което обединява различните схващания, е, че тя е проява на качествата на дадената система, на взаимодействията на системата с други обекти от външната среда. Това е относително устойчива реакция на системата във връзка с измененията на вътрешното ѝ състояние и външната ѝ среда. Функцията е специфичният начин на поведение на организацията, като система за разрешаване на противоречията между нея и средата, в която действа. Тя е реализация на съществените страни на организацията като субект на дейност, т. е. функционирането ѝ е винаги тясно свързано с целта и основното предназначение на всяка организация. Формирането на професионалната култура следователно, нейното функциониране, не се дължи на

случайно хрумване или на етични основания. Тя винаги е продиктувана от потребностите на развитие на дадената организация.

Съвременната култура има множество елементи. Основните ѝ индикатори са: ергономичните и материалните условия, в които се труди личността; обзавеждането и оборудването на работните помещения; наситеността със съвременни ИКТ; видът на предпочитаното облекло и дали то е служебно, или лично; формите на общуване между колегите в йерархията по хоризонтала, вертикала, с външните организации и гражданите; богатството на езика, който е в обращение в организацията.

Поддържаеме позицията, че **психичната готовност за труд** включва три основни компонента (елемента): емоционално-чувствен, когнитивен (познавателен) и поведенчески. Всеки от тези компоненти има свои специфични форми на изява и развитие в живота на студентите.

– **Емоционална страна**

Тя има пряко отношение към привлекателността на избраната професия, удовлетвореността от избора ѝ, удоволствието от професионалната дейност.

Тази страна изгражда позитивните преживявания на личността от извършвания труд, предизвиква задоволство от постигнатите резултати, от разрешаването на професионалните проблеми, уважението от страна на гражданите и обществото. Реализира се чрез преживяванията и оценката на принадлежността към съобществото на специалистите от професионалното направление.

Астеничните чувства, породени от неправилни взаимоотношения в колектива, групата, както в процеса на обучение (психологията на дейността, разработена от С. Рубинщайн, посочва, че учебната дейност е изключително сложен и напрегат вид трудова дейност), така и в пряката професионална дейност, водят до понижаване на работоспособността на личността. При такова състояние се наблюдават колебания, неустойчивост в работната характеристика, умората настъпва по-рано, а при силно изявени неприятни емоционално-чувствени състояния се стига до отказ от работата, чийто израз е угасването на работната доминанта.

– **Когнитивна (познавателна) страна**

Тя включва количеството и качеството на възприетата информация за съответната дейност, опознаване на обекта на дейност, практическото ориентирание в професионалните ситуации, качеството на усвоените и формирани знания, умения, навици, привички, качества за високоефективна и резултатна работа. Изразява се в осъзнаването и диференциацията от професионалиста на характеристиките, свойствата и параметрите на групата, с която личността му се идентифицира.

– **Поведенческа страна**

Проявява се в практическите действия на бъдещия специалист и показва професионалните му намерения, планове, идеи, програмата за постигане на

целите и преодоляване на възникналите трудности – конфликтогени, конфликтни ситуации и конфликти. Оценката в действената страна, в готовността за труд показва степента на устойчивост на избора на професия. Личността търпи силното въздействие на поведението, присъщо за групата, и се реализира благодарение на изградените норми и ценности.

По този начин идентификацията на личността (като индивид, човек, субект на дейност, неповторима индивидуалност) с модела на професията протича по пътя на съотнасяне на интериоризирания модел на дейността (вътрешно осмислен и осъзнат) с професионалната „Аз-концепция“.

G. Allport (1997), М. Дяченко и Л. Кандибович (1976) включват и следните компоненти към готовността за труд:

- мотивационен – положително отношение и нагласи към избраната професия, интерес към нея и други, достатъчно устойчиви мотиви;

- ориентационен – знания и представа за специфичните особености на професията, условията за качествена дейност: ергономични, социални, колективни, материални, нравствено-етически, икономически и др., и изискванията от страна на организацията към личността;

- операционен – степен на владение на способности и похвати, обем от знания, умения, навици, компетенции, способности за аналитико-синтетична и сравнително-съпоставителна дейност;

- волеви – степен на самоконтрол и умения да се управлява собствената професионална дейност, от която зависи изпълнението на трудовите задължения;

- оценъчен – способност за самоконтрол върху подготовката, оценка на собствените и на работната група сили и възможности за качествено изпълнение на поставените задачи;

- интелектуален – степен на развитие на интелекта, мисленето и въображението като най-сложни психични процеси, които гарантират успешна реализация в трудовата дейност и създават възможности за иновационна и творческа работа на личността.

Готовността за труд е сложно динамично взаимодействие между емоционално-чувствени, мотивационни, поведенчески и когнитивни компоненти в структурата на личността. Те са взаимно свързани и взаимно обусловени. Според М. Михайлов, „готовността е енергетическата база на индивида, стимулираща го към целесъобразно поведение, във връзка с осъществяването на определена дейност“ (Михайлов, 1992: 40).

В постановките на Здр. Иванова готовността за труд отразява сложната взаимосвързка между личност и дейност, избирателното отношение към професията, диктувано от определени житейски ситуации – вид средно образование, пол, етнос, вероизповедание, материални възможности на личността и нейното семейство, степен на готовност за труд, желания, мечти, идеали,

виждания за професионална кариера и израстване в служебната йерархия. Според нея „определящо значение има насочеността на личността, изразена в устойчивостта, концентрираността и характера на интересите, стремежа към тяхното задоволяване, изява и развитие на способностите, емоционалната нагласа, волевата готовност за осъществяване на целите, целенасочеността и активността на личността. Мотивацията и ценностната ориентация представляват важен регулатор на позиционното отношение на личността към професията и труда изобщо“ (Иванова, 1976: 83).

В трудовете си С. Дружилов разглежда психичните образи и вътрешните, присъщи на субекта, модели, които са регулатори на професионалната дейност на личността. Той показва ролята на концептуалния модел като вътрешно средство в дейността на субекта, създаван в процеса на професионално обучение. От позициите на целите на професионализацията на личността обективизираният модел на професията може да се разглежда като съвкупност на три субмодела: професионална среда; професионална дейност; професионално самосъзнание (професионална „Аз-концепция“).

При възприемането на информационния модел на бъдещата професия от страна на личността у нея се формира оперативен образ, чиято разновидност е т.нар. „концептуален модел“ на дейността. Понятие „conceptual model“ е предложено от английския психолог А. Velford (1961) на XIV Международен конгрес по приложна психология и се разбира като глобален образ, формиращ се в съзнанието на личността.

Заклучение

Днес концептуалният модел на професионалната дейност се разглежда като своеобразен вътрешен духовен свят на личността – твореща и действена. Базира се на голямо количество информация за професионалната среда, предмета на труда, целите, средствата и способите на дейността. Включва в съдържанието си представите на специалистите за професионалните им задачи, знание за последствията при правилни или грешни решения, готовност за нестандартни, малко вероятни събития. Характеризира се с информационна избирателност, но се актуализира и осъзнава в един или друг момент като образец или схема на поведение, свързано с непосредствените професионални задачи, които личността формулира след анализа на постъпващата информация. Този модел е основен компонент на психичната структура на дейността.

Процесът на професионализация се съпровожда с интериоризация на професионалния модел от страна на обучаемите. Този процес не е монотонен, има свои закономерности, които могат да бъдат обяснени с помощта на трансформационната теория на обучението, разработена в трудовата и инженерната психология. Като глобална цел на професионалното образование и професионалната подготовка на личността се разглежда формирането на концептуален

модел на дейността, осигуряващ решаването на множество професионални задачи, а също така и формиране на адекватна „Аз-концепция“.

Теоретичните разработки по проблема на труда и професионалната дейност очертават водещите показатели и компоненти на психичната готовност за тях. Дават ни основание да определим единната структура на готовността за труд и да приемем, че тя отразява сложното взаимодействие между емоционално-чувствени, мотивационни, поведенчески и когнитивни компоненти на личността. Всички те са свързани и взаимно са обусловени. Затова тяхното категорично определяне е много трудно.

В структурата на готовността за труд извеждаме на челна позиция насочеността, като строго субективна и дълбоко индивидуална страна на личността, с нейните измерения, професионално-значимите качества за дейност и съответната подготвеност за упражняването ѝ.

ЛИТЕРАТУРА

- Георгиев, Л. (2009). *Етичната задължителност на българската администрация*. УИ „Стопанство“. София.
- Дьяченко, М., Л. Кандыбович. (1976). *Психологические проблемы готовности к деятельности*. БГУ. Минск.
- Зимичева, С. (2004). Применения научно-практического инструментария в обучении студентов основам педагогического мастерства. *Современные психолого-педагогические проблемы высшей школы*. Москва.
- Иванова, З. (1976). *Психична готовност за избор на професия*. Народна просвета. София.
- Кацамунска, П. (2008). *Модел на управление на компетентността в публичната администрация*. Авангард Прима. София.
- Минчев, Б. (1998). *Проблеми на общата психология*. Веда Словена-ЖГ. София.
- Михайлов, М. (1992). *Психична готовност за учителска професия*. СУ „Св. Кл. Охридски“. София.
- Национална стратегия за учене през целия живот. (2008). Период 2008 – 2013 г. София.
- Петков, Ас. (1980). *Психомотивационно съдържание на човешката дейност*. БАН. София.
- Прангишвили, А. (1971). *Проблема установки на современном уровне*. Тбилиси.
- Суходольский, Г. (2000). Метапсихология как новый подход к пониманию научной психологии. *Вестник Харьковского университета*.
- Узнадзе, Д. (1966). *Психологические исследования*. Наука. Москва.

- Allport, G. (1997). *Attitudes, Readings in attitude theory and measurement*. Ed. By M. Fishbein. New York-London.
- Boyatzis, R. (1992). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. Jon Wiley & Sons. New York.
- European Commission. (1993 – 6). Growth, Competitiveness, Employment. The Challenges and Ways Forward into the 21st Century. *Bulletin of the European Communities*. Supplement. Office for Official Publications of the European Communities. Luxembourg.
- European Commission. (2000). Presidency Conclusions. Lisbon European Council.
- Devor, J. (2004). *The Experience of Student Teaching*. London.
- ILO. (2004). Recommendation No 195 concerning human resources development.
- Kerr, C. (1991). *The Great Transformation in Higher Education 1960 – 1980*. State University of NY Press.
- Mc Cullough, L., L. Mintz. (1992). Concept of pre-service students in the USA about the practice of teaching. *Journal of education for teaching*.
- Michaelis, J. (1980). *Social Studies for children*. New Jersey.
- Munsterberg, H. (2014). *Grundzuge der Psychotechnik*. Berlin.
- Velford, A. (1961). On the human demands of automation: Mental work conceptual model, satisfaction and training. *Industrial and business psychology*. Copenhagen.
- <http://www1.government.bg/ras/index.html>.

REFERENCES

- Georgiev, L. (2009). *Etichnata zadlajnglost na bulgarskata administraciya*. UI „Stopanstvo“. Sofia.
- Dqchenko, M. L. Kandibovic. (1976). *Psihologicheskie problemi gotovnosti k degtelnosti*. BGU. Minsk.
- Zimicheva, S. (2004). *Primeneniya nauchno-prakticheskogo instrumentariya v obuchenii studentov - osnovam pedagogicheskogo masterstva*. *Sovremennye psikhologo-pedagogicheskie problemi visschei skoli*. Moskva.
- Ivanova, Zdr. (1976). *Psihichna gotovnost za izbor na profesiya*. *Narodna prosveta*. Sofia.
- Kacamunska, P. (2008). *Modeli na upravljenje na kompetentnostta v publichnata administraciya*. Avangard Prima. Sofia.
- Mincev, B. (1998). *Problemi na obshtata psihologiya*. Veda Slovena. Sofia.
- Mihailov, M. (1992). *Psihichna gotovnost za uchitelska profesiya*. SU „Sv. Kliment Ohridski“. Sofia.

- Nacionalna strategiya za uchene prez celiya jivot. (2008). Period 2008 – 2013 g. Sofia.
- Petkov, As. (1980). *Psiho-motivacionno sadarjanie na choveschkata deinost*. BAN. Sofia.
- Prangischvili, A. (1971). *Problema ustanovki na sovremennom urovne*. Tbilissi.
- Suhodolskii, G. (2000). Metapsihologiya kak novoi podhod k ponimaniye nauchnoi psihologii. *Vestnik Harkovskogo universiteta*.
- Uznadze, D. (1966). *Psihologicheskie issledovaniya*. Nauka. Moskva.
- Allport, G. (1997). *Attitudes, Readings in attitude theory and measurement*. Ed. By M. Fishbein. New York-London.
- Boyatzis, R. (1992). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. Jon Wiley & Sons. New York.
- European Commission. (1993 – 6). Growth, Competitiveness, Employment. The Challenges and Ways Forward into the 21st Century. Bulletin of the European Communities. Supplement. Office for Official Publications of the European Communities. Luxembourg.
- European Commission. (2000). Presidency Conclusions. Lisbon European Council.
- Devor, J. (2004). *The Experience of Student Teaching*. London.
- ILO. (2004). Recommendation No 195 concerning human resources development.
- Kerr, C. (1991). *The Great Transformation in Higher Education 1960 – 1980*. State University of NY Press.
- Mc Cullough, L., L. Mintz. (1992). Concept of pre-service students in the USA about the practice of teaching. *Journal of education for teaching*.
- Michaelis, J. (1980). *Social Studies for children*. New Jersey.
- Munsterberg, H. (2014). *Grundzuge der Psychotechnik*. Berlin.
- Velford, A. (1961). *On the human demands of automation: Mental work conceptual model, satisfaction and training*. *Industrial and business psychology*. Copenhagen.
- <http://www1.government.bg/ras/index.html>.

ROAD TO PROFESSION – STRATEGY FOR THE FUTURE OF THE INDIVIDUAL AND SOCIETY

Abstract. Individual strategy of each young man pointing to the choice of an educational institution and profession, and subsequent upward career development should include a serious analysis of the constantly changing social requirements that it will continually face in the process of its realization.

The aim of personality to the maximum professional development, and the process of implementation are largely dependent on the social structure of society, from the individual right to free choice of education, profession and expression in it, the skill of the individual to assume social responsibilities to herself to family and professional group whose interests protected.

✉ **Chaydar Milkov, PhD**

Department „Social Assistance“
Municipality “Tarak”, Essex,
England

E-mail: chavdar_milkov@yahoo.co.uk