

ПРОФОРІЄНТАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Проблема оптимального визначення особистістю свого професійного майбутнього є кардинально важливою як для кожної конкретної людини, так і для всього суспільства в цілому. Робота відповідності зі своїми здібностями й можливостями приносить людині задоволення від праці, а суспільству дає високу економічну віддачу від її трудової діяльності. Розвиток науково-технічного прогресу та становлення інформаційного суспільства обумовлює появу нових товарів та послуг, виробництво яких потребує нових професій. Одночасно значна кількість професій поступово зникає. Впродовж свого трудового життя людина в умовах ринкової економіки та глобалізації ринку, зокрема ринку праці, має перманентно підвищувати свій професійний рівень, змінювати види професійної діяльності. За такого підходу процес підготовки особистості до вибору професії й її супровід впродовж усього її економічно активного життя, що може припускати й зміну професії, повинен мати адекватне психолого-педагогічне забезпечення. Одним із засобів розв'язання цієї соціально-економічної проблеми є професійна орієнтація.

Слід зазначити, що професійне самовизначення є не одиничним актом вибору особистістю майбутньої професійної траєкторії у період навчання у загальноосвітній школі, а має динамічний й усвідомлений характер і дискретно здійснюється впродовж всього періоду трудової діяльності людини. У той же час, кожний з вікових етапів розвитку особистості в контексті проблеми професійного самовизначення має специфічні особливості і потребує застосування специфічного змісту, відповідних методів і форм профорієнтаційної підтримки вибору професії.

Існує декілька зарубіжних та вітчизняних підходів до періодизації професійного розвитку особистості. На основі їхнього узагальнення В. Толочек виділив наступні три етапи професійного розвитку особистості: допрофесійний розвиток (до 12-13 років), розвиток у період вибору професії (з 12-13 до 14-18 років), розвиток у період професійної підготовки й подальшого становлення

професіонала (з 15-18 років до припинення професійної діяльності) [4]. Кожний етап в свою чергу поділяється на декілька стадій, для кожній з яких необхідно визначити зміст, форми та методи профорієнтаційної роботи як засобу психолого-педагогічної підтримки професійного розвитку особистості та як засобу подолання криз її професійного розвитку.

Як на наш погляд, вирішення сукупності проблем, пов'язаних з організацією, психологічним забезпеченням та інформаційною підтримкою процесу професійного самовизначення особистості у змінених соціально-економічних умовах потребує внесення низки змін у існуючу теорію та практику профорієнтаційної роботи з населенням, які в основному все ще ґрунтуються на змісті, формах та методах, притаманних плановій економіці.

Насамперед, потребує оновлення існуюча концепція професійної орієнтації населення в плані перенесення центра ваги на надання йому психологічної підтримки процесу вибору професії та професійного розвитку особистості. Можливо доцільно переглянути існуючу парадигму профорієнтаційної роботи, яка має за мету підготовку особистості до професійного самовизначення, та змінити її на таку, що бачить основну мету профорієнтації у забезпеченні та підтримці вибору та реалізації особистістю професійної кар'єри. Аналіз психологічних, соціологічних та педагогічних досліджень дозволяє під професійною кар'єрою розуміти динамічний процес вибору, придбання й реалізації людиною певної професії, для якого характерна його незакінченість у сенсі безперервної професіоналізації впродовж всього активного трудового життя, яка припускає можливість і необхідність постійного підвищення професійного рівня, а також допускає зміну професії. Таким чином, поняття "професійна кар'єра" можна інтерпретувати як процес самореалізації людини в професійному житті, що припускає наявність оптимальних умов для прояву й систематичного розвитку його знань, навичок й особистісних якостей, що надають йому можливість закріпити за собою певний соціальний і професійний статус. Таким чином дефініція "професійна кар'єра" є за змістовним наповненням більш широкою ніж "професійне самовизначення" й містить останнє в собі Крім того, підготовка особистості до вибору, проектування і реалізації професійної кар'єри у більшому ступені

відповідає компетентнісно орієнтованому підходу до вирішення проблеми професійного становлення особистості, ніж профорієнтаційна робота як така.

Стисло розглянемо зміст профорієнтаційної роботи відповідно до особливостей професійного розвитку особистості.

Профорієнтаційна робота з учнями 8-9 класів. Саме в цей віковий період починається у молодій людині розпочинається становлення "Я"-образу, який зокрема включає таку складову як професійне "Я", і, в зв'язку з закінченням II ступеню загальноосвітньої школи, постає дилема: вибір профілю, бажано професійно зорієнтованого, навчальної спеціалізації або набуття початкової професійної підготовки. Профорієнтаційна робота на цьому етапі може полягати у наступному: профконсультаційна допомога у виборі профілю навчання у старшій школі або професійного навчального закладу (в окремих випадках – допомога у виборі місця роботи); допомога у самопізнанні; формування системи ціннісних ставлень до професійної праці; профінформаційна робота, спрямована на ознайомлення зі світом професій та шляхами їх набуття.

Профорієнтаційна робота з учнями 10-11(12) класів. Для тієї частки молодих людей, які прийняли рішення продовжити навчання в школі, основний центр ваги профорієнтаційної роботи має сенс перенести на професійний підбор при збереженні активної профінформаційної та профконсультаційної роботи. При цьому основними напрями профорієнтаційної роботи можуть бути такі: головний акцент – ціннісно-моральна складова професійного самовизначення; профінформаційна допомога – створення розвинутої когнітивної бази вибору майбутньої професії; профконсультаційна допомога – співставлення вимог, що ставить професія до особистості, з особливостями особистості школяра; допомога у розробці розгорнутого особистого професійного плану, який передбачає реальні альтернативи обраній професії.

Наступним етапом професійного розвитку особистості, який йде за вибором школярем професії, є професійна освіта, що здійснюється, як правило, у відповідних навчальних закладах. Слід зазначити, що як така профорієнтаційна робота з учнями вищих навчальних закладів сьогодні практично не здійснюється. В цьому плані більш оптимізованою для її проведення є навчально-виробниче та виховне середовище професійно-технічних

навчальних закладів (ПТНЗ).

Ми вважаємо, що основною метою профорієнтаційної роботи з учнями ПТНЗ є не їх підготовка до професійного самовизначення (у розширеному розумінні цієї дефініції), а підготовка молодої людини до планування та реалізації професійної кар'єри. Однією з можливих форм навчально-виховної діяльності установ освіти за цим напрямком є консультування для кар'єри, яка передбачає надання учневі комплексу профорієнтаційних послуг. Консультування для кар'єри як напрямок психолого-педагогічної підтримки професійного розвитку особистості має за мету формування адаптаційних здатностей і навичок, які дозволяють особистості ефективно, з урахуванням конкуренції на ринку праці й наявності неповної зайнятості, використовувати свій професійний потенціал.

Після одержання професійної освіти людина приступає до власне професійної діяльності. У процесі цієї діяльності вона послідовно проходить декілька стадій професійного становлення, а саме професійну адаптацію, професіоналізацію й майстерність.

Профорієнтаційний супровід особистості на етапі професійної адаптації припускає діагностику її професійно значимих психофізіологічних якостей, оскільки саме їх невідповідність вимогам професії як правило є причиною адаптаційного синдрому, який часто детермінований схованою професійною непридатністю. Для зняття тривожності й мобілізації професійної активності фахівця доцільно використати психологічне консультування. Психологічної допомоги також потребує проблема встановлення контакту з колегами, налагодження взаємодії у робочій групі тощо.

Психологічний супровід стадії професіоналізації полягає в наданні допомоги працівникові у професійному зростанні, підвищенні кваліфікації й розвитку кар'єри, у підтримці при переживанні труднощів, незадоволеності працею, при звільненні, а також при прийомі на роботу. Основним завданням профорієнтаційної роботи на стадії професіоналізації можна вважати забезпечення взаємоузгодження й взаємодії підприємства (організації) і працівника у професійному становленні останнього.

В цілому при організації профорієнтаційної роботи з персоналом

підприємства (організації) слід брати до уваги, що впродовж стадії професіоналізації професіонал послідовно переживає низку криз. Фактори, що обумовлюють зазначені кризи, та шляхи їх подолання у контексті профорієнтаційної допомоги, наведені у табл. 1.

Таблиця 1

Кризи на стадії професіоналізації та шляхи їх подолання

Криза	Фактори, що обумовлюють кризу	Способи подолання
Криза професійного росту (23-25 років)	Незадоволеність можливостями займаної посади й кар'єрою. Потреба у подальшому кваліфікації.	Підвищення кваліфікації. Кар'єра. Зміна місця роботи, виду діяльності.
Криза професійної кар'єри (30-33 роки)	Стабілізація професійної ситуації. Незадоволеність собою й своїм професійним статусом. Ревізія "Я-концепції". Нова домінанта професійних цінностей	Перехід на нову посаду або роботу. Освоєння нової спеціальності й підвищення кваліфікації.
Криза соціально-професійної самоактуалізації (40–45 років)	Незадоволеність можливостями реалізувати себе в сформованій професійній ситуації, корекція "Я-концепції". Невдоволення собою, своїм соціально-професійним статусом. Психофізіологічні зміни й погіршення стану здоров'я. Професійні деформації	Перехід на інноваційний рівень виконання діяльності (творчість, винахідництво, новаторство). Наднормативна соціально-професійна діяльність. Перехід на нову посаду або роботу. Зміна професійної позиції

До основних форм профорієнтаційного супроводу професійного зростання й кар'єри фахівця відносяться:

- діагностика професійно-психологічного потенціалу працівника;
- аналіз факторів, що детермінують професійний розвиток: віку, професійного досвіду й кваліфікації, рівня професійної освіти й підготовки, стану здоров'я, динамічності кар'єри;
- вивчення вектора професійної спрямованості фахівця: рівня домагань і самооцінки, мотивації до досягнень, ціннісних орієнтації й соціально-професійних установок;
- співбесіда з питань професійного зростання й кар'єри із працівником і його керівниками;
- складання разом із працівником плану-програми розвитку кар'єри.

ЛІТЕРАТУРА

1. Зеер Э.Ф. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход / Э.Ф.Зеер, А.М. Павлова, Э.Э. Сыманюк. – М.: Московский психолого-социальный институт, 2005.– 216 с.

- 2.Пряжникова Е.Ю. Профорентация / Е.Ю.Пряжникова, Н.С. Пряжников. - М.: Академия, 2005. - 496 с.
- 3.Супян В. США: Человеческий потенциал и экономика // Человек и труд. – 2008. – № 4. – С. 20 - 24.
- 4.Толочек В.А. Современная психология труда. – СПб: Питер, 2006. – 479 с.