

Особливості професійної орієнтації дорослих

Проблема усвідомленого визначення особистістю свого професійного майбутнього є важливою як для кожної конкретної людини, так і для всього суспільства в цілому. Значущість цієї проблеми традиційно високо оцінювалася в економічно розвинених країнах, де значні інвестиції в розвиток так званого „людського капіталу” розглядаються як один із засобів підвищення конкурентноздатності економіки. Одним із засобів ефективного вирішення проблеми підготовки особистості до усвідомленого вибору майбутньої професії та формування її готовності до можливого неодноразового повторення такого вибору в динамічних умовах ринкової економіки є професійна орієнтація.

Професійна орієнтація як специфічний засіб психолого-педагогічної підготовки особистості до вибору професії сформувалася наприкінці ХІХ сторіччя й за час свого існування змінила кілька парадигм, відповідно до яких визначалися її мета, завдання, форми, методи й інструментарій. На теренах СРСР до 80-х рр. ХХ ст. склалася досить розвинута система профорієнтаційної роботи зі школярами, певні профорієнтаційні заходи здійснювалися в інших навчальних закладах (СПТУ, технікуми, ВНЗ) і деякі її елементи реалізовувалися на ряді підприємств. При цьому в школах профорієнтаційна робота здійснювалася за всіма її елементами, в інших типах навчальних закладів реалізовувалися переважно такі її елементи як профагітація та початкова профадаптація, а безпосередньо на підприємствах реалізовувалися заходи щодо професійної адаптації й професійного відбору персоналу. Слід зазначити, що як такої цілісної багаторівневої (школа → професійний навчальний заклад → виробництво) системи профорієнтаційної роботи не існувало, навчальні заклади й підприємства заходи профорієнтаційного характеру як правило не координували (за винятком організації спільного проведення професійної агітації), структур, до яких людина могла звернутися за допомогою профорієнтаційного характеру, було створено дуже мало, хоча у 80-х рр. центри профорієнтації з'явилися в ряді великих міст країни. Вони створювалися як спеціалізовані міжгалузеві науково-методичні центри, які підпорядковувалися Міністерствам освіти й Міністерствам праці союзних республік.

Перехід економіки незалежної України до ринкових відносин охарактеризувався зовні суперечливою ситуацією, з однієї сторони, ринкова економіка об'єктивно, як показує досвід економічно розвинених країн зі сталими ринковими традиціями, має потребу в створенні системи профорієнтаційної роботи, з іншого боку, у нашій країні фактично була зруйнована навіть система шкільної профорієнтації. Незграбне входження в ринок у 90-і роки вилилося у відмову держави від планування й гарантій у сфері освіти й працевлаштування і, як наслідок, людина у сфері професійного самовизначення виявилася наданою сама собі.

Ринкова економіка, у першу чергу, такі породжені нею явища, як безробіття й структурна перебудова економіки України, актуалізувала проблему вибору професії й для значної частини зайнятого населення, що вже має професійну підготовку. Значною соціально-психологічною проблемою стало придбання професії й одержання роботи інвалідами. У загальному випадку, соціально-економічні зміни, входження в міжнародний економічний простір, структурні зміни економіки, обумовлені розвитком науки, техніки й технологій, актуалізували перед кожною людиною, що готується вступити в трудове життя, або вже працює, проблему вибору професії та, якщо буде потреба, її зміни. Саме на рішення названих проблем й повинен бути орієнтований сучасний комплекс профорієнтаційних заходів.

Реанімація професійної орієнтації передбачає прийняття комплексу теоретичних положень, які визначали б її мету й, як наслідок, завдання, структуру, форми й методи. Існує кілька підходів як до самого визначення профорієнтації, так і до визначення її структури. Виходячи з тенденцій демократизації суспільства, а так само прийняття особистісно орієнтованої парадигми навчання та виховання в системі освіти, найбільш прийнятним сьогодні є визначення, запропоноване Б.Федоришиним, а саме - професійна орієнтація являє собою науково-практичну систему підготовки особистості до свідомого професійного самовизначення. За такого підходу результатом професійної орієнтації є сформованість у особистості певного рівня готовності до професійного самовизначення. Під такою готовністю ми розуміємо поліструктурне особистісне новоутворення, що формується в процесі індивідуального, в першу чергу професійного, розвитку особистості та цілеспрямованого впливу з боку суспільно-соціальних інститутів, у першу чергу засобами профорієнтації, й яка в єдності розвитку своїх складових

забезпечує обґрунтований первісний вибір професії й, у разі необхідності, зміну професійного маршруту впродовж періоду трудової діяльності особистості. З такого визначення випливає, що професійне самовизначення є не одномоментним актом вибору, а має динамічний та усвідомлений характер і дискретно здійснюється на всіх етапах трудової діяльності людини. У той же час, кожний з вікових етапів розвитку особистості в контексті проблеми професійного самовизначення має специфічні особливості та припускає використання специфічних змістів, методів і форм профорієнтаційної підтримки вибору професії. При прийнятті такої позиції за основу доцільно взяти періодизацію професійного розвитку особистості

Професійний розвиток особистості здійснюється поетапно і розпочинається задовго до власне професійної діяльності. Якщо вести мову про дорослих, під якими ми розуміємо осіб, що пройшли етап професійної підготовки і розпочали професійну діяльність, то вони розвиваються як професіонали на етапі професійної підготовки й подальшого становлення професіонала, який поділяється на декілька стадій, а саме:

– професійної адаптації (з 18-21 до 24-27 років), яка характеризується пристосуванням до соціальних і професійних норм, умов, процесів трудової діяльності, подальшим розвитком самовизначення в обраній професії, самоусвідомленням правильності вибору, узгодженням життєвих і професійних цілей та установок, розвитком ПВЯ, спеціальних здібностей тощо;

– розвитку професіонала (з 21-27 до 45-50 років), для якого притаманним є удосконалювання особистісних особливостей професіонала, загальних і спеціалізованих психічних функцій, операціональних якостей, навичок й умінь саморегуляції, самооцінки, самовдосконалення в цілому, формування й розвиток прийомів психологічного забезпечення трудових процесів і т. ін. На цій стадії виникає необхідність періодичної зміни характеру трудової діяльності у зв'язку з розвитком технічних засобів, технологічних процесів, організації виробництва, а також відбувається зміна видів діяльності (від виконавської до керівної). Це спричиняє перебудову особистості професіонала й супроводжується такими особливостями його розвитку й становлення, які деякою мірою характерні для попередніх стадій;

– реалізації професіонала (з 45-50 до 60-65 років), для якої характерними є стабілізація операціональної й особистісної структур, повна або часткова реалізація професійного потенціалу;

– спаду (з 61-66 років), який характеризується прогресивним згасанням активності, інтересів, перебудовою життєвих установок, ціннісних орієнтації та ін.

Відповідно, систему профорієнтаційної роботи необхідно вибудовувати відповідно до особливостей професійного розвитку особистості.

Професійна адаптація визначається як пристосування вже наявного професійного досвіду й стилю професійної діяльності до вимог нового робочого місця, засвоєння співробітником нових для нього професійних функцій та обов'язків, доробка необхідних навичок й умінь, включення в професійне співробітництво й партнерство, поступовий розвиток конкурентноздатності. Розрізняють два основних її види: первинну, що передбачає пристосування молодих фахівців, які не мають досвіду професійної діяльності (наприклад, випускників ПТНЗ і ВНЗ), і вторинну, що передбачає пристосування фахівців, які мають досвід професійної діяльності (наприклад, у ситуації змушеної зміни роботи). Адаптація є багатограним процесом, тому розрізняють такі її основні різновиди: психофізіологічну, соціально-психологічну й професійну адаптацію.

До проблеми професійної орієнтації найбільш близька психофізіологічна адаптація, що припускає звикання з новим для людини фізичним і психофізіологічним навантаженням, режимом, темпом та ритмом праці. Адаптаційні реакції на несприятливі психофізіологічні стани працівника викликають психічну напругу, що може набути характер стресу.

Профорієнтаційний супровід особистості на зазначеному етапі передбачає діагностику та розвиток професійно значимих психофізіологічних властивостей, тому що цей вид адаптаційного синдрому часто детермінований схованою професійною непридатністю. Для зняття тривожності й мобілізації професійної активності фахівця доцільно використати психологічне консультування, а в окремих випадках і тренінг саморегуляції емоційних станів.

Основним завданням профорієнтаційної роботи на стадії професіоналізації можна вважати забезпечення взаємоузгодження й взаємодії підприємства і працівника у професійному становленні останнього.

Дане завдання реалізується за такими напрямками: вивчення й оцінка професійного потенціалу працівника; ознайомлення працівника з перспективами професійного зростання; попередження й усунення ситуацій, які ускладнюють або роблять практично неможливим подальший професійний розвиток працівника. Профорієнтаційна підтримка працівника є найбільш важливою при наступних професійно значимих ситуаціях: при прийомі на роботу; при проведенні атестації й кадрових переміщень; перед направленням на курси підвищення кваліфікації; при висуванні на керівну роботу. Певні відмінності профорієнтаційна підтримка фахівців має в стабільних та нестабільних організаціях (підприємствах). У нестабільних організаціях (підприємствах) профорієнтаційна робота може мати за мету пошук резервних варіантів працевлаштування, допомогу у виборі іншої професії та місця її набуття тощо.

У профорієнтаційному, у першу чергу – психологічному, супроводі відчувають потребу працівники у віці від 30 до 45-50 років. Цей період життя збігається з найбільшими потенційними можливостями людини в плані професійної діяльності. Працівник прагне до професійної самореалізації й успіху, він найбільш мобільний і професійний, досягає рівня майстерності й т.д. У цьому випадку профорієнтаційна підтримка може бути спрямована на розвиток професійно важливих якостей особистості, допомогу в реалізації кар'єри з погляду її інформаційного забезпечення тощо.

Література

- 1.Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала. – М.: Изд-во МПСИ; Воронеж: НПО „ММОДЭК”, 2004. – 752 с.
- 2.Климов Е. А. Психология профессионала. – М.: Издательство „Институт практической психологии”, Воронеж: НПО „МО-ДЭК”, 1996. – 400 с.
- 3.Рыкова Е.А. Профессиональное обучения и профориентация незанятого населения. – М.: ИРПО, 2000. – 138 с.
- 4.Субботина Л.Ю. Личность в системе профессиональной подготовки: Учебное пособие. – Ярославль: Институт „Открытое Общество”, Российское психологическое общество, 2003. – 101 с.
- 5.Толочек В. А. Современная психология труда: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2005. – 479 с.