

ФОРМИРОВАНИЕ ЦЕННОСТНЫХ ОСНОВАНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И КРИЗИСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ

Скибо Т.Ю.

Россия, Военный учебно-научный центр Военно-воздушных сил «Военно-воздушная академия им. профессора Н.Е. Жуковского и Ю.А. Гагарина»

tatskibo@yandex.ru

Аннотация: В статье рассмотрен процесс формирования и трансформации ценностных оснований профессиональной деятельности, обусловленный этапами профессионального становления и кризисами вхождения и развития в профессии. Показаны позитивные и негативные исходы преодоления кризисов профессионального становления, акцентировано внимание на тех ценностях профессиональной деятельности, которые позволяют развиваться в направлении самоактуализации личности и достижения профессиональных вершин.

Ключевые слова: профессиональная деятельность, ценностные основания профессиональной деятельности, профессиональное становление, кризисы профессионального становления

Осознанный и самостоятельный выбор профессионального пути всегда основывается на выработанной системе ценностей в структуре мировоззрения человека. Очевидно, что ответы на вопросы «кем быть?», «чем заниматься?», «как удовлетворить свою потребность в самореализации и принести пользу обществу?» будут различными в зависимости от того, какие терминальные и инструментальные ценности сформированы у оптанта к моменту принятия решения.

Здесь следует обратить внимание на особенности профессионального выбора, осуществляемого современными юношами и девушками. Исследования показывают, что в настоящее время он не может быть сделан однозначно на всю жизнь, кроме случаев выраженной одаренности в той или иной сфере деятельности и развития определенных способностей в течение всего периода детства [1]. В среднем по оценкам специалистов поколение «альфа» (рожденные после 2012 г.) сменит не менее 15-19 мест работы и будет существенно повышать квалификацию или переквалифицироваться не менее 5-6 раз, что обусловлено изменениями на рынке труда, появлением новых сфер деятельности и профессий, усложнением требований к технологической подготовке специалистов [2]. Названные особенности не могут не сказаться на ценностной составляющей, характеризующей каждый переломный момент профессионального становления, потребуют их переосмысления, расстановки приоритетов и адекватного выбора средств из того ценностного арсенала личности, который будет в наличии на данный момент. Все это обуславливает актуальность рассмотрения процесса формирования ценностных оснований профессиональной деятельности в их взаимосвязи с кризисами профессионального становления человека.

Нормативные кризисы характерны как для возрастного развития, так и для профессионального становления. Они обусловлены необходимостью легализации новообразований, подготовленных предшествующим периодом развития.

Рассмотрим основные периоды развития в профессии, принятые не в традиционных классификациях Д. Сьюпера, Е.А. Климова, Е.Ф. Зеера и др., а обусловленные двумя моделями профессионального становления по Л.М. Митиной [3]. Модель адаптации – первый сценарий организации жизни в профессии. Для нее характерна ориентация на внешнюю рефлексию и образцы профессионального поведения, транслируемые извне. В рамках этой модели выделены три этапа профессионального развития: адаптация, становление, стагнация. Уже вхождение в первый этап – этап адаптации – в связи с приходом на первое место работы является кризисным, поскольку ценности профессиональной деятельности, сформированные в процессе обучения, вступают в противоречие с теми реалиями труда, которые демонстрируются его конкретными представителями.

Профессиональное кредо адиптанта, возникшее в процессе получения образования, обычно имеет идеализированный образ и завышенные требования к самому себе, как будущему профессионалу. Это обуславливает появление противоречия между сложившимся образом профессионального идеала и тем, что молодой специалист воспринимает на рабочем месте. Данное противоречие преодолевается на основе не критического восприятия профессиональной действительности, характерного для этой модели развития в профессии, и внешней рефлексии,

определяющей векторы анализа и самоанализа. В результате на первом этапе достаточно безболезненно происходит трансформация профессионального кредо и составляющих его ценностных ориентаций, цель которой – расставить приоритеты таким образом, чтобы противоречие было снято. На первый план выходят профессиональные ценности. Позитивным исходом этого этапа в реализации модели адаптации является возникновение уверенности в себе, как профессионале, негативным – разочарование и избранной профессии и сфере деятельности.

Второй этап в модели адаптации – этап становления – характеризуется возникновением нового противоречия: между осознаваемой человеком необходимостью индивидуализации в профессии и тем опытом, который им был усвоен на первом этапе и успешно транслируется, позволяя решать различные профессиональные задачи. Выработка собственного стиля деятельности требует пересмотра ценностных оснований ее организации таким образом, чтобы профессиональные ценности не противоречили индивидуально-личностным, которые начинают активнее проявляться в деятельности, общении и поведении. Этап стабилизации можно считать завершенным, если установлен баланс между собственными возможностями и требованиями профессиональной сферы и среды, который успешно реализуется в деятельности. Его положительным результатом будет возникновение определенного профессионального статуса и, возможно, его официальное закрепление (присвоение разряда, категории, продвижение по карьерной лестнице), а отрицательным может быть формирование профессиональных деформаций и деструкций на основе неразрешенного конфликта между профессиональными и индивидуально-личностными ценностями.

На третьем этапе развития в профессии в рамках адаптационной модели – на этапе стагнации – установленный баланс позволяет оптимальными способами решать профессиональные задачи и добиваться максимально высоких результатов деятельности, что ведет к канонизации собственного профессионального опыта и теперь уже его трансляции молодым специалистам. Здесь на первый план выходят общесоциальные ценности, определяющие значимость труда, его ценность и общественное признание. Позитивным исходом данной стадии развития может быть наставничество, снижение трудовой активности и достойный уход на заслуженный отдых; негативным исходом – формирование профессиональных деформаций и деструкций, ведущих к потере профессиональных навыков, психосоматическим расстройствам, трансформации системы ценностей в сторону утраты ценности деятельности, ценности общения и ценности личности и, как следствие – эмоциональное выгорание, проявляющееся в редукции личных достижений, деперсонализации и эмоциональном истощении.

В рамках второй модели профессионального саморазвития – модели самоактуализации, предложенной Л.М. Митиной, также прослеживаются три этапа: самоопределение, самовыражение и самореализация. В основе прохождения профессионального пути в данном случае – внутренняя рефлексия, позволяющая личности самостоятельно и обоснованно делать выборы, соотнося их с собственной системой ценностей.

Так, на первом этапе самоопределения, независимо от того, какие требования предъявляет профессиональная среда и какие модели поведения и деятельности демонстрируют коллеги, молодой специалист сознательно выбирает, каким быть, на что ориентироваться и к чему стремиться, исходя из собственных потребностей, опираясь на ценности деятельности и личности. В данном случае идеализированное профессиональное кредо, сформированное в процессе получения профессионального образования, уточняется и «подгоняется» под нужды саморазвития в профессии и выявления тех ценностей профессиональной деятельности, которые образуют аксиологическое основание личности в целом. Позитивным исходом на данном этапе будет формирование профессионального самосознания и самопринятия, возможным негативным – эффект «белой вороны», трудности в общении с коллегами и администрацией.

Вторая стадия профессионального становления в рамках данной модели – стадия самовыражения – характеризуется максимальным развитием и реализацией своих потенциальных возможностей и резервов средствами профессиональной деятельности. Положительный исход развития на данной стадии – достижение высокой степени профессионализма и мастерства, выраженного в индивидуализированных формах деятельности; негативный исход – углубление противоречия «свой – чужой» в коллективе, непонимание, зависть, враждебность коллег, трудности в установлении контакта, конфликты.

На стадии самореализации система ценностей кристаллизуется в собственную жизненную философию, выраженную в творческом отношении к профессии и жизни в целом. Здесь экспертность достигает наивысшего уровня, выходя за пределы профессиональной сферы;

деятельность специалиста приобретает общественную значимость и становится достоянием и самостоятельной ценностью. Часто на этой стадии в рамках модели самоактуализации человек выходит за рамки своей профессиональной деятельности, занимается развитием производства, отрасли, страны; посвящает себя социальной работе, политической деятельности, писательству, благотворительности. Выделение позитивного и негативного результатов развития профессионала на данной стадии может быть соотнесено с уровнями профессионализма по А.К. Марковой – суперпрофессионализмом и псевдопрофессионализмом [4].

Таким образом, очевидна взаимосвязь ценностной системы личности с ее развитием и становлением в профессии. В зависимости от базовых установок и содержания впечатлений в профессиональной среде, специалист может пойти по пути адаптации к деятельности и ориентированности на предлагаемые образцы поведения на основе внешней рефлексии; а может выстроить свою личную траекторию развития в профессии, исходя из собственных потребностей и потенциалов, опираясь на внутреннюю рефлексивность. На этом пути в разные периоды развития на первый план будут выходить индивидуально-личностные ценности, общесоциальные ценности или ценности профессиональной деятельности, помогая преодолевать кризисы каждого этапа. Очевидно, что помощь в данном случае может оказываться в нескольких взаимосвязанных направлениях: развитие внутренней мотивации к профессиональной деятельности; диагностика и выявление индивидуальных особенностей, способностей, резервов; развитие рефлексивных навыков.

Литература

1. Профессия, которую мы выбираем: факторы и мотивы решения // ВЦИОМ. Новости. 24.02.2021. <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/professija-kotoruju-my-vybiraem-factory-i-motivy-resheniya>
2. Амелёхин Л.А. Как определиться с выбором профессии? Комсомольская правда. 21.12.21. <https://www.kp.ru/guide/vybor-professii.html>
3. Митина Л.М. Психология личностно-профессионального развития субъектов образования. М.; СПб.: Нестор-История, 2014. 376 с.
4. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Междунар. гуманитар. фонд «Знание», 1996. 308 с.