
ДО ПИТАННЯ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ЦІННОСТЕЙ

Вороніна Г. Р.

Світ швидко змінюється під впливом глобалізаційних та інформаційно-технологічних процесів, у результаті чого більшість професій модернізуються і видозмінюються. Ринок праці запроваджує нові вимоги до професіоналів, а роботодавці оновлюють перелік компетентностей для певної посади. У процесі професійного розвитку протягом усього життя люди починають втрачати свої внутрішні орієнтири та життєві цінності: якщо фінансова або соціальна винагорода більше не приносить бажаного задоволення, людина відчуває постійне пригнічення і тривогу. Щоб поглибити розуміння та знайти шляхи вирішення такої ситуації, психологи звертаються до подолання внутрішнього конфлікту сучасного фахівця.

Ринок праці вже не є постійним явищем, він швидко змінюється та постійно трансформує перелік вимог до кандидатів на певні посади, розширюючи коло навичок та компетенцій, необхідних для отримання бажаної роботи. Молодь намагається набути відповідних компетенцій, щоб бути конкурентоспроможною на внутрішньому та міжнародному рівнях. Однак наразі освітній процес не забезпечує учнів та студентів таким портфоліо, яке би гарантувало успішне працевлаштування в майбутньому. Саме тому проблема висококваліфікованого психолого-педагогічного консультування для усвідомленого вибору професії та формування готовності протистояти викликам сьогодення знаходиться в центрі уваги сучасних дослідників та освітян.

В останні роки психологи часто посилаються на поняття «конструювання життя». За даними досліджень, це багатогранне явище активізує процеси адаптації до нестабільного світу та мінливого суспільства, що вчені

розглядають як внесок у побудову професійного та особистого життя відповідно до власних цінностей, потреб та інтересів. Вибудовуючи майбутню професійну траєкторію, життєво важливо врахувати зазначені компоненти. Більше того, розуміння життєвих і професійних цінностей дозволяє задовольнити свої потреби через задоволення інтересів [3].

Ціннісне ставлення до професійної діяльності є важливим показником, який спрямовує діяльність людини, впливає на її рішення та спонукає до певних дій. Це відносно стабільні цілі, яких людина хоче досягти у своїй роботі. Професійні інтереси, потреби та цінності є ключовими елементами, що створюють мотивацію, запускаючи механізми людської діяльності, що безпосередньо впливають на добробут людини. Професійні цінності поділяються на внутрішні та зовнішні: незалежність, допомогу іншим, ризик, творчість, престиж, матеріальні блага, безпеку, співпрацю, різноманітність, можливості для професійного розвитку та гідні умови праці [4].

Пошук роботи для молоді в сучасному світі ускладнюється низкою факторів, які полягають у відсутності відповідного досвіду, небажанні та неготовності робити вибір професії, що призводить до неможливості реалізувати свій потенціал у професійному житті. Відсутність можливостей для оволодіння практичними навичками для успішної кар'єри, невідповідність вимогам роботодавців та майбутніх фахівців спричиняють великий відсоток безробіття серед молоді. Ось чому першим кроком у побудові успішної кар'єри і, отже, щасливого життя є усвідомлення професійних цінностей.

Освітній процес у сучасній школі чи університеті постійно критикується з точки зору підготовки молоді до дорослого життя, тому пошук відповідей та формулювання певних кроків до вирішення цих питань вимагає ретельного аналізу. Протягом останніх десятиліть експерти з питань профорієнтації підтримували модель відповідності, яка включає три етапи: 1) дослідження

особливостей особистості; 2) ознайомлення з вимогами до певної професії; 3) відповідність особистості та професії, що вимагає певних якостей, характеристик, навичок, компетенцій тощо.

Згодом стало очевидним, що концепція вибору професії потребує нової моделі, яка дозволила б розглядати такий вибір не як одноразове рішення, а як довгостроковий процес. Подальша модель була розроблена групою вчених, які запропонували розглядати вибір професії як процес поступового вдосконалення професійних характеристик особистості. В результаті довгострокового вивчення факторів розвитку кар'єри була розроблена нова версія моделі профорієнтації як відображення професійного досвіду щодо бажаної майбутньої кар'єри.

Традиційний підхід до пошуку роботи відповідно до здібностей та навичок людини – модель «відповідності» сьогодні викликає питання в науковців, які визнають її недосконалість та застарілість. У попередньому столітті людина обирала професію в умовах стабільного ринку праці та не була вимушена змінювати її впродовж життя. Сучасний фахівець повинен пристосовуватися до вимог ринку, не зосереджуючись на певній посаді, яка б повністю відповідала його компетенціям. Група британських дослідників розробила інноваційну концепцію профорієнтованого навчання «career bridge», яка максимально відповідає вимогам часу через зорієнтованість на навчання та адаптування до постійних змін у світі професій. Зазначена модель профорієнтації спрямована на розвиток професійної стійкості, професійного зростання та професійного щастя [2].

Одним із важливих моментів формування професійних цінностей є вивчення передумов для побудови успішної кар'єри. Зосередження уваги на майбутній кар'єрі та плануванні життя значно полегшує процес подальшого працевлаштування. У цьому контексті особлива увага приділяється проблемі

професійної перспективи, конструкта, який сприяє особистісному та професійному розвитку.

Професійна перспектива надзвичайно важлива для досягнення професійної зрілості та розвитку кар'єри. Вміння конструювати власне життя, домагатися професійного зростання та оптимістично дивитися на майбутні плани є важливими складовими для побудови успішної кар'єри. Крім того професійну перспективу можна модифікувати експериментально.

Визначити довготермінові життєві цілі та сформулювати професійного розвитку мету, яку можна було б практично виконати, є доволі складним завданням для випускника закладу середньої чи вищої освіти. Психологічно будь-яка людина може досягти успіху лише у випадку планування позитивного результату. Це пояснює, чому сьогодні велика кількість викладачів наголошує на нагальній необхідності не лише переосмислення системи освіти, а й забезпечення належного психологічного клімату для наповнення освітнього середовища оптимістичним ставленням до кожного учасника цього процесу. Варто зазначити, що позитивно та креативно мислячий майбутній фахівець, оснащений усіма необхідними компетенціями, зможе побудувати успішну кар'єру та стати професіоналом.

Таким чином, здатність ставити досяжні короткострокові та довгострокові цілі та позитивне планування життя є важливими факторами для досягнення професійного успіху. Майбутнім спеціалістам повинні бути надані не тільки знання та навички, життєво важливо створити оптимістичний і надійний образ майбутньої професії, оскільки це викликає мотивацію, допомагає сформувати професійні цінності та зрозуміти цілі життя.

Література

1. Baker K. The Skills Mismatch. London: Edge Foundation, 2014. 32 p.

2. Barnes A., Bassot B., Chant A. An Introduction to Career Learning and Development 11-19: Perspectives, Practice, Possibilities. London: Routledge, 2010. 168 p.
3. Burnett B., Evans D. Designing Your Life: Build the Perfect Career, Step by Step. NY: Borzoi Book. 2017. 240 p.
4. Pope M., Flores L., Rattinhaus M. The Role of Values in Careers. NC: Information Age Publishing, 2014. 295 p.
5. Robertson P. The well-being outcomes of career guidance. British Journal of Guidance & Counselling. 2013. № 41, P.254-266.

ПРОЯВИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕЗАДАПТАЦІЇ ПЕДАГОГІВ В УМОВАХ COVID-19

Горленко В. М.

Проблема професійної адаптації та дезадаптації педагогічних працівників залишається актуальною для психологічної і педагогічної науки. Стрімкі зміни розвитку суспільства у різних сферах життєдіяльності звертають увагу науковців до питання соціальної, психологічної, професійної адаптації і подолання можливих проявів дезадаптаційних процесів у поведінці професіонала.

Під «професійною дезадаптацією» ми розуміємо процес порушеної взаємодії суб'єкта праці з професійним середовищем, результатом якого є негативні зміни професійної діяльності особистості. Стосовно педагогічних працівників, ці зміни виражаються в зниженні самооцінки та мотивації до професійної діяльності (або в її істотному спотворенні), в негативному ставленні до колег і учнів, у втраті суб'єктивного сенсу виконуваної діяльності, в агресії, конфліктності тощо. Наростання дезадаптаційних явищ у педагогів відбивається не тільки на якості виконуваної ними професійної діяльності, а й на мотиваційній, емоційній сферах учнів, швидкості і якості засвоєння знань, ставленні до предмету, педагога, школи, суспільства [2].