

ОТ ПРИГОДНОСТ ЗА ТРУД КЪМ ПРОФЕСИОНАЛНО МАЙСТОРСТВО: ПСИХОЛОГИЧЕСКИ И ПЕДАГОГИЧЕСКИ УСЛОВИЯ

Лучиян Милков¹

Въведение

Професията – като своеобразен социален институт и професионално съобщество, е специфична самоорганизираща се социална система, осигуряваща натрупване, обобщаване, систематизиране и предаване на професионален опит. Този обобщен и обективизиран (под формата на инструкции, правила, алгоритми на дейността и др.) професионален опит се проявява, от една страна, в качеството си на потенциал за развитието на професионалното съобщество в цялост, а – от друга, служи като основа за индивидуално-професионалния потенциал на неговите членове. „В състава на професията, като социален институт, влизат висшите училища и катедрите, които осигуряват възпроизводството на професионалистите в съответния профил. Професиите, чието възникване е свързано с разделението на труда, представляват, сами по себе си, исторически обусловен социално-психичен феномен” (10, с. 300).

В настоящата студия авторът предлага своите виждания, обективизирани от личен опит, множество публикации и защитена дисертация „доктор на науките“ по изследваните проблеми. Изборът на един изследователски подход – психолого-педагогическият, е обоснован от сложността на другите подходи при анализа на феномена „професия“: професионалното ориентиране на личността, изборът на бъдеща професия и специалната подготовка в университетите за нейното приложение.

В класическия свят има само четири професии: духовенство, медицина, право и военна. Те се придържат към конкретен кодекс на етика и от членовете им – почти навсякъде, се изисква да се закълнат в определен вид клетва, че ще се придържат към тези етически принципи, като по този начин „професират” един висок стандарт на изпълняване на задължения и отговорност. Те, също така, предлагат на студентите, подготвящи се за професионална дейност, и изискват от членовете си продължително и интензивно обучение по значението, ценностите и важността на тяхната клетва, по отношение на практикуването на професията.

Професията, според Л. Десев, е „постоянна специалност или род дейност, занятие, което изисква определена подготовка и е източник на средства за съществуване; обща категория, която включва група сходни, в известно отношение, работни постове, длъжности, специалности. В повечето случаи, професията е група от специалности” (8, с. 420).

¹ Лучиян Милков е доктор на науките, доцент в катедра „Публична администрация“ на УНСС; сл. тел.: 02/81-95-456, e-mail: luchyan.milkov@unwe.bg.

М. Argyle (42, с. 34-35) отразява процесите на изява на личността в трудовата дейност с *няколко основни понятия*:

- **„Работа”** – това е физическа или интелектуална дейност, която личността извършва, за да задоволи своите и на семейството си материални и духовни потребности. Всяко занятие, даващо средства за съществуване, може да се квалифицира като работа. Тя предоставя възможност на личността да получи в замяна на изразходвания от нея труд необходимите средства за съществуване и развитие.
- **„Работно място”** – относително обособена част от работната среда, където се изпълнява определена работа. За него е характерно наличието на фиксирано съотношение между трудовите задачи, правата и отговорностите на работещия.
- **„Професия”** – вид трудова дейност, за чието осъществяване е необходима съвкупност от знания, умения и компетентности, придобити чрез образователна, професионална подготовка или чрез непосредствен практически опит.
- **„Специалност”** – конкретен, исторически установил се вид трудова дейност, систематически изпълнявана в рамките на определена професия и осигуряваща средства за съществуване. Тя, от своя страна, изисква диференцирани знания, умения и навици, които се усъвършенстват в процеса на работата. Специализираната професионална дейност е ограничена област на прилагане на физически или духовни сили на личността, в следствие на разделението на труда.
- **„Професионална квалификация”** – комплекс от теоретични и практически знания, умения и навици на личността, които определят степента на нейната подготвеност за определена работа. От своя страна, преквалификацията представлява процес на усвояване на нова професионална квалификация.

Позволяваме си да допълним постановките на М. Argyle с понятието „професионална среда”. Тя, според нас, включва в себе си обекта и предмета на труда, средствата на труд, професионалните задачи, условията на труда и самите хора, упражняващи съответната професия – т.нар. „професионално обкръжение”. Системата от представи на личността за съставните елементи на професионалната среда (системата от отделните образи на компонентите на тази среда) изгражда вътрешния ѝ психичен модел. Системата от представи, в която личността ще се труди или вече се труди, синтезира в себе си познавателния и чувствено-емоционалния смисъл на понятието „професионална среда”.

I. ЗА ХАРАКТЕРА И СТРУКТУРАТА НА ПОНЯТИЕТО „ПРОФЕСИЯ”

Професията и нейното упражняване заемат, според данни от изследвания на Международната организация на труда – МОТ, около 50% от живота на човека в съвременните развити общества (48). В Република България този процент е още по-голям, вследствие на сравнително по-ниската продължителност на живот при мъжете и жените. Считаме, че поради това е грешка да се загубят толкова години, средства, интелектуална, психическа и физическа енергия за професия, която не носи удовлетворение на личността. Правилният избор на професия позволява да се реализира

собственият потенциал, да се избегнат разочарованията, да се осигури собствения и на семейството живот във финансово отношение. Всяка професия, даже и най-интересната и любимата, изисква усилия, напрежение, воля и самораздаване.

За да стане личността професионалист, на първо място, трябва правилно да избере професията си. Кой избор може да се приеме за правилен? Онзи, който е направен с отчитането на собствените възможности – интелектуални, психически, физически, волеви. Това, според нас, обаче не е достатъчно. Възможностите на индивида могат напълно да съответстват на изискванията на професията, но ако тя не се ползва с уважение от обществото, има нисък рейтинг, слаб престиж, ако не носи очакваните удовлетвореност и заплащане, то тези възможности се оказват безполезни. „Професионализъмът, според Ив. Величков, е качество, състояние, равнище, което не се достига лесно и е резултат от много усилия, резултат на много труд и конкретни практически действия. Професионализъмът на „публичната администрация“ е качествена определеност за нейните възможности, за нейния престиж и доверието, с което може да се ползва при изпълнение на своите задължения” (5, с. 36).

Човек притежава потенциални възможности да усвои по-широк кръг професии. От този кръг той избира една или друга. Ако съпоставим психичните възможности на личността с психологическите изисквания на професията, ще се убедим, че професията е един отрязък, често пъти твърде скромен, от личностовите възможности, таланти, дарования, способности.

Редица професии позволяват на индивида по-широко да разгърне потенциалните си интелектуални и творчески възможности и да се реализира пълноценно като личност. От тази група са т.нар. „свободни професии“. Техните психологически изисквания са големи, тъй като личността в тях е творец, изобретател, рационализатор, създател на нови идеи, иноватор. При тях от особено значение за личността и нейната реализация в избраната професия са степените на развитие на интелекта, коефициентът на интелигентност, нестандартното, творческо, креативно, съзидателно мислене и въображение. За съжаление, обаче, има професии, които едностранно развиват и ограничават изявите на личността, човекът се превръща в придатък на машината, техниката и технологиите – развиват се конкретни умения и навици, а всичко останало от дълбоката личностна природа остава неразвито. Затова хората, упражняващи такива професии, търсят други възможности за изява – чрез хоби-интереси, смяна на професията, избор на нова, която удовлетворява техните очаквания и предпочитания.

Като цел и резултат от професионализацията, според нас, е изграждането на професионализма на личността. Той е „особено свойство на индивида системно, ефективно и надеждно да изпълнява сложната си професионална дейност и то в най-различни условия – нормални или екстремални” (12, с. 35). В понятието „професионализъм” се отразява в такава степен овладяването, от страна на личността, на психичната структура на професионалната дейност, която съответства на съществуващите в обществото стандарти и обективни изисквания. Професионализъмът е интегрална характеристика на професионалиста, проявяваща се в дейността му и в общуването с колегите, подчинените и ръководителите. Той е не само постигане на високи производствени показатели, но и особеност на професионалната мотивация, на системата от цели, ценностни

ориентации, осъзнаване смисъла на труда, т.е., на всичко онова, което съставлява и изгражда професионалното самосъзнание на трудещата се личност.

Професионалното самосъзнание е изградено от представите на личността за самата нея, като член на определено професионално съобщество, което е носител на специфична професионална култура, в това число и на определени професионални норми, правила, традиции, обичаи, присъщи на даденото професионално съобщество. Според И. Кон (23, с. 367), самосъзнанието и „Аз-образът” се приемат като установъчна система и динамично образуване на психиката на професионалиста, разгънато във времето – от единични ситуативни образи, до обобщения „Аз-образ”. „Аз-образът” е динамична система на представите на личността за самата себе си, включваща различни индивидуни, личностни характеристики, свойства на човека, като субект на разнообразни дейности – познание, игра, учене, общуване, труд, а също така и самооценка, отразяваща степента на развитие у индивида на различните характеристики на собственото „Аз” и свързаните с него преживявания (16). В „Аз-образа” се включва и поведенската компонента, предразполагаща субекта към определено поведение. „Поведението на личността най-често се регулира от нормата. Тя е абстрактно понятие, променящо се в зависимост от епохата, времето, социума, общността, групата“, отбелязва Ч. Милков (26, с. 14). Формира се в процеса на включване на личността в различни социални общности и групи (най-вече учебни и трудово-професионални), при активно участие в разнообразни дейности, особено в областта на професионалната дейност. Развива се в процесите на реално взаимодействие на субекта със социалния и предметен свят. „Професионализмът, в този случай, се проявява не само като психичен, но и като своеобразен социокултурен феномен” (11, с. 30).

След като професионализмът е феномен, като естествено следствие са и въпросите, свързани с лежащите в основата му процеси и механизми. В качеството на такъв механизъм е овладяването от бъдещите специалисти в областта на публичната администрация, в процеса на академичното им обучение, на модела на административната трудова дейност и, редом с това, формирането у тях на професионално самосъзнание.

Задължително е, според нас, при проектирането и приемането на учебните дисциплини, разработката на учебно-методическите комплекси и учебния план на специалностите в университетите, да се създава такъв модел на обучение, който да осигурява на студентите възможност за интериоризация на поставените в учебната документация цели и задачи.

В процеса на професионализация – първоначално, индивидуалните, субективните и личностни свойства на човека трябва да бъдат развити и адаптирани към съдържателно-предметната и процесуално-технологическата страна на професията. Затова у обучаемите трябва да се изгражда концептуалният модел на професионалната дейност, осигуряващ практическо решаване на много от професионалните задачи.

1. Пригодност за труд

Съвременните научни изследвания в областта на трудовата психология извеждат най-съществените фактори, които обуславят пригодността за труд: комуникативни умения, умения за работа в екип (взаимодействие и сътрудничество), вътрешно-персонални умения.

Сред водещите персонални атрибути на личността, според L. Harvey, са: „интелектуална зрелост; желание за учене през целия живот; адаптивност; гъвкавост на ума; умение за поемане на риск; умение и способности за разрешаване на проблеми” (47, с. 97-109).

Понятието „пригодност” има връзка с широко приложимите (прехвърляеми) ключови компетенции на личността и нейните квалификации. Те, според МОТ, подчертават и съдействат за повишаване капацитета на личността, подпомагат го в процесите на учене и отстояване на позициите в работната среда (48).

Феноменът „пригодност” се интерпретира в съвременната наука като:

- ✓ област, даваща сведение за основните, главни атрибути, с които завършилите висше образование трябва да излязат на пазара на труда (47, с. 97-109; 50);
- ✓ област, позволяваща да се намерят най-верните способности за реинтеграция на безработните в трудовата дейност;
- ✓ област, която посочва приемите за интеграция на хората с увреждания към работното място.

Пригодността, според Препоръка № 195 на МОТ (48), има отношение към преносимите компетенции и квалификации, които повишават индивидуалните възможности на личността да се възползва от наличните си образователни степени, за да си осигурява и запазва работата, да прогресира на работното място, в рамките на учреждението, или извън него, да се справя с променящите се технологии и пазарни условия.

Вобръщение е и терминът „пригодност през целия живот” („lifelong employability”). Според K. Tim (55) и Lifelong Learning and Employability (50), тя е важна и необходима отличителна черта, която индивидът трябва да притежава в този бързо глобализиращ се свят. Тази пригодност като цяло е способността на личността да бъде продуктивна и да запазва удовлетворяващото я работно място в течение на професионалната си кариера. Непрекъснатите структурни промени, въздействащи върху световната икономика, повишават възможността от притежаване на актуализирани умения и компетенции.

За нас пригодността за труд е тясно свързана с призванието. Пригодността и призванието са общопсихични, комплексни, интегрални качества на личността. „Призванието е склонност или влечение към определена професия, съпътствано от убеждение, че са налице необходимите за нея природни данни. То предполага известно богатство на знанието за дадена професия и собствен трудов опит” (33, с. 152). **Призванието е своеобразна насоченост на човешката личност към определен вид труд.** Критерий за призванието на личността е устойчивото съхранение на склонността към дадена дейност в процеса на нейното овладяване, а показател за него е активният

стремеж да се използва собствената дейност за реализация чрез целите на самовъзпитанието на желаните от личността качества, свойства, умения, способности, нагласи, насоченост и компетентност.

За М. Михайлов „готовността е първичното, фундаментално условие за успешното изпълнение на някаква дейност, а призиването е по-широкото, по-обхватно понятие. В него се включват такива значими компоненти, като необходими природни данни и собствен трудов опит, които не са задължителни за психичната готовност за труд” (29, с. 60-61).

В съвременната етическа, психологическа, педагогическа, методическа и социологическа литература особено място се отделя на аспектите на призиването – човешко, личностно и професионално. В структурата на професионалното призвание се включва склонността на личността като строго избирателна насоченост към определена професионална дейност, стремеж и потребност от занимания с нея, влечение като състояние на чувствата и волята, което усилва активността и целеустремеността към професията. „Професионалното призвание се очертава като социално определено, сложно и многостранно човешко качество, свързано с особеното съчетаване на характеристиката на личността с характеристиката на професията, което създава предпоставки за високопродуктивна трудова реализация” (29, с. 62).

Пригодността за труд се влияе изключително силно от културата на труда. Взаимовръзката между труда и културата има своите аспекти. В периода на тоталитарно управление на страната ни тази връзка се разбира като двигател за формиране на социалистическо отношение към трудовата дейност. Днес, в условията на новите обществено-икономически отношения, на пазарно стопанство и пазарна конкуренция, е необходимо преосмисляне на понятието „култура на труда” (17). От друга страна, с навлизането на новите технологии трудът се превръща – в по-голяма степен, от физически в интелектуален, затова и материалното производство изисква от производителя по-високо интелектуално ниво, повече познания в областта на духовната култура, чиито сфери са науката, пряко влияеща върху трудовата дейност и изкуството, като проводник на идеи, ценности, морални принципи, без които култура на труда не може да има.

Според нас понятието „култура на труда” включва целенасочено и продуктивно обучение във висшите училища, стремеж към повишаване на професионалната квалификация на работещите в областта на материалното и духовно производство, в сферата на услугите, грижи за хуманизиране на производството, изразяващи се в създаване на подходящи ергономични условия за работа (екологично чиста работна среда, интериор, цветови решения, туширане на шума, осветление, нервно-психическо напрежение и др.). Отличителни черти на трудовата култура са професионализмът, чувството за отговорност, заинтересоваността, имащи пряко отношение към качеството на произведения продукт.

Културата на труда е тази, която определя човешкото поведение в работно време и кара хората да се трудят по-пълноценно. Нейното усвояване е основен механизъм за повишаване на производителността, което води до положителни социални промени.

Това налага формирането на отношения, издигащи на по-високо ниво взаимовлиянието между култура и труд.

Време е, според нас, във всяко висше учебно заведение да се проучва призванието към специалността и професията още при постъпването в него. Налице е много добре изработен инструментариум (28). В противен случай има сериозна опасност в университета да попаднат случайни хора, а това многократно е доказано от практиката на висшето образование у нас.

2. Същност на понятието „професия”

Според нас професията е институционализирана, изискваща известна подготовка или опит, социално значима дейност, която се извършва, съобразно определени нормативни актове и осигурява възможност за реализация на личността. „Обществено детерминираната професионална дейност е свързващо звено между обществото и човека. Тя обуславя социалния му статус и престиж” (9, с. 421).

Приемаме, че **професията – като определен вид трудова дейност, притежава специфична структура:**

- изведени цели и представи за резултатите от труда;
- уточнен неин предмет, включващ определена система, например, социална, знакова, художествено-естетическа, икономическа, политическа, педагогическа и др.;
- система от средства на труда;
- система от професионални задължения;
- система от трудови и професионални права;
- производствена среда, предметни и социални условия на труд.

Развивайки определени психични феномени в личността и атрофирайки други, професията рефлектира и върху социалната природа на професионалиста, тъй като тя притежава не само социално-икономически, но и социално-психологически характеристики и изисквания. Това е ярко очертано и изразено в комуникативните професии и тези на ръководната (мениджърска) дейност, които дават необятен простор на личността на професионалиста в областта на: публичната държавна (законодателна, изпълнителна, съдебна власт и президентство) и местна (областна, общинска, районна, кметства и населени места) администрация, администрацията на организациите в публичния сектор (здравни, образователни, учебни, социокултурни, спортни, промишлени, транспортни, строителни, инфраструктура, комунално обслужване, читалища, фондации, сдружения), управлението на процесите на производство на иновационни продукти, масмедияте, разработването на модерни информационни и комуникационни технологии – ИКТ, синергетиката, роботиката, нанотехнологиите, културата и всички видове изкуства.

Установено е, че професията влияе на възприемането и разбирането на света – материален и духовен, и върху самия индивид – на личната психика, чувства, воля, възгледи и убеждения. Професионалистите вникват в обкръжаващия ги свят и в собствения си такъв през призмата на света, отразен в професията им. Според Е. Ар-

темьева, „светът на професията, представляващ групов инвариант на субективното отношение на професионалиста към света, е неотменна част от субективния модел на образа на света у професионалистите” (4, с. 318).

Професиите се разглеждат и като самоопределили се елити на властта, които са организирани по линия на гилдиите. От тази гледна точка специализираните познания и етическият кодекс изпълняват функцията да съхраняват властта, която професията или гилдията притежават, за разлика от обикновеното население (например, правото на лекарите да практикуват медицина и да предписват лекарства; на духовниците, в някои страни, да сключват или разтрогват граждански бракове; на психолозите – да дават и интерпретират определени психологически тестове, чието съдържание и значение се пази в тайна; на юристите – да участват в съдилищата и да произнасят присъди, да бъдат прокурори, съдии, юрисконсулти или адвокати). От друга гледна точка професиите се дефинират като дейности, при които дадено лице, което притежава специализирани знания или умения, предлага срещу заплащане на други лица или организации да прилага своите знания или умения в тяхна полза.

Смятаме, че професията – като обективна даденост и икономическа категория, съдържа широк диапазон от психични особености при съвременния характер на труда. Тя формира психичния профил на личността, който, от своя страна, обединява психологическите ѝ изисквания, както и общественото мнение за нея. Тези две страни на професията изграждат относителното ѝ тегло, като ѝ придават един или друг авторитет (24).

Професията, според нас, е съвкупност от специализирани, обобщени професионални функции и придобити, чрез обучение или в труда, специални знания, умения, навици, формиращи нагласи и способности, чрез които личността извършва определена обществено полезна дейност. Тук застъпваме **три основни страни на професията:**

1. **Вещственият елемент** (професионалните функции, които личността приема да изпълнява. Те се изграждат в нея продължително, като основата се полага в подготвителното средно или висше учебно заведение).
2. **Субективният елемент** (човекът) и психичните компоненти, чрез които той изпълнява професионалните функции. В съвременната административна дейност е налице често срещан факт от областта на субективния елемент. „Висококвалифицирани специалисти и администратори, които не притежават добри познания и умения за комуникиране, попадат в неловки ситуации поради пълното или частично несъответствие между посланията, които изпращат чрез двата различни канала за комуникация. Това показва, че съществуват потребности най-вече от практически познания в областта на езика на тялото и посланията, които изпраща външният вид на човека” (31, с. 5-6).
3. **Общественият елемент** (ползата от професията за обществото). Свързва се с размера и качеството на благата, които всяка професия носи на обществото като цяло. „Съвременната професиология търси хармонията между личната, обществената полза и удовлетвореността от избора и упражняването на професията“ (24, с. 73).

3. Класификация на професиите

Разработването на класификация на професиите на съвременния етап от развитието на обществото, науката, техниката, производството, насищането им със съвременни ИКТ, е изключително актуален и належащ въпрос, стоящ пред професиологията и психологията на труда.

Всяка класификация на професиите трябва да се приема с оглед на определени цели за удовлетворяване на потребности. За Тр. Трифонов, „единна класификация на професиите нито е възможна, нито е необходима, или пък, ако такава се създаде, тя няма да бъде успешна и няма да задоволи потребностите на практиката” (40, с. 204).

Професиологията (науката за професиите), психологията на труда и психологията на професиите разкриват основания за групирането им по строго определени показатели. С разделението на труда в древността се полага началото на различните професии и специалности. Колкото повече се навлиза в разделението на труда, толкова по-детайлно се разграничава психологическото съдържание на професиите и специалностите. Всяко ново делене в даден отрасъл се определя от множество показатели – продукт на труда, характер на организацията на труда, използвани техника и технологии, специфика на взаимоотношенията между професионалистите в дадената област. Значим показател на разделение е трудовата категория на работещите – низови изпълнители, техници, специалисти с висше образование, мениджъри (ръководители), при които психичното съдържание е диференцирано по степени.

Съществуващите класификации на професиите могат да се обединят в две самостоятелни групи:

- професии, съобразно съдържанието на труда в тях, според характеристиката на обекта на труда (по предмет, цели, средства, способности, условия на труд);
- професии, основани върху изискванията към психиката на личността на професионалиста, т. е., според характеристиките на субекта на труда.

Редица автори (Е. Маслоу, Л. Ителсон, Ф. Кута, Кр. Добрев, В. Водзинска, Л. Десев, С. Дружилов, Е. Zeher) класифицират професиите според характера на използваните оръдия на труда: професии на машинния, на ръчния, на апаратния труд. Тези автори обаче оставят огромен брой професии вън от класификацията.

Приемлива, от психологическа гледна точка, е **класификацията на Е. Климов (20; 21). Той групира професиите по следния начин:**

- професии от типа *човек-жива природа* (агроном, животновъд, биолог, биохимик, градинар и др.);
- *човек-човек* (лекар, преподавател, юрист, психолог, учител и др.);
- *човек-знакова система* (чертожник, редактор, програмист, счетоводител и др.);
- *човек-техника* (миньор, дърводелец, стругар, строител, машинист и др.);
- *човек-художествен образ* (артист, писател, музикант, балетист и др.).

Всички професии се различават и по **преследваните от тях цели:** гностични; преобразуващи; творческо-изследователски.

Професиите се класифицират и **по признака на възможността за усвояване:** професии, които се усвояват от всички хора; от хора, пожелали това, и строго фиксирани професии, които се усвояват само от определен кръг хора.

Тр. Трифонов (40, с. 207) диференцира, **съобразно психологическата им основа, следните видове професии:**

- ✓ сензомоторни;
- ✓ сензорно-интелектуални;
- ✓ интелектуално-комуникативни;
- ✓ интелектуално-моторни.

Тази класификация и този вид професии формират аналогични способности в личността.

Необходимо е да отбележим, че глобализацията, световната мрежа Интернет, роботиката, телемеханиката, кибернетиката, автоматиката, синергетиката, нанотехнологиите и всички свързани с тях направления на творческото, съзидателното човешко търсене променят старите и създават хиляди нови професии, които са своеобразно предизвикателство пред личността и нейните интелектуални, чувствени, психични, физически сили и възможности. Считаме, че професионалните ангажменти днес са по-динамични и по-сложни, отколкото вчера, т.е., те са сериозно променени, което, от своя страна, води до специфични затруднения при реализацията на пазара на труда.

Динамичното време изисква по-голяма гъвкавост, по-бърза и резултатна адаптация на личността към непрекъснато променящите се условия на труд, и по-специално – към т.нар. „интелектуализация на труда”, навсякъде и във всичко. Устременият към върховете на кариерното си развитие специалист непрекъснато е преследван от множество психични бариери, предизвикателства и конфликти – вътре в семейството, в професионалната група, с работодатели, партньори или конкуренти в съответната област.

Тук е необходимо да уточним, че с класификацията на професиите и с определянето на техния брой се занимава Международната организация на труда (МОТ) на базата на фундаментални проучвания на около десет години, съобразно развитието на Информационните и комуникационни технологии (ИКТ), появата на нови научни направления, производства, услуги, човешки дейности. Според МОТ в момента на планетата Земя се упражняват около 41 000 професии и професионални направления.

II. ПРОФЕСИОНАЛНА ОРИЕНТАЦИЯ И ПОДБОР

Професионалното ориентиране представлява система от мерки по професионална ориентация, консултации и професионален подбор, които помагат на личността да избере професия, съответстваща на потребностите на обществото и на нейните лични способности и особености. Непълното използване на възможностите на работещите нанася вреда не само на развитието им, но води и до сериозни загуби в самата организация. Разривът между професионалната подготовка и съдържанието на трудовите функции, изпълнявани от работещия, снижава интереса му към труда, работоспособността, което, в крайна сметка, води до спад на производителността, влоша-

ване качеството на продукта или услугата, повишаване ръста на заболяемостта и травматизма.

Комисията на ООН по образованието дава следното определение за професионалното ориентиране: „Помощта, оказвана на личността при използване на нейните лични особености, предоставя на човека възможности да ги развива така, че да е в състояние да избира за себе си област на обучение и трудова дейност – в хода на изменящите се условия на неговия живот, да бъде полезен на обществото, от една страна, а, от друга – да достигне личните си стремежи” (22).

При съдържателните дефиниции на преден план се извежда съдържанието на процеса на професионално ориентиране и, най-вече, че това е процес на подпомагане на личността да избере професия, съобразно собствените качества, желания, намерения, интереси, способности, надарености.

Целта на професионалното ориентиране е да окаже помощ на юношите и младежите при избора на професия, специалност, намиране на работно място или на учебно заведение, като се отчитат склонностите и интересите им. „Известно е, пише Л. Георгиев, че който обича властта, отива в политиката. Който обича парите, се занимава с бизнес. А който желае да се постави в услуга на обществото, учи и просперира в областта на публичната администрация” (7, с. 95).

Установено е, че подрастващите (от 11-12 години до 15 години) често пъти си представят, съвсем наивно, какви ще бъдат след години, т.е. каква професия ще имат, къде ще работят, каква позиция ще заемат в трудовата група, какво възнаграждение ще получават. При тях отсъства житейският опит и, редом с това, потребността от трудова реализация е твърде незначителна. С навлизането в юношеската възраст (от 15 години до 18-19 години), нещата значително се усложняват и избистрят. Изборът на професия сред тях предизвиква много повече съмнения и затруднения поради това, че те се ръководят от **три позиции при избора:**

1. **Искам**, т. е., на сцената излизат интересите, склонностите, желанията да се занимават с интересна дейност, да се реализират като много добри специалисти.
2. **Мога**, при което се показва степента на подготвеност, нивото на знания, наличието на способности за упражняване на избраната професия.
3. **Трябва**, където се показват престижът и полезността на професията за обществото. Тук се появяват и размислите, свързани с редица немаловажни фактори, съпътстващи избора: значимост на професията; система на заплащане; място, където тя ще се упражнява (село, град, областен град, столица, вид и структура на организацията, възможности за професионално и кадрово израстване и др.).

За нас професионалното ориентиране е дейност, която е:

- ✓ *Психолого-педагогическа и медико-физиологическа* – по своите методи и съдържание;
- ✓ *Социална* – по сфера на действие;
- ✓ *Икономическа* – по своите резултати.

1. Теории за професионално ориентиране

Най-съществено влияние върху развитието на идеята за професионално ориентиране оказват две научно-практически явления в Европа – *психотехниката* и *тейлъризмът*.

1.1. Психотехника

Немският психолог и философ Вилхелм Луис Щерн пръв използва този термин в науката (56). Той определя психотехниката като приложна наука за опознаване на човешките качества с оглед тяхното по-добро използване в професията. Разглежда личността като самоопределяща се, съзнателно и целенасочено действаща цялостност, в която се диференцират безсъзнателни и съзнателни слоеве на дълбочина. Авторът развива теорията за конвергенцията, в която се отчита ролята на два фактора в психичното развитие – наследствеността и средата. Психичното развитие е саморазвитие, саморазгръщане на наличните у човека дадености (интереси, желания, насочености към знанието, науката, професиите и др.), определящо се от средата, в която живее детето. развитието е израстване, диференциация и преобразуване на психическите структури. Преходът от смътните, неясни образи (съзерцанието, възприятието) към по-ясни, структурирани (памет, мислене) и отчетливи гешалти (форми) на околния свят, т.е., към по-ясно и адекватно отражение на обкръжението, преминава през няколко етапа на преобразувания, характерни за всички основни психични процеси. Те се развиват от периферията към центъра. Психичното развитие, освен тенденция към саморазвитие, проявява и тенденция към самосъхранение (съхранение на индивидуалните, вродени особености на всяко дете, на собствения му темп на развитие, личния избор на училище, образование, професионална област и конкретна професия).

През 1914 г., Х. Мюнстерберг² за пръв път излага системно задачите, методите и основните проблеми на психотехниката (53) като наука за практическо приложение на психологията в различни области на стопанския и културен живот. Психотехниката е дял от психологическата наука, който обосновава практическото приложение на достиженията на психологията в човешката трудова дейност. Нейна теоретична основа е диференциалната психология (психологията на индивидуалните различия). Тя обосновава разнообразни тестове, чрез които се установяват индивидуалните особености на всеки човек, и от там се тръгва към проблемите на професионалното ориентиране и избор на бъдеща професия от личността. От самото си създаване е свързана с проблемите на професионалното ориентиране. Акцентира се върху индивидуалнопсихичните качества на личността и се преценява доколко те съответстват на отделните професии.

В обобщен план позитивните ѝ страни са:

- Обогаत्या психологията с различни експериментални методики.

² Хуго Мюнстерберг е ученик на Вунт с приложна ориентация, един от пионерите в приложната психология. Създател е на психотехниката, свързана с приложението на психологичните към практическите въпроси, главно за трудоспособността на хората /бел. ред./.

- Достига до значими теоретични обобщения по отделни въпроси, свързани с формирането на професионално-значими качества на личността, формиране на привички, компенсаторика.
- Психологически изучава и анализира множество професии и посочва необходимите качества за упражняването им.
- Подчертава ролята на индивидуалните качества на личността в процесите на материално и духовно производство.
- Акцентира върху комплексното изучаване на професионалната пригодност на личността.
- Създава предпоставки за развитието на промишлената и инженерната психология.

1.2. Тейлъризъм

Основните идеи са развити от Ф. Тейлър през 1882 г. (35; 36), а по-късно са доразвити от Ф. Жилберт. Тейлъризмът си поставя като основна задача, да се използват човешките възможности, за да се увеличи производителността на труда. Работният процес се разчленява не само на отделни операции, но и на отделни съставки на тези елементи (микроелементи). Възприема се като набор от движения. Инструментите трябва да се пригаждат към тези движения, а работниците да се подбират съобразно максималната им пригодност да извършват тези движения.

За основен негов принос в теорията и практиката на научната организация на труда се приема детайлното изучаване на работните движения и техните елементи. На тази основа се работи за рационализация на движенията. В аспекта на проблема за професионалното ориентиране това означава диагностициране на индивидуалните особености на личността за успешното изпълнение на определен вид труд.

Тази теория има и редица специфични ограничения. От такива позиции човекът се схваща механично, не се вземат под внимание редица съществени фактори, определящи взаимодействието му с професията и конкретната дейност, каквито са например психофизиологичните особености в цялост, индивидуалните творчески възможности, интересите, развитието на способностите, темпераментът или социалните отношения в процеса на труда.

2. Начало на организираното професионално ориентиране

През 1908 година в гр. Бостън – САЩ, Фр. Парсънс открива „Бюро за ориентация”. Негова главна цел е да оказва помощ на юношите и младежите при избора на подходяща професия. В дейността си бюрото се ръководи от **няколко основни принципа**:

- Изборът на професия по значимост се приравнява с избора на брачен партньор.
- Професията е по-добре да бъде избрана, отколкото личността да се надява на щастлив случай, на късмет.
- Професията е желателно да се избира, като се ползват услугите на консултанти.

- Младите хора трябва да се запознаят с много професии, а не веднага да се захващат с първата случайна работа.
- Изборът на професия протича толкова по-успешно, колкото по-внимателно консултантът изучава особеностите на личността, избираща професия, факторите за успешен избор и света на професиите.

През 1911 г. във Великобритания се приема Закон за откриване на специализирани учреждения по професионално ориентиране. Според него, всички ученици под седемнадесет години имат право да получават помощ при избора на професия. В останалите страни на Европа по-късно също се приемат закони, откриват се лаборатории и научни центрове за професионално ориентиране на учащите.

При обстояния анализ на нашата и чужда специализирана литература в тази област установяваме, че **основните принципни положения, от които се ръководят мероприятията по професионалното ориентиране, са:**

- Проблемите на професионалното ориентиране и консултиране се разглеждат като значими дейности при формиране и развитие на работната сила.
- Дейността на центровете и бюрата по професионално ориентиране се обвързва с държавните органи по труда.
- Професионалното ориентиране се разглежда не толкова като психо-техническо изследване, колкото като сложна система, анализираща най-широко личността на обрънания се за съвет млад човек.
- Цялата практическа дейност по професионално консултиране се приема като неразривно свързана със задълбочена научно-изследователска дейност и методическа работа, без която се губи основата.
- Приема се и принципът за възможно най-голяма масовост на работата по професионално ориентиране.

В условията на пазарна икономика престижността на една професия бързо се сменя от престижността на друга и обратно. Затова, опирайки върху този фактор при избора на професия не е достатъчно разумно. Привично за обществото ни е, че висшето образование повишава престижа както на професията, така и на изпълнителите. Не бива да се забравя, обаче, че определено количество подрастващи и юноши не се склонни да се занимават с интелектуална дейност. Те се задоволяват само с основно или средно образование, реализират се в областта на физическия, ниско квалифициран труд, в непрестижни професионални направления.

Водещи и значими за изясняване на теоретичните основи на готовността за труд са постановките, свързани с професионалната ориентация – като характеристика на субективната предразположеност към конкретна дейност.

Л. Десев (8, с. 312) – при разглеждане на психологическите основи на професионалното ориентиране, извежда редица принципи, които трябва да се съблюдават при разрешаването на този сложен и дълбоко личностен проблем: индивидуално-личностен подход и съобразяване с интересите, склонностите и способностите на отделната личност; съчетаване на лични и обществени интереси, на индивидуални склонности и способности; максимално съвпадение между изискванията за успешно упражняване на дадена професия, отразени в съответната професиограма, и конкрет-

ните свойства и особености на дадената човешка индивидуалност (наличие на професионално значими качества и липса на противопоказания).

По-развит и цялостен анализ на параметрите на професионалната ориентация дават С. Вершловски и Л. Лесохина (6, с. 48). Те подчертават, че ориентацията, въобще, и професионалната ориентация, в частност, представляват отношение на личността към целите на жизнената дейност и средствата за тяхното осъществяване. Това отношение може да бъде изразено на когнитивно (интелектуално-познавателно, информативно), афективно (емоционално-оценъчно, чувствено) и конативно (поведенско) ниво.

J. Devor (43), при разработката на основите на професионалната ориентация и професионалния подбор в съвременното британското висше училище, употребява термина „установка към професията“, но в социално-психологическия ѝ смисъл – „атитюд“ („attitude“), т.е. нагласите на личността на бъдещия студент, които го насочват към един или друг университет, факултет, специалност, програма – директно магистърска или бакалавърска, а по-късно придобиване, по същата или друга специалност, на магистърска степен и следдипломна квалификация.

S. Winman (по 52) разглежда въпросите за упадъка на идеалите, идеите, ценностите, нормативно-оценъчните системи в съвременния свят и това, как реалиите шокират преподавателите в училищата и университетите. Това се отразява както върху поведението им, така и върху мнението им за необходимостта от лични професионални промени. Причините за този професионален стрес могат да бъдат лични или ситуационни, поради което е необходимо да се намали негативното въздействие на реалността чрез подпомагане на личността.

Теорията за шока от настоящето и бъдещето, от живота в информационното общество, за справяне с предизвикателствата на общуването, технологиите и завишените изисквания в областта на професионалната реализация и кариерното израстване, обстойно се разглеждат в трудовете на А. Тофлър. Бъдещето, според него, ще се разгръща като безкрайна последователност от причудливи произшествия, сензационни открития, невероятни конфликти и съвършено нови противоречия. Това означава, че много от днес живеещите на планетата Земя хора, особено тези със скромна възраст, са обречени на „футуршок“ (37). Съвременето ни в нищо не ограничава човека, не изисква от него сурово и мъчително еднообразие.

Напротив – пред личността се откриват и предлагат нови възможности за придобиване на качествено високо образование, усвояване и овладяване на професия, прилагане на професионалните умения и знания в практиката, персонален ръст на интелект, професионален, граждански и житейски статус, приключения и наслади. Разбира се, обаче, че проблемите на всяка личност стават проблеми на живота ѝ в условията на безграничната свобода и „свръхизбор“ (37).

Появата на потребността от самоопределяне свидетелства за достигането, от страна на личността, на високо ниво на развитие. Ако тази потребност не възникне, в никакъв случай юношата не бива да се насилва за избор на професия. Опитите на родителите, особено в семействата на интелигенцията, да ускорят това събитие, този процес – с помощта на психологически натиск, винаги води до протестни реакции и ръст на тревожността.

Заставаме на позицията, че ранното самоопределяне обичайно има своите отклонения, тъй като в първите години на юношеската възраст увлеченията често пъти са несериозни и случайни. Детето може твърде бегло да си представя дейността, с която ще трябва да се занимава в бъдеще. Категоричността на избора в тази възраст и отсъствието на желание да се търсят други варианти е временен изход от мъчителните колебания. Всички професии в този период се делят на „добри“ и „лоши“. Впоследствие обаче това често води до сериозни разочарования както от избора на специалност, професионално направление, така и от избора на висше училище, факултет, направление и специалност.

Р. Трашлиев (39, с. 69) разглежда основните етапи на професионалното самоопределяне. Те, според него, са: изграждане на образа на желаната професия в съзнанието на младия човек; формиране на професионално предпочитание; осъзнаване и самооценка на собствената професионална пригодност, свързана с адекватността на професионалното предпочитание; осъзнаване на реалността (изпълнимостта) на набелязаните професионални планове; убеденост в различните възможности за усвояване и упражняване на професията; формиране на „поливалентна готовност“ за избор на бъдеща професия, която предполага основен и резервен вариант.

За П. Александров (1, с. 9), самоопределянето е ниво на самосъзнанието и етап от развитието, продукт на самосъзнанието на личността. Съгласуването на желаното с възможното е, според него, големият проблем на съвременното професионално самоопределяне, изборът на адекватна специалност във висшите училища и бъдеща професия.

Следователно, в хода на самоопределянето, готовността за труд се изразява в достигната степен на зрелост за решаване на проблема на бъдещата професионална реализация. „Тя, според Р. Милкова, се основава на сложен мотивационен комплекс, който определя цялостното поведение и отношение към бъдещата дейност и сложния адаптационен процес“ (27, с. 27).

3. Подходи при професионалното ориентиране

Като анализираме обстойно теорията и практиката, **при анализа на този процес си позволяваме да диференцираме четири подхода:**

3.1. Подход, насочен към *социално регулиране*

Той разглежда професионалното ориентиране като целенасочена дейност на средното и висшето училище. Създаването на кабинети за професионално ориентиране и избор на професия; разпространението на печатни материали – брошури, афиши, плакати, диплянки, листовки; кино, видео, Интернет материали за различни професии от стопанската, културната, научната и др. области на обществото, насочват младите хора към определени професии.

3.2. Подход, насочен към социална промяна

При него, професионалното ориентиране се разглежда като семеен проблем. Родителите и близките на младия човек поемат отговорността за насочването му към определен вид професия, средно или висше училище и производствена дейност. По този начин се създават условия за съществуването и утвърждаването на т.нар. фамилни професии. Редом с това, онези родители, които желаят промяна, могат да насочат децата си към престижни и високоплатени професии, които самите те не са успели да придобият по една или друга причина.

3.3. Индивидуална промяна на статута на личността

При него на личността се предоставя възможност за избор, съобразно интелект, способности, желания, амбиции, предпочитания, нагласи, намерения, насоченост към личностна промяна. По този начин се осигуряват пътища за пълна промяна на статута на личността – както в семейството, неформалната група, така и в професионалната среда.

3.4. Недирективна намеса

Разглежда ориентирането към професията като специфична намеса в избора на личността, имаща за цел да разясни на ученици и студенти всички възможности за избор и да им помогне самостоятелно да изберат професионалния си път, отговарящ на техните потребности и предпочитания. По този начин, за нас, ориентирането е мощен инструмент, чрез който на обучаемите се оказва помощ при разглеждане на многообразието от кариерни варианти в светлината на собствената им ценностна система и ценностна ориентация. Смятаме, че този подход е най-продуктивен от личностна позиция. При него най-пълно се проявява същността на професионалното ориентиране като процес, насочен към осъществяването на перманентно съотнасяне на индивидуалните особености към света на трудовата дейност.

4. Задачи на професионалното ориентиране

Приемаме, че те са свързани с информираността на заинтересованите млади хора за вида и структурата на определена професионална дейност, създаване на условия за развитие на професионално значимите способности у бъдещия специалист, извеждане на преден план на съответствието на психофизиологическите и биологичните качества на лицата (ръст, телло, вместимост на белите дробове, зрение, слух, темперамент, тип висша нервна дейност, чувства, наклонности, влечения, способности, талант, дарования, интелект), обърнали се за професионална помощ, с изискванията на избраната от тях професионална дейност.

Съобразно значимостта и спецификата на задачите на професионалното ориентиране, ние ги диференцираме по следния начин:

- ✓ Предоставяне на пълна и обективна информация за правилен избор на професия.

- ✓ Осигуряване на необходимите знания за правилен избор на професия.
- ✓ Формиране и развитие на трайни и задълбочени интереси към професията и кариерата.
- ✓ Системно и цялостно проучване на психичните особености на личността.
- ✓ Подпомагане за максимално развитие на способностите на всеки индивид.
- ✓ Достигане до избор на професия и кариера, съобразени със соматичното и психичното здраве, със здравословния начин на живот и възможността за пълно възстановяване на изразходваната психическа, физическа и интелектуална енергия.
- ✓ Формиране на социални умения за управление на професионалната кариера.
- ✓ Формиране на нагласи за личностна реализация чрез труда и в трудовата дейност.
- ✓ Целесъобразно разпределение на човешките ресурси по професионални области и отрасли.
- ✓ Подпомагане на пълноценната реализация на юношите, младежите и зрелите хора в света на труда.

5. Форми на професионално ориентиране

В съвременната практика – на базата на преследваните цели и задачи, според нас, на институциите за професионално ориентиране са наложени **следните форми на професионално ориентиране**:

5.1. Професионално обучение

То е начална форма на професионална подготовка на ученици и студенти, съсредоточена върху основите на различни професионални дейности. Осъществява се в средните профилирани и професионални училища, в които се добиват специални знания от различни области на материалното, духовното производство и от сферата на услугите.

В пълния смисъл на думата, цялостно професионално обучение се извършва във висшите учебни заведения, където се придобива специалност, даваща възможност за непосредствена реализация на пазара на труда, включване в производството или в сферата на услугите.

5.2. Професионална информация

Тя е система от мерки по запознаване на младите хора със ситуацията на пазара на труда, перспективите за развитие на различните трудови дейности, характерните особености на отделните професии, условията на труд, кариерното развитие и заплащането в тях, професионалните учебни заведения и центрове за подготовка, в които може да се получат качествени знания, умения, навици и привички за определена

професионална област. Осъществява се по пътя на лектории, беседи, печатни и телевизионни рекламни материали.

5.3. Професионална консултация

Свързана е с оказване на помощ на заинтересованите лица при избора на професия и работно място: изучаване на личността, обрънала се за професионална помощ, с цел установяване параметрите на здравното състояние, насочеността и структурата на способностите, интересите и другите фактори, влияещи или определящи избора на професията, или на процеса на подготовка.

5.4. Професионален подбор

Той е част от процеса на наемане на персонал, включващ система от методи и прийоми на провеждане на медицински обследвания, психофизиологическа диагностика на личността, целяща подбор от групата кандидати на онези лица, които са най-подготвени и отговарят максимално на изискванията на професията и работодателите (владее на чужд език, отлична компютърна грамотност, умения за екипна работа в двете й форми – взаимодействие и сътрудничество, съответстващи на професията морал, знания, привички за труд, личностни качества, способности за общуване).

Използват се следните форми на професионален подбор:

1. Подбор – избор на един измежду няколко специалиста, имащи еднаква образователна степен и подготовка, отговарящи на изискванията на организацията и работодателите.
2. Професионален подбор – масово назначение или избор за длъжности на специалисти с различни професии и квалификации, минали през подбор.
3. Придвижване по йерархическата стълбица – назначение на специалисти, работещи в организацията, на нова, по-високостояща длъжност.
4. Ротация – назначения, при които се спазва принципът: „Необходимият специалист – на необходимото място”. В този случай се изграждат специалисти с широкопрофилна квалификация.

III. ИЗБОР НА ПРОФЕСИЯ

Изборът на професия е финалната част на един твърде дълъг процес на търсене, увлечения, амбиции, желания, преценки на личностните възможности, на наклонностите и желанията, дарбите и способностите, по посока на една или друга професионална дейност. Още през 50-те години на XIX век К. Маркс отбелязва, че главният двигател, който трябва да насочва личността към професията, е благо на човечеството и собственото й усъвършенстване.

Според Тр. Трифонов, „не трябва да се мисли, че тези два интереса могат да станат враждебни, да влязат в борба един с друг, че единият от тях трябва да унищожи другия – човешката природа е устроена така, че човекът може да постигне своето

усъвършенстване само когато работи за усъвършенстването на своите съвременници, в името на тяхното благо” (40, с. 45).

В процеса на избор на професия всеки учаш (ученик или студент) трябва да очертае ясно своята перспектива за бъдещето си, редом с равностетката за досегашните желания, стремежи, търсения в областта на професионалния избор. Като най-добра основа служи вярната самооценка. Това е изключително трудна задача, тъй като често пъти личността изгражда за себе си неверни представи за собствените възможности и способности.

Тр. Трифонов (40) обособява **редица мотиви, движещи юношите и младежите при избора на професия:**

- ситуативни желания при избора – търси се видимото и случайното, наложено от външни фактори;
- семейни традиции;
- стремеж към романтични преживявания;
- материални облаги;
- стремеж към по-високо обществено положение;
- наличие на усвоени умения и формирани способности по избраната професия.

Много често, тези мотиви взаимно се преплитат и се допълват при избора на професия.

1. Професионална адаптация

Учените, работещи в областта на трудовата психология и психологията на личността, отбелязват, че професията играе централна роля в определяне типа на живот, който води личността. Тъй като броят на будните часове, прекарани при упражняване на професията или подготовката за нея, е твърде голям и нейната ценност за обществото е висока, професията съставлява основен източник на личностна идентичност, ролево определение и удовлетвореност от реализираните ценностен идеал и смисъл на живота.

Проблемът за адаптацията е един от водещите в съвременните изследвания, в областта на психологията, социологията, генетиката, биологията, кибернетиката, педагогиката, медицината. „Психологически, адаптацията се определя чрез активността и се представя като единство на акомодация (усвояване на правилата на средата, „уподобяване” на тази среда) и асимилация (уподобяване на средата на себе си, преобразуване на средата). От тук следва адаптивната и, едновременно с това, адаптираща активност на личността или групата. Такъв механизъм на адаптация, изграждащ се в процеса на социализация на личността, става основа за нейното поведение и дейност” (34, с. 11).

Ас. Петков (32, с. 13-14) диференцира **следните видове адаптация:**

- ❖ *биологична*, като основа за съществуването на живите организми;
- ❖ *физиологична*, която е съвкупност от физиологични реакции, лежащи в основата на приспособяването на организма към измененията на окръжаващата го среда и насочени към запазване на относителното постоянство на неговата вътрешна среда;

- ❖ *социална*, която е присъща само на Homo Sapiens Sapiens (разумният, мислещ човек; човекът, който знае, че знае), тъй като той е единственото социално същество, притежаващо разум, чувства, воля, интелект, мислене, с присъщите му форми и операции. Човекът е част от системата на обществото. Той не просто се адаптира към външната физическа среда, а я преустройва, преобразува, съобразно своите потребности.

Професионалната адаптация е сложен и продължителен процес, който започва с навлизането в професията и продължава през целия трудов живот на личността. Според Г. Пиръв и Л. Десев, „адаптацията се определя като приспособяване на човека към окръжаващите го условия, към другите хора” (33, с. 10). При изучаването ѝ се търси връзка с мотивацията и потребностите на личността, отношението на професионалиста към трудовата дейност, степента на удовлетвореност от избора на професия, ефектите на определени индивидуални и организационни атрибути върху изпълнението на професионалните трудови задължения.

Трудовата среда осигурява различни модели на подкрепа, които взаимодействат с потребностите и способностите на личността. Съответствието или хармонията между професионалиста и трудовата среда води до удовлетвореност, задоволство и – в крайна сметка, до високо ниво на стабилност на професията. Удовлетворението и задоволството са допълнителни резултати от професионалната адаптация.

Процесът на професионалната адаптация започва не от деня, в който младият специалист заема своето работно място, а значително по-рано. Тя се свързва с подготовката за труд още в средното училище, с избора на професионално направление, специалност, професия, с теоретичната професионална подготовка в университета, с производствените практики и стаж, с началото на трудовата дейност на личността. Ст. Жекова отбелязва, че „професионалната адаптация е време на изпитание на отношението към професията, на изпитание на сходството между психичните структури на личността и психологическата структура на професията” (14, с. 89).

Задължително е, според нас, в процеса на професионалното обучение в университета на бъдещите специалисти, получаващи бакалавърска и магистърска степени по публична администрация, да бъдат осигурени **следните масиви информация, които ще дадат възможност за по-бърза адаптация на работното място:**

- За технологиите и техническите средства, използвани в процеса на упражняване на труд в публичната администрация;
- За функционалните задължения и функциите на взаимодействие с колегите-специалисти, с гражданите и организациите, търсещи административно обслужване и услуги;
- За източниците на информацията, необходима за осигуряване на дейността;
- За формите на представяне и възможностите за декодиране на съответната информация.

Указаните информационни масиви **могат да бъдат диференцирани в следните блокове:**

- нормативно-регулираща документация;

- декларираните нормативи (във вид на декларирана „философия“ на организацията или професионалното съобщество, във вид на декларираните традиции, елементи на организационната култура и др.);
- съвкупност от вербални и невербални форми на предоставяне на информация, даващи възможност за реално представяне на работните ситуации, в които попадат административните служители.

Опирайки се на новопостъпилата информация и на основните признаци на професионалната дейност, изведени от самия него, специалистът-администратор строи свой актуален информационен модел на професията и пристъпва към изграждането на причинно-следствен (алгоритмичен) модел, който облекчава труда и позволява икономии на психична, интелектуална, физическа енергия и време, без да се нарушава качеството на извършваната дейност.

Оперативната информация е изключително важна за публичната администрация. Постъпващата нова информация (законови, правилници, наредби, решения и др.) позволява на административните служители да уточняват непрекъснато представите си за професионалната среда, в която са потопени, и за упражняваната от тях професионална дейност. Постоянното постъпване на нова информация генерира образуването на уточнен информационно-признаков модел, подтиква към съотнасяне на оперативния образ на конкретната ситуация с образа-цел и води към необходимите корекции в дейността.

Р. Шакуров анализира същността на производствената адаптация на младия специалист. За него (41, с. 39) тя е преди всичко емоционална, а емоционалната адаптация той нарича пасивна, за разлика от активното овладяване на професионалните умения, което, от своя страна, изисква много години. От съдържателна гледна точка, авторът разделя адаптацията на функционална и социално-психична. Сърцевина на функционалната е приспособяването на личността към изискванията на професионалната дейност, активното овладяване на професионални знания и умения. Социално-психичната адаптация предполага влизане на младия специалист в системата на междуличностните взаимоотношения, установяване на благоприятни контакти с колегите и ръководителите, работа за създаване на позитивен психоклимат и атмосфера в работната група или колектив.

Адаптацията към професията, организацията, микроклимата и атмосферата в колегиума не означава само овладяване на формите, съдържанието, методите, средствата за професионална дейност. Тя включва задължително нов тип взаимоотношения, дейност с нови социални групи и среди. Поради това адаптацията към професията се нарича и професионално-социален процес, тъй като в нея присъства задължително и социалният момент.

Професионалната адаптация създава условия за закрепване на професионалната насоченост, на увереността в правилния избор на професията, на психичната готовност за труд.

Приемаме, че принципно, **целите на професионалната адаптация могат да се сведат до:**

1. *Намаляване на стартовите задръжки*, тъй като всеки нов служител познава твърде слабо своето работно място и задължения и работи по-неефективно, а, редом с това, изисква и допълнително време за адаптация.
2. *Намаляване степента на несигурност и неопределеност* при новите служители.
3. *Съкращаване на текучеството* на работната сила. Често пъти новопостъпили-те специалисти се чувстват твърде неуютно на новото работно място, считат, че са безполезни и могат да реагират на това чрез напускане.
4. *Икономия на време* – както на ръководителите, така и на сътрудниците, тъй като провежданата по утвърдена програма трудова дейност икономисва времето и на двете страни.

Съвсем не е пресилената констатацията, че организациите у нас и в частност административните все още, не разполагат с отработени механизми за управление на процеса на адаптация при новоназначените млади специалисти. Тези механизми изискват решаването **на три важни проблема**:

а) Структурно закрепване на функциите на управление на адаптацията в системата на управление на организацията. То може да се осъществи главно в две направления: първо – създаване на съответстващо подразделение (бюро, отдел) в структурата на системата за управление на персонала, и второ – разпределение на специалистите, занимаващи се с управлението на адаптацията по направления в организацията, координиране на дейността им от страна на службите за управление на персонала.

б) Организация на технологиите на процеса на адаптация. Тя се реализира чрез: семинари; курсове по различни професионални въпроси, свързани с адаптационния процес; провеждане на индивидуални беседи на преките ръководители с новоназначения персонал; интензивни краткосрочни курсове за низови ръководители; специални курсове за подготовка на ръководни кадри от висшия ешелон; използване на метода за постепенно усложняване на изпълняваните задачи от новите кадри; подготовка за замяна при ротация на служителите; провеждане в колектива и групата на специални ролеви игри за сплотяване на персонала и др.

в) Организация на информационното осигуряване на процеса на адаптация. Тя се състои в събиране и оценка на показателите за нивото и продължителността на адаптационния процес. Препоръчва се събирането и обработката на информацията да се провежда в рамките на процедурите по текущата делова оценка на персонала. За българските организации главният проблем в информационната осигуреност е в необходимостта от натрупване на нормативни показатели за нивото и продължителността на адаптацията.

2. Професионално майсторство

Категорично сме убедени, че изходна основа на професионалното майсторство е професионалната пригодност, която е съвкупност от свойства, осигуряващи съответствие на обективните (независими от волята на самия човек) възможности на професионалиста, с обективните изисквания на съответната разновидност на трудовата дейност. Психичните и физически резерви на човешкия фактор, ориентирани към

високо качество на интелектуалния или материален продукт, са свързани, на първо място, с професионалното майсторство на личността. Според Е. Климов, „професионалното самосъзнание, неговото възникване и развитие е неразривно свързано с нивото на професионалната подготовка, с овладяването на професионалното майсторство” (20, с. 350).

Ако личността – по природни дадености (интелект, силно развитие на психични процеси, свойства и състояния) и характерологични качества, е пригодна за избраната професия, то следващата ѝ крачка към висините на професионалното майсторство е професионалната ориентация, т.е. – формирането у нея на такива свойства и качества, които за цял живот ще я прикрепят към избраната любима професия, където непрекъснатото усъвършенстване става водещ мотив на поведението и дейността.

Ако работоспособността е главен резерв за повишаване на производителността на труда и определяща величина за стойността на създаваните продукти, то професионалното майсторство е отговорно за качеството на продукта и за неговата потребителска стойност.

Работоспособността и професионалното майсторството са неразривно свързани в сложния и непрекъснат трудов процес. „Когато говорим за работоспособността, ние имаме предвид личността в цялост, която се оценява от ъгъла на измерване на нейните потенциални възможности, за повишаване на производителността на труда, отбелязва А. Китов. Професионалното майсторство характеризира същата тази личност, но от гледна точка на нейните резерви за повишаване качеството на продукцията – точно така, както са взаимосвързани производителността на труда, развивана от работника, и качеството на продукцията, произвеждана от него” (19, с. 34).

2.1. Характеристика на категорията „професионално майсторство”

За нас тази категория има относително голям обем (обхват). Включва професионалния труд в неговата пълнота – като единна, комплексна, непрекъснато развиваща се система. Свързва се с взаимодействието на служителя в публичната администрация с гражданите, организациите, колегите, преките ръководители, другите структурни елементи на администрацията, вътре в организацията и вън от нея.

Професионалното майсторство е динамична категория. Има изпреварваща функция – търси и се добира до нови задачи и изисквания към административния труд, до нови моменти и страни в него, изменя ги, преустройва съществуващите. Поради това тя е променлива величина.

В теоретичен план професионалното майсторство обогатява административните науки, създава условия за оптимизация на дейността и способства за получаване на позитивни крайни резултати в процесите на общуване, комуникация и интеракция в публичната административна дейност.

В практически план професионалното майсторство издига авторитета на организацията като институция, като развива и задоволява максимално потребностите на обществото и гражданите.

Шестте ключови послания на Европейската Комисия (ЕК), включени в Меморандума за обучение през целия живот (44), които имат пряко отношение към повишаване качеството на производителността и професионалното майсторство на личността, са:

1. Нови основни умения за всички;
2. Инвестиране в човешки ресурси;
3. Иновации в преподаването и ученето;
4. Оценяване на обучението;
5. Ориентиране и информация;
6. Доближаване на обучението до дома.

По-пълна характеристика на категорията „професионално майсторство” дава очертаването на критериите за неговата оценка. Сложността на критериите идва от структурата им, която включва отделни, конкретни елементи, със свое съдържание, взаимна връзка и влияние между тях, роля на факторите, които ги формират. Всички те образуват единна система, с относителна вътрешна йерархия.

2.2. Признаци на понятието „професионално майсторство”

- Водещ признак за високо майсторство, според нас, е теоретичната подготовка на специалиста, както специална (познаване на структурата на организацията, в която работи, на нормативната база, върху която гради и развива дейността си – закони, правилници, наредби, постановления, и др. п.), така и в областта на психологията на общуването и управлението, конфликтологията, професионалната култура.
- Солидна практическа подготовка, която гарантира на служителя умения за бързо реагиране, справяне с внезапно възникнали проблеми или задачи от страна на ръководството, висшите инстанции, гражданите и организациите, които търсят услуга, съвет, консултация или помощ. Тук включваме и уменията за търсене на алтернативни решения и изход от непосилни, но само на пръв поглед, проблеми. Доброто познаване на водещите теории в областта на управлението, човешките ресурси, позволяват на служителя да работи с научно верни и проверени в практиката знания.
- Анализът на професионалното майсторство се свързва с професионалното самосъзнание като най-обща психологическа и личностна характеристика на майсторството и новаторството.
- Професионалното самосъзнание носи всички съставки на човешкото самосъзнание, но включени в съдържанието, системата и изискванията на административната професия. Определя се като „цялостно проектиране на себе си в професионалната дейност” (30, с. 22). Съдържа следните елементи: професионално-личностно познание; професионално-личностно самочувствие; професионално-личностна самооценка, която е централен компонент на самосъзнанието.
- Професионалното майсторство се реализира от новаторите в тази професия. „Най-общо, според Ст. Жекова, новаторът е човек, застанал „с лице” към новостите в професионалния труд, забелязва ги, изучава ги, вижда възможностите

и перспективите им, внася ги в собствената си дейност” (15, с. 69). Това „ново” трябва да придвижва интелектуалната система на този труд. Най-съществена характеристика на самосъзнаващата и самореализиращата се личност е творческият съзидателен процес. Чувството, че твориш, че създаваш нещо, което ще носи полза – не само на теб, но и на останалия свят, че ще остане и след теб, е силно мотивиращ фактор в човешкото поведение и творческата дейност.

2.3. Критерии за професионално майсторство

– Саморегулация на собствената дейност

В процеса на професионалната дейност саморегулацията е необходима във всички нейни съставни етапи, но най-сериозни са изискванията по време на оценъчната дейност от страна на преките ръководители. Необходими са такт, търпение, майсторство, за да се създаде позитивна работна атмосфера, нормални условия за дейност. Служителите ще са в състояние да покажат пълния обем от знания, умения, възможности, усвоени както по време на обучението им в университета, така и придобити по собствен практически път. Наложително е ръководителят да създава условия за пълна изява на интелектуалните сили и способности както на самия себе си, така и на подчинените. Според Г. Ангушев, „саморегулацията на интелектуалната дейност може да се проявява във връзка с различните психически процеси и в осъществяването на мисловните процеси, при формирането на представата за целта – и в управлението на последователността на мисловните операции, и в мотивационно-личностната насоченост на мисленето” (3, с. 40).

– Саморегулация на собственото поведение

Като задължителна необходимост при професионалното майсторство е саморегулацията на собственото поведение при осъществяване на взаимоотношенията с: колегите, ръководството, гражданите и организациите, другите хора при различни ситуации, самоконтрола на реакциите, самооценките и самонасочването. Младият специалист трябва да притежава високо самообладание, да проявява творчески усет при разрешаването на всяка неочаквана ситуация, да е готов винаги да сътворява нов подход, да използва нови методи, принципи и прийоми на действие, адекватни на ситуацията, на възрастта на гражданите, на тяхната възпитаност, култура на поведение и общуване. „Психическата саморегулация на дейността разкрива механизмите и начините за пренагласа както на перцептивните, така и на двигателните системи, механизми, които водят до адекватна реакция на събитията и дори до изпреварване на момента на появата на тези събития. Във връзка с това е въведено понятието „функционална гъвкавост на психичното отражение” (3, с. 37).

IV. КАТЕГОРИЯТА „ГОТОВНОСТ ЗА ТРУД”

Направеният от нас обзор на литературата по изследваната тема показва, че актуалността на изучаването на готовността за професионална дейност и труд е изведена на преден план от много изследователи както у нас, така и в чужбина. Тази актуалност е

свързана преди всичко с коренните промени в изискванията към подготовката най-вече на специалисти с висше образование (бакалаври и магистри) – в контекста на социално-икономическите и културални преобразования в живота на съвременното общество.

Б. Ананиев (2, с. 16) разглежда готовността за труд като сложен, самостоятелен и диалектически процес, изграждащ се върху трудовото обучение и възпитание в училище и у дома, чрез участието на децата в общественнополезен труд. Според него, възпитанието и формирането на обща трудоспособност в човека започва преди професионалния труд, т.е., формирането на готовност за труд у детето и младежите, вследствие на усъвършенстване на възпитателната система, може да се реализира още в ранните детски години. Общата трудоспособност възниква в резултат на формирането на готовност за труд и трудова мотивация.

Според М. Дяченко и Л. Кандибович готовността за труд „включва не само различните видове осъзнавани и неосъзнавани установки на определени форми на реагиране, но и осъзнаване на задачите, моделите на вероятното поведение, определяне на оптималните способности на дейността, оценка на собствените възможности в тяхното съотнасяне с предстоящите изисквания и необходимостта от постигане на определен резултат” (13, с. 20).

Установката и готовността за труд се отличават една от друга по своята психична природа. Според нас, понятието „готовност за труд” е много по-широко и включва в структурата си основните компоненти на установката.

В съвременните педагогическа и социална психология (S. Moscovici; R. Slavin; A. Деркач) се отбелязва значимостта на отчитането на целостта на личността в процеса на изучаване на готовността за професионална дейност. Това положение се разглежда като един от най-главните методологически подходи при изследване на готовността, където доминиращите мотиви, изграждащи насочеността на личността, тяхното осъзнаване, се определят като най-благоприятните фактори за формиране на психичната готовност за труд. Самото формиране на готовността се изучава като едно от средствата за усъвършенстване на подготовката за бъдещата професия.

1. Подходи при изучаването на готовността за труд

Позволяваме си, на базата на анализ на научни публикации, да диференцираме следните подходи при изследване на готовността за труд, използвани от автори, представители на различни психологически школи.

1.1. Субектно-дейностен

Под готовност за труд се разбира крайният резултат от подготовката за определена професионална дейност. Тя се приема за интегрално личностно образувание, състоящо се от мотивационен, волеви, когнитивен, емоционално-чувствен и операционен компонент, а също така – от личностни качества и адекватни изисквания към професионалната дейност.

1.2. Функционален

Той предполага изследване на готовността за дейност като определено състояние на психиката на личността на младия специалист. Изградено, това състояние осигурява на човека богати възможности за високи трудово-творчески достижения. Това зависи от обема и пълнотата на притежаваната информация за професията, резервите и възможностите на психиката, интелекта и физиката.

1.3. Съдържателен

При него е необходимо изучаване на особеностите на всеки вид професионална дейност, в контекста на конкретните трудови условия (работа под открито небе; в екстремални ситуации; в екип или самостоятелно; интелектуален или физически труд; създаване на духовни продукти или в сферата на услугите и др.).

1.4. Социално-функционален

Изследват се онези функции на личността, които определят психичната подготовка в общия план на жизнеловността на субекта – хармония между лични и обществени интереси; етични и колегиални взаимоотношения между младия специалист и колегите; между него и работодателите; приемане целите на организацията като лични; на ритуалите и традициите на организацията и др.

1.5. Структурно-психологически

Този подход е пряко свързан с характеристиката на елементите на готовността и техните взаимоотношения. При него готовността за труд се разглежда като самостоятелна система с множество елементи, подредени в определен йерархичен ред, със сложни взаимоотношения и връзки помежду им.

1.6. Генетически

Търси разкриването на източниците на готовността за труд и тяхното влияние върху нея – наклонности, дарби, заложиби, способности, предразположения, съществуващи в личността и придобити по наследствен (генетичен) път или вродени (във вътрешноутробния период).

1.7. Логико-гносеологически

В рамките на този подход преимуществено се изяснява разбирането на същността, съдържанието на готовността за труд, нейните критерии и взаимовръзки с другите социално-психични показатели.

Съвременното общество, производството, пазарът на стоки, услуги и труд се отличават с висока степен на динамизъм, неопределеност, бързи темпове на развитие и сериозни промени. Динамизмът и неопределеността се превръщат в характеристики на всички страни на нашия живот, проявяват се на много равнища – глобални, регионални, социални, групови, семейни, индивидуални.

Редица автори, изучаващи готовността за труд, подчертават, че решаването на този проблем се свързва с въпросите за формиране и изграждане на личността (С. Дружилов, Е. Zeher, Здр. Иванова и И. Косев, М. Михайлов, М. Раусте, Г. Суходолски, В. Шадриков). „Готовността към дейност не е строго фиксирано единично явление, а комплекс от психични свойства, интегрално качество, общопсихично, динамично състояние на личността. В него се включват още такива елементи като: прогноза, планиране, преценка, очакване, увереност, убеденост”, отбелязва М. Михайлов (29, с. 41). Между личността и професията съществува сложно диалектическо единство. Личността в избраната професионална дейност е едновременно субект и обект на обществените отношения. „Професията се осъществява от личността и в професията се формира и преобразува личността” (18, с. 94).

Новото качество на образованието днес е свързано преди всичко с изискванията на утвърдените международни стандарти за качество, с критериите и ценностите на ЕС в областта на образованието и подготовката в средните и висшите училища. Те са залегнали в Лисабонската и Болонската конвенции, както и в Директива 2020 на ЕС. Образованието – днес и утре, трябва да удовлетворява очакванията и изискванията на всички потребители на образователни услуги: личността, обществото, държавата, семейството, работодателите, групата, производителите на духовни и материални продукти и услуги.

Въпросите, свързани с критериите за качеството на подготовката на специалистите, са ключови и определят цялата насоченост на възпитателно-образователния процес във висшите учебни заведения. За да се решат реално задачите, свързани с ориентацията на образователната система към формирането и изграждането на нова, качествена подготовка на бъдещите специалисти, е необходимо в критериите за оценка на образованието, редом с известните знания, умения, навици да се внесат и други параметри.

Един от тези нови параметри, според нас, е готовността за трудова дейност, изграждана в подготвителното учебно заведение. Необходимо е да се формират у бъдещия млад специалист базови личностни качества, способности, проявяващи се в различни форми в многообразните професионални ситуации и в социалния живот.

2. Пряката съдържателно-технологична подготовка – компонент на готовността за административен труд

Тя е структурен, основен етап на начална адаптация към професията.

Психичната подготовка за работа в администрацията се намира във връзка с останалите два компонента на готовността – професионална насоченост и професионално-личностна характеристика. Особеното на това единство е, че подготовката е

задължително условие и регулиращ фактор в изграждането на професионалните качества.

Психичната подготовка – като постоянен компонент на процесите на обучение и възпитание, има свои особености, специфични закономерности, принципи, създаващи условия за проявление на нейната относителна самостоятелност.

Тя е процес, насочен към формиране на психична готовност за професионална дейност. Сложен и труден процес на обучение и възпитание на личността на бъдещия професионалист: формиране и приложение на знания, навици, умения – и то, значително по-леко, в практиката; позитивни мотиви за учебна, а от там и за професионална дейност; приемливо професионално поведение; психична устойчивост; развитие и закрепване на психични функции и психични образувания, съответстващи на професионалните изисквания и предизвикателства.

Този вид подготовка на студентите има свои особености, които се проявяват в процесите на планиране, осъществяване и проявление на резултатите от целенасочената дейност.

Психичната подготовка трябва да се провежда, от една страна, с отчитане на индивидуално-психичните особености на личността, а от друга, да решава задачите за психичната съвместимост при формирането и изграждането на групата и колектива като единен, цялостен организъм. Тя значително повишава ефективността си при изграждането на кадрите за икономиката, публичната администрация, частния бизнес, предприемачеството и много други сфери на стопанския и духовен живот на страната. Ускорява процеса на формиране на морално-волеви и психични качества. Свързана е със свойствата на психиката за реорганизация на психичните механизми, призвани да освободят висшите психични функции от отрицателното влияние на напрежението, стреса, конфликтогените и конфликтните състояния в практическата учебна и трудова дейност.

Психичната подготовка на бъдещия специалист се състои в това, че тя развива и усъвършенства необходимите му психични процеси, свойства и състояния, с отчитане на особеностите на извършваната трудова дейност – интелектуална, физическа, творческа, репродуктивна. Като процес тя се разглежда в качеството си на целенасочена дейност по формиране на психична устойчивост и готовност за успешна дейност.

Особено важен компонент на психичната подготовка е психичната устойчивост, проявяваща се в съхраняването и нормалното функциониране на психичните процеси и целесъобразното използване на опита и интуицията в различните видове професионална дейност.

Теоретичните компоненти на психичната подготовка включват в себе си съществени и устойчиви връзки, принципи и методи на организацията и провеждането ѝ, критерии за определяне на нейната резултатност, насоченост на личността на специалиста към изработване на мотивация, качества и натрупване на позитивен професионален опит.

Основните принципи на психичната подготовка на бъдещите специалисти, според нас, се заключават в:

❖ Целеустременост;

- ❖ Конкретност;
- ❖ Активност;
- ❖ Съответствие на средствата и методите на психичната подготовка с характера на основните функции, специалността и категорията на специалиста (изпълнител, техническо лице, низов ръководител, мениджър на средно ниво на управление или топ-мениджър);
- ❖ Отчет на типичните видове и условия на дейността, предизвикваща характерни морално-психични трудности;
- ❖ Анализ на резултатите от психичната подготовка и прогнозиране на ефективността от дейността на специалиста.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Позволяваме си да открием **някои нерешени проблеми, свързани с пряката съдържателно-технологична подготовка, с оптимизиране на дейността на преподавателите и студентите в университетите, подготвящи специалисти за бизнеса, предприемаческата дейност, управлението, търговията, услугите, икономиката, администрацията и др.:**

- Обучението да е насочено към получаване на широка теоретическа и практическа управленска подготовка.
- Специално внимание, според нас, трябва да се отделя на управлението на човешките ресурси, психологията на управлението, конфликтологията, професионалната етика, изграждането на професионална култура и способности за общуване, управлението на обслужващата сфера, териториалното планиране и регулиране на икономиката, комуникациите и връзките с гражданите, организациите и обществеността, изграждане на творчески умения за използване и прилагане на евристични методи в дейността.
- Все още не е осигурена приемственост и единство между теорията и практиката при формирането на професионално значими качества на бъдещите специалисти. Обикновено в учебните планове превес има теоретичната част на обучението. Показателен за нас е фактът, че в някои университети на САЩ и Западна Европа, както отбелязва А. Faraj (45, с. 124), преобладава практическата част в процеса на обучение.
- Съществуват проблеми в приемствеността на дисциплините от т.нар. фундаментален и специализиращ цикъл в процеса на обучение.
- От петия семестър всички преподаватели трябва да работят интензивно за практическата професионална насоченост на студентите.
- В световната практика все повече се налага идеята за единство и едновременност в протичането на теоретичната и практическата подготовка на бъдещите специалисти. В този случай периодите на практическа подготовка не следват теорията, а вървят паралелно с нея. От трети курс студентите трябва да се по-

ставят в реалността на съответната професионалната дейност чрез стажове, практики, посещения, хоспетиране и наблюдения.

В основата на обучението за бъдещо служебно развитие стои т. н. „въвеждащо обучение“, което осигурява подготовка на служителите при: назначаване за пръв път на експертна длъжност; заемане на първа ръководна длъжност; на длъжност „държа-вен служител“.

Обучението за професионално развитие преследва разширяването на познанията на служителите по въпросите, свързани с международната, социалната, икономическата и правната среда, в която работят, както и във връзка с промените в информационните и комуникационните технологии, науката, иновациите, промените в изискванията към структурата на личността на специалиста.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Александров, П., Професионално самоопределение на личността, С., 1987.
2. Ананьев, Б., Избранные психологические труды, Т. I, М., 1980.
3. Ангушев, Г., Саморегулация на психичната дейност на учениците, Народна просвета, С., 1978.
4. Артемьева, Е., Психология субъективной семантики, МГУ, М., 2008.
5. Величков, Ив., Професионализъм и публичен капацитет на публичната администрация, Юбилейна международна научна конференция: 10 години специалност „Публична администрация“, 30-31 октомври 2008 г., УНСС, УИ „Стопанство“, С., 2009.
6. Вершловский, С., Л. Лесохина, Профессиональная деятельность молодого учителя, Педагогика, М., 1982.
7. Георгиев, Л., Етичната задължнялост на българската администрация, Юбилейна международна научна конференция: 10 години специалност „Публична администрация“, 30-31 октомври 2008 г., УНСС, УИ „Стопанство“, С., 2009.
8. Десев, Л., Педагогическа психология, Част първа, Част втора, СУ „Св. Кл. Охридски“, С., 1986.
9. Десев, Л., Речник по психология, Булгарика, С., 1999.
10. Дружилов, С., Освоение студентами профессии и профессиональной деятельности как необходимое условие профессионализации, Международный журнал „Образовательные технологии и общество“, Т. 13, 2010, кн. 4.
11. Дружилов, С., Психология профессионализма субъекта труда: концептуальные основания, Известия РГПУ (Психолого-педагогические науки), 2005, кн. 5 (12).
12. Дружилов, С., Психология профессионализма человека: интегративный подход, Журнал прикладной психологии, 2003, кн. 4-5.
13. Дьяченко, М., Л. Кандыбович, Психологические проблемы готовности к деятельности, БГУ, Минск, 1976.

14. Жекова, Ст., Младият учител, Народна просвета, С., 1979.
15. Жекова, Ст., Психология на педагогическото майсторство, МНП, С., 1984.
16. Желев, Ж., Човекът и неговите личности, ИК „Ц. Церковски“, С., 1991.
17. Завалишина, Д., Субъектно-динамический аспект профессиональной деятельности, Психологический журнал, 2003, кн. 6.
18. Иванова, Здр., И. Косев, Личност и професия, БАН, С., 1976.
19. Китов, А., Экономическая психология, Экономика, М., 2007.
20. Климов, Е., Введение в психологии труда, ЮНИТИ, М., 1998.
21. Климов, Е., За психологическите основи на професионализацията на личността, Народна просвета, 1973, кн. 3.
22. Комисия на ООН по образованието, За професионалното ориентиране на личността в новото време, С., 2010.
23. Кон, И., Открытие „Я“, М., 1978.
24. Маслоу, Е., Мотивация и личност, Кибеа, С., 2001.
25. Милков, Л., Социални аспекти на публичната администрация, Юни Експрес, С., 2013.
26. Милков, Ч., Поведението на мениджъра в процеса на управление, Растер ЕООД, С., 2014.
27. Милкова, Р., Психична готовност за педагогически труд, Антос, Шумен, 1997.
28. Михайлов, М., Методи за изследване на готовността и ориентацията към учителската професия, ЦИУУ, С., 1993.
29. Михайлов, М., Психична готовност за учителска професия, СУ „Св. Кл. Охридски“, С., 1992.
30. Основни тенденции в развитието на образованието, Народна просвета, С., 1988.
31. Павлов, П., П. Кацамунска, Г. Калагларски, Стреляйте в десетката. Държавният служител – делови вид и комуникации, Атлантис-ГК, С., 2000.
32. Петков, Ас., Личност и психична адаптация, Наука и изкуство, С., 1987.
33. Пиръов, Г., Р. Десев, Кратък речник по психология, С., 1981.
34. Психологический словарь, под ред. В. Давыдова и др., М., 1983.
35. Тейлор, Ф., Научная организация труда, М., 2005.
36. Тейлър, Ф., Научното управление, Профиздат, С., 1989.
37. Тофлър, А., Шок от бъдещето, Народна култура, С., 1992.
38. Тоффлер, А., Столкновение с будущем, Иностранная литература, М., 1972.
39. Трашлиев, Р., Проблемът за професионалното самоопределение и социално-педагогическата система, Народна просвета, 1980, кн. 4.
40. Трифонов, Тр., Психология на труда, С., 2009.
41. Шакуров, Р., Творческий рост педагога, Знание, Серия: Педагогика и психология, 1985, кн. 5.
42. Argyle, M., Non-verbal Communication in Human Social Interaction, In: Non-verbal Communication (R.A. Hinde, Ed.), Cambridge, Univ. Press, 2002.
43. Devor, J., The Experience of Student Teaching, London, 2004.

44. European Commission, Presidency Conclusions, Lisbon European Council, 23 and 24 March, 2000.
45. Faraj, A., Education and Practical Preparations of Students, Published by Clarendon Press of Oxford, 2010.
46. Finn, D., From full employment to employability: a new deal for Britain's unemployed, International Journal of Manpower, 2000, 21 (15).
47. Harvey, L., Defining and measuring employability, Quality in Higher Education, 2000, 7 (2).
48. ILO, Recommendation No 195 concerning human resources development, 2004.
49. Kerr, C., The Great Transformation In Higher Education 1960-1980, State University of NY Press, 1991.
50. Lifelong Learning and Employability, Journal article by Phillip McKenzie, Gregory Wurzburg, OECD Observer, Vol. A, 1998.
51. Loch, W., Curriculare Kompetenzen und Padagogische Paradigmen, Bildung und Erziehung, 32, H. 3, 1979.
52. McCullough, L., L. Mintz, Concept of pre-service students in the USA abfut the practice of teaching, Journal of education for teaching, 1992.
53. Munsterberg, H., Grundzuge der Psychotechnik, Berlin, 2014.
54. Paelman, P., M. Verlot, Pedagogy, Diversity and Empowerment Interculturalisation of Schools in Flanders as a Tool for More Democratic Education, Brusell, 2007.
55. Tim, K., Employability and Traits of Singaporean Workers, 2006.
56. Stern, W., General Psychology from the Personalistic Standpoint, New York, 1978.
57. Velford, A., On the human demands of automation: Mental work conceptual model, satisfaction and training, Industrial and business psychology, Copenhagen, 1961, Vol. 5.

ОТ ПРИГОДНОСТ ЗА ТРУД КЪМ ПРОФЕСИОНАЛНО МАЙСТОРСТВО: ПСИХОЛОГИЧЕСКИ И ПЕДАГОГИЧЕСКИ УСЛОВИЯ

Резюме:

Професията и нейното упражняване заемат около 50% от живота на човека в съвременните развити общества. В Република България този процент е още по-голям вследствие на сравнително по-ниската продължителност на живот при мъжете и жените. Смятаме, че поради това е грешка да се загубят толкова години, средства, интелектуална, психическа и физическа енергия за професия, която не носи удовлетворение на личността. Правилният избор на професия позволява да се реализира собственият потенциал, да се избегнат разочарованията, да се осигури собственият и на семейството живот във финансово отношение. Всяка професия, даже и най-интересната и любимата, изисква усилия, напрежение, воля.

Ключови думи: професия; професионална ориентация; готовност за труд; пригодност за труд; професионална адаптация; професионално майсторство.

JEL: J24, O15.

OF FITNESS FOR WORK TO PROFESSIONALISM: PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL CONDITIONS

Abstract:

Profession and practice occupy about 50% of human life in modern developed societies. In Bulgaria the percentage is even greater, due to the relatively low life expectancy for men and women. We believe that because it is a mistake to lose so many years, funds, intellectual, mental and physical energy to a profession that does not bring satisfaction to the individual. The correct choice of profession allows to realize their own potential, to avoid disappointment, to ensure equity and family life financially. Every profession, even the most interesting and beloved requires effort, tension.

Key words: profession; professional orientation; willingness to work; fitness for work; professional adaptation; professionalism.

JEL: J24, O15.