

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ УЧНІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Інна Гриценюк,

кандидат педагогічних наук, доцент,

старший науковий співробітник лабораторії професійної кар'єри

Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

Реферат. У статті обґрунтовується необхідність організації кар'єрного консультування учнів професійно-технічних навчальних закладів. У статті узагальнено емпіричні дослідження кар'єрних орієнтацій сучасної української молоді. З'ясовано, що нині дослідження кар'єрних орієнтацій здебільшого ведеться на основі якірної концепції Е. Шейна з використанням опитувальника «Якір кар'єри». На основі аналізу теоретичних джерел було виокремлено і проаналізовано основні концепти, важливі у процесі організації кар'єрного консультування учнівської молоді: кар'єра, кар'єрні орієнтації, ставлення індивіда до власної кар'єри, кар'єрні компетенції, готовність до вибору та реалізації професійної кар'єри. Зроблено висновок про необхідність проведення цілеспрямованої системної роботи із забезпечення належних умов для розвитку кар'єрних орієнтацій особистості в умовах ПТНЗ. Показано, що сучасна учнівська молодь все більше орієнтується на образ успішної людини, сформований у західній культурі та активно поширюваний засобами масової інформації. Учні ПТНЗ прагнуть підвищувати власний соціальний статус і хочуть мати затребувані ринком професійні компетенції. Це обумовлює необхідність перегляду всієї сучасної системи професійної освіти, зокрема удосконалення навчально-виховного процесу в ПТНЗ з метою формування висококваліфікованих фахівців із сильними конкурентними позиціями на ринку праці. Відтак, набувають актуальності проблеми підвищення якості діагностики кар'єрних орієнтацій учнів ПТНЗ, формування готовності випускників системи професійно-технічної освіти до успішної професійної діяльності, забезпечення в ПТНЗ фахового консультування з вибору та реалізації учнівською молоддю професійної кар'єри.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: професійно-технічна освіта, кар'єрні орієнтації, якір кар'єри, консультування з професійної кар'єри, психологічний супровід кар'єрного консультування, кар'єрні компетенції.

Постановка проблеми. Відомо, що кар'єрні орієнтації виникають у процесі соціалізації на основі життєвого досвіду і є результатом перших етапів професіогенеза. Цілком природно, що вибір кар'єрних орієнтацій у професійно орієнтованих групах виявляється різним. Проблеми, пов'язані з побудовою та розвитком кар'єри, є дуже актуальними, оскільки саме цей процес дає особистості можливість розвинути свої здібності та реалізувати потреби. Досить часто кар'єрні орієнтації людини, котра не має належної

гуманітарної освіти, залишаються неусвідомленими. Тому вивчення психології праці закономірно переходить у вивчення психології особистості.

Звернення до проблеми професійних цінностей учнівської молоді зумовлене стрімкими змінами ринку праці та освітнього середовища, що висувають підвищені вимоги до молодого фахівця, не зводяться тільки до вузькопрофесійних навичок, а пов'язані з глибинними, смисловими орієнтирами особистості, здатної до постійного саморозвитку і творчості. При цьому, у контексті нових запитів сучасного ринку праці, дослідження особливостей подальшого професійного росту випускників ПТНЗ виявляє чіткий взаємозв'язок ціннісних орієнтацій у кар'єрі та психологічних особливостей особистості (самоактуалізація і рефлексія), що виступають в якості факторів розвитку кар'єри. Дослідження психологів і соціологів показують, що доросла людина самореалізується у трьох основних життєвих сферах – особистісній, професійній та суспільній. Одним із головних показників професійної самореалізації людини виступає її кар'єра, що традиційно розглядається як цілеспрямоване посадове і професійне зростання, поступове просування службовими сходами. Це зумовлює важливість дослідження економічних, соціальних та психологічних факторів, які впливають на це зростання, визначаючи успішність кар'єрного поступу особистості.

Аналіз досліджень і публікацій. Існує визначення кар'єри як певного життєвого шляху особистості, що не обов'язково веде до більш високого соціального чи професійного становища. Предметна сфера вивчення кар'єри в психології досить широка: дослідження мотивації кар'єри (Д. Макклелланд, Д. Г. Вінтер), постановка кар'єрних цілей (А. С. Гусева, А. Д. Кібанов), аналіз чинників, що сприяють успішному розвитку індивідуальної кар'єри (А. А. Деркач, Е. А. Могілевкіна, М. В. Сафонова, П. Ламбінг, Д. Клаузен, Д. Хант та ін.) тощо.

Проблемі формування кар'єрних стратегій присвячені дослідження таких учених як: Д. Голланд, Д. Осгуд, Е. Шейн. Кар'єра вивчається також у контексті дослідження: кар'єрних цілей (А. С. Гусева, А. Я. Кібанов), проблем становлення та розвитку особистості під час кар'єрного просування (А.О. Деркач, А. К. Маркова, О.Г. Молл, Д. Сьюпер), мотивації кар'єри (Д. Аткинсон, Ф. Герцберг, Д. Макклелланд, Х. Гекхаузен), кар'єрного консультування (С.В. Алексеева, В.Б. Байдулін, І.А. Гриценко, Л.М. Єршова, Д.О. Закатнов, Л.С. Злочевська, В.Ф. Орлов). Велике значення надається дослідженню чинників, які сприяють успішному розвитку кар'єри (А.О. Деркач, Є.О. Могильовкін, М.В. Сафонова).

Метою статті є обґрунтування доцільності застосування психологічного підходу до вивчення кар'єрних орієнтацій учнів професійно-технічних навчальних закладів та організації для них консультування з професійної кар'єри.

Виклад основного матеріалу. Вибір кар'єрних орієнтацій у якості об'єкта дослідження був зумовлений низкою причин. По-перше, кар'єрні орієнтації є внутрішньою суб'єктивною складовою вибору того чи іншого напрямку кар'єрного шляху. По-друге, існує науково обґрунтований

інструмент для діагностики кар'єрних орієнтацій особистості – опитувальник «Якір кар'єри» Е. Шейна, перекладений і адаптований Л.Г. Почебут і В.А. Чикер. Цей чинник дуже важливий, враховуючи, що більшість діагностичних методик різних аспектів кар'єри часто мають популярний характер і не можуть бути використані в наукових дослідженнях. По-третє, оскільки кар'єрні орієнтації особистості можуть розглядатися як один із елементів загальної системи спрямованості особистості, то виявлення їх особливостей дозволяє визначити те, що є для учнів ПТНЗ найбільш важливим і має особистісний сенс у професійній діяльності.

В останні десятиліття кар'єрні орієнтації особистості стали об'єктом дослідження у працях багатьох російських, українських, білоруських психологів. Серед тих, хто вивчав особливості кар'єрних орієнтацій представників різних професійних, освітніх, статусних груп – О.О. Богатирьова, Ю.А. Бурмакова, Т.Г. Гнедина, Н.П. Гога, І.В. Головнева, А.А. Жданович, А.В. Жірікова, Н.Л. Кірт, А.С. Миронова-Тихомирова, І.В. Найдовський, О.Л. Помінова, Г.В. Попова, М.В. Сурякова, Ю.Л. Твердохвалова, О.П. Тернівська, М.В. Хабусева, В.А. Чикер і Л.Г. Почебут та ін.

Основоположник системного вивчення кар'єрних орієнтацій особистості і автор-розробник методики «Якір кар'єри» Е. Шейн назвав кар'єрні орієнтації «якорями кар'єри», що містять певні уявлення співробітника про себе, ключові цінності, мотиви, навички, які, в сукупності, визначають вибір кар'єри. Діагностуючи «якорі кар'єри», можна передбачити, який вид кар'єри виявиться для учня ПТНЗ найбільш природнім і найбільше відповідатиме цінностям і загальній спрямованості його особистості [8]. Можливість реалізувати свій професійний і кар'єрний ріст допомагає молодій людині планувати, цілеспрямовано й ефективно будувати своє подальше життя. Це має особливе значення для учнів ПТНЗ, які можуть у період навчання вибрати стратегію професійного розвитку і будувати напрями розвитку власної кар'єри. У цілому, час навчання особистості в ПТНЗ можна визначити, як сенситивний етап самоактуалізації і формування кар'єрних орієнтацій майбутнього фахівця. У цей період проявляється також здатність до рефлексії – знання про межі власного знання і вміння виходити за них.

Е. Шейн вважає, що особистісні цінності впливають на здатність успішно вирішувати різнопланові виробничі завдання. Чим краще люди розуміють власні кар'єрні мотиви й цінності в певних сферах, тим більше задоволення вони можуть отримати від роботи й кар'єри. Як уже зазначалося, для характеристики кар'єрного вибору і кар'єрної мотивації Е. Шейн ввів спеціальне поняття – «кар'єрні якоря». Їх можна також розуміти як провідні мотиви й основні цінності, на які людина, перш за все, орієнтується при реалізації власної кар'єри. Вони утримують людину в рамках обраного вектора кар'єрного руху і професійного розвитку. Таким чином, підхід Е. Шейна дозволяє характеризувати співробітників з точки зору його «кар'єрних якорів» [7].

«Кар'єрні орієнтації» або «якорі кар'єри» характеризуються також як ціннісні орієнтації, соціальні установки, інтереси, соціально обумовлені спонукання до діяльності, характерні для певної людини. Кар'єрні орієнтації виникають на початку розвитку кар'єри, є відносно стабільними й можуть залишатися стійкими тривалий час. При цьому, як ми вже говорили, дуже часто особистість реалізує свої кар'єрні орієнтації неусвідомлено. Тест Е. Шейна дозволяє виявити наступні кар'єрні орієнтації: професійну компетентність, менеджмент, автономію, стабільність, служіння, виклик, інтеграцію стилів життя, підприємництво.

Професійна компетентність пов'язана з наявністю здібностей і талантів у певній галузі (наукові дослідження, технічне проектування, фінансовий аналіз тощо). Учень ПТНЗ з такою орієнтацією хоче бути майстром своєї справи, буває особливо щасливий, коли досягає успіху в професійній сфері, але швидко втрачає інтерес до роботи, яка не дозволяє розвивати здібності. Одночасно така людина шукає визнання своїх талантів, що має виражатися в підвищенні статусу відповідно до зростання майстерності. Він готовий керувати іншими в межах своєї компетентності, але управління не представляє для нього особливого інтересу. Тому багато представників цієї категорії розглядають процес управління як необхідну умову для просування у своїй професійній сфері. Зазвичай у більшості організацій це – найчисленніша група, що забезпечує прийняття виробничим колективом компетентних рішень.

Якщо в кар'єрних орієнтаціях особистості домінує менеджмент, то провідного значення набуває її орієнтація на об'єднання зусиль інших людей, здатність відчувати свою відповідальність за кінцевий результат і з'єднання різних функцій організації. З віком і досвідом роботи ця кар'єрна орієнтація проявляється сильніше. Щоб гідно витримати перевірку владою і відповідальністю, така кар'єрна орієнтація вимагає навичок міжособистісного і групового спілкування та емоційної врівноваженості. Людина з кар'єрною орієнтацією на менеджмент переконана, що не досягне цілей своєї кар'єри, поки не займе посаду, на якій зможе керувати різними сторонами діяльності підприємства: фінансами, маркетингом, виробництвом продукції, розробками, продажами.

Орієнтація на автономію (незалежність) означає первинне прагнення учня звільнитися від організаційних правил, приписів і обмежень. У таких особистостей яскраво виражена потреба все робити по-своєму: самому вирішувати коли, над чим і скільки працювати. Такий фахівець не хоче підкорятися правилам організації (робоче місце, час, формений одяг). Якщо така орієнтація виявляється надто сильно, то особистість може відмовитися від просування по службі або від інших можливостей для збереження своєї незалежності. Такій особі більше підходить робота в організації, що забезпечує достатній ступінь особистої свободи й не покладає на свого працівника серйозних зобов'язань або відданості компанії.

Кар'єрна орієнтація на стабільність місця роботи передбачає пошук такої організації, яка була би здатна гарантувати бажаний термін служби,

мала хорошу репутацію щодо процедури звільнення робітників, гнучку систему соціального захисту (соціальні виплати, страхування, пенсійне забезпечення тощо). Фахівець із такою орієнтацією здебільшого перекладає відповідальність за управління власною кар'єрою на свого роботодавця. У більшості випадків він буде здійснювати будь-які пересування в межах своєї організації, якщо того вимагатиме політика компанії.

Кар'єрна орієнтація на стабільність місця проживання означає спрямування інтересів фахівця на зручність роботи (місце розташування, віддалення від дому). Такий працівник міцно пов'язує себе з географічним регіоном, «пускає коріння» в певному місці, вкладаючи свої заощадження у власний будинок. Він змінює місце роботи лише тоді, коли це не загрожує йому «зриванням із місця». Люди, орієнтовані на стабільність, можуть бути талановитими і займати високі посади в організації, але, понад усе цінуючи свій комфортний налагоджений зв'язок «робота-дім», вони часто відмовляються від підвищення і блискучих кар'єрних перспектив, якщо це потребуватиме переїзду до іншої країни, міста чи просто у більше віддалений район.

Основними цінностями орієнтації на служіння є робота з людьми, праця в ім'я людства, бажання зробити світ кращим тощо. Фахівець із такою орієнтацією продовжуватиме працювати в цьому напрямку, навіть якщо йому доведеться змінити місце роботи. Він не стане членом організації, діяльність якої ворожа його цілям і цінностям, і відмовиться від просування або переведення на іншу роботу, якщо це не дозволить йому реалізувати головні цінності життя. Особистості з такою кар'єрною орієнтацією найчастіше працюють в області охорони навколишнього середовища, перевірки якості продуктів або товарів, захисту прав споживачів тощо.

Основні цінності при кар'єрній орієнтації на виклик – це конкурентна боротьба, перемога над іншими, подолання великої перешкоди, вирішення надважких завдань. Це – особистість, здатна кидати виклик. Соціальна ситуація найчастіше розглядається з позиції «виграшу-програшу». Процес боротьби й перемога важливіші для людини, ніж конкретна область діяльності або кваліфікація. Наприклад, торговий агент може розглядати кожен контракт із покупцем як гру, яку треба виграти. Новизна, різноманітність і виклик мають для людей з такою орієнтацією дуже велику цінність, і, якщо все йде занадто просто, їм стає нудно.

Фахівець, орієнтований на інтеграцію різних стилів життя, не хоче, щоб у його житті домінувала тільки сім'я, або тільки кар'єра, або тільки саморозвиток. Він прагне, щоб усе це було збалансовано. Така особистість більше цінує своє життя в цілому (де живе, як вдосконалюється), ніж конкретну роботу, кар'єру чи організацію.

Людина з кар'єрною орієнтацією на підприємництво прагне створювати щось нове, хоче долати перешкоди, готова до ризику. Вона не бажає працювати на інших, а хоче мати свою справу й фінансову незалежність. Для таких фахівців головне – відкрити власну справу, сформулювати концепцію організації, побудувати її так, щоб це було

продовженням його самого. Так зорієнтований підприємець буде продовжувати свою справу, навіть попри часті невдачі та серйозні ризики.

Л.Г. Почебут і В.А. Чикер дали розгорнуте визначення кар'єрних орієнтацій, описавши їх із різних сторін. Це: особистісні якості, що відображають наявність усвідомлюваних пріоритетних професійних потреб в структурі особистості; особистісні диспозиції вищого рівня (за В.А. Отрут), які є стійким утворенням і визначають професійний життєвий шлях людини; певний сенс, який людина хоче реалізувати при виборі та здійсненні своєї кар'єри; це індивідуальне поєднання і послідовність установок, пов'язаних із досвідом і активністю в сфері роботи протягом усього життя [6]. Т.Г. Гнедина визначає кар'єрні орієнтації як важливий складовий елемент професійної «Я-концепції», що виникає в процесі соціалізації на основі і в результаті накопичення професійного досвіду в початкові роки розвитку кар'єри. Автор зазначає, що кар'єрні орієнтації служать для управління, стабілізації і інтеграції індивідуальної кар'єри [1].

Вибір професій учнівською молоддю відбувається під впливом комплексу факторів. Серед них найбільш часто зустрічається вплив сім'ї, читання спеціальної літератури, перегляд фільмів. Також виявлено високий відсоток вступників до ПТНЗ за порадою рідних, знайомих, друзів, за покликанням і вибором професії, в зв'язку з рішенням продовжувати сімейні традиції. Первинна мотивація справляє надзвичайно сильний вплив на багато сторін поведінки учня ПТНЗ й на формування його професійних очікувань у подальшому кар'єрному зростанні. Звичайно, відповідальність за правильний вибір професії лежить на самій людині. Однак завдання навчального закладу полягає в тому, щоб допомогти своїм учням правильно обрати професійні орієнтири, навчитися планувати й реалізовувати власну професійну кар'єру.

Основна мета діяльності професійно-технічних навчальних закладів – сприяти формуванню особистості, яка характеризується високим рівнем загальнонаукових та професійних компетенцій, яка має практичні вміння і навички. Найважливішим стратегічним завданням усіх професійних освітніх установ є формування особистості, здатної самостійно приймати рішення про особливості свого професійного становлення і нести відповідальність за наслідки свого вибору [3]. Вирішення цього завдання пов'язане з підвищенням вимогливості сучасного ринку праці до таких якостей випускників ПТНЗ, як адаптивність, гнучкість поведінки, максимальне використання особистих переваг.

У контексті проблеми професійного розвитку учнів ПТНЗ в умовах модернізації професійної школи особливого значення набуває дослідження уявлень учнів про свій майбутній професійний розвиток і перспективи власної кар'єри. Кар'єра є складним соціально-психологічним явищем, яке охоплює всі сфери життєдіяльності людини. Це процес професійного і особистісного розвитку суб'єкта, що містить значні зміни життєвого шляху людини в цілому [2; 4; 5]. Це дуже складний феномен у життєдіяльності людини, оскільки оптимальним чином спланована й вибудована траєкторія професійного й посадового розвитку сприяє найбільш повному і всебічному

розкриттю не тільки професійного, але й особистісного потенціалу особистості [4].

Висновок. Кар'єрні орієнтації є ціннісним компонентом у структурі професійної кар'єри, змістовно визначаючи шляхи саморозвитку особистості, характеризуючи їх напрями і способи реалізації. Кар'єрні орієнтації учнів ПТНЗ проявляються в особливостях постановки кар'єрних цілей і подальшому плануванні ними власної професійної кар'єри. З'ясовано, що в процесі навчання в ПТНЗ запорукою кар'єрного успіху молоді є її готовність до самоактуалізації, формування уміння планувати й реалізовувати власну професійну кар'єру. Проте, як свідчать результати експериментальних досліджень лабораторії професійної кар'єри Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, багато учнів на етапі навчання в ПТНЗ не мають чітких і конкретних уявлень про своє професійне майбутнє, демонструють низький рівень знань про технології професійного й посадового зростання, не володіють навичками їх реалізації у практичній діяльності. Відтак, перед системою сучасної професійної освіти постає важлива задача організації належного психологічного консультування учнів ПТНЗ щодо планування та розвитку професійної кар'єри.

Література

1. Гнедина Т. Г. Динамика карьерных ориентаций личности руководителя: На примере Забайкальской железной дороги : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.13 «Психология развития, акмеология» / Т. Г. Гнедина. – Хабаровск, 2006. – 19 с.
2. Жданова С. Ю. Особенности представлений студентов о карьере / С. Ю. Жданова // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. – Серия : Педагогика, психология. – 2011. – № 4. – С. 102-105.
3. Зеер Э. Ф. Психология профессий: учебное пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер. – М. : Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.
4. Лотова И. П. Психолого-акмеологические основы профессиональной карьеры государственных служащих / И. П. Лотова. – М. : Союз, 2001. – 287 с.
5. Молл Е. Г. Управление карьерой менеджера / Е. Г. Молл. – СПб. : Питер, 2003. – 352 с.
6. Почебут Л. Г. Организационная социальная психология: Учебное пособие / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. – СПб. : Изд-во «Речь», 2002. – 298 с.
7. Reshetnikov V. A. Regularities of career growth of doctors in medical organizations / V. A. Reshetnikov, N. G. Korshever, A. I. Dorovskaya // Siberian medical review. – 2015. – № 4 (94). – P. 61-67.
8. Schein E. H. Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century / E. H. Schein // Academy of Management Executive. – 1996. – Vol. 10. – № 4. – P. 80-89.

Abstract

Problems of formation career orientations vocational students

*Inna Hrytsenok,
Ph.D., associate professor,
Senior Researcher, Laboratory of professional career*

In the article the necessity of organizing career counseling vocational schools. The article summarizes empirical research career orientations of modern Ukrainian youth. It was found that current research career orientations is mostly based on the concept of anchor E. Shane questionnaire using the "Anchor career." Based on the analysis of theoretical sources was separated and analyzed basic concepts that are important in the process of organizing career counseling students, career orientation, individual attitude to his own career, career, career competence, readiness for selection and implementation professional career. The conclusion about the necessity of purposeful systematic work to ensure appropriate conditions for the development of individual career orientations in terms of vocational schools. It is shown that the modern student's youth is increasingly focused on the image of a successful person, formed in Western culture and actively pervasive media. Vocational school students seeking to improve their own social status and want a professional competence demanded by the market. This necessitates revision of the entire modern system of vocational education, including the improvement of the educational process in vocational schools to form highly qualified professionals with a strong competitive position in the labor market. Therefore, acquire relevance problem of increasing the quality of diagnosis of career orientations of students of vocational schools, the formation of readiness of graduates of vocational education for successful professional activity, providing a vocational professional advice on the choice and implementation of pupils professional career.

KEYWORDS: vocational education, career guidance, career anchor, career counseling, psychological support career counseling, career competence.

References

1. Hnedyna T. H. *Dynamyka karernykh oryentatsyi lychnosti rukovodytelia: Na prymerе Zabaikalskoi zheleznoi dorohy : avtoref. dys. na soyskanye uch. stepeny kand.psykhol.nauk : spets. 19.00.13 «Psykhologhiia rozvytyia, akmeolohyia» / T. H. Hnedyna. – Khabarovsk, 2006. – 19 s.*
2. Zhdanova S. Yu. *Osobennosti predstavlenyi studentov o karere / S. Yu. Zhdanova // Vektor nauky Toliattynskoho hosudarstvennoho unyversyteta. – Seryia : Pedahohyka, psykhologhiia. – 2011. – № 4. – S. 102-105.*
3. Zeer Э. F. *Psykhologhiia professyi: uchebnoe posobye dlia studentov vuzov / Э. F. Zeer. – M. : Akademycheskyi Proekt; Ekaterynburh: Delovaia knyha, 2003. – 336 s.*
4. Lotova Y. P. *Psykhologo-akmeolohycheskye osnovy professionalnoi karery hosudarstvennykh sluzhashchykh / Y. P. Lotova. – M. : Soiuz, 2001. – 287 s.*
5. Moll E. H. *Upravlenye kareroi menedzhera / E. H. Moll. – SPb. : Pyter, 2003. – 352 s.*
6. Pochebut L. H. *Orhanyzatsyonnaia sotsyalnaia psykhologhiia: Uchebnoe posobye / L. H. Pochebut, V. A. Chyker. – SPb. : Yzd-vo «Rech», 2002. – 298 s.*
7. Reshetnikov V. A. *Regularities of career growth of doctors in medical organizations / V. A. Reshetnikov, N. G. Korshever, A. I. Dorovskaya // Siberian medical review. – 2015. – № 4(94). – P. 61-67.*
8. Schein E. H. *Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century / E. H. Schein // Academy of Management Executive. – 1996. – Vol. 10. – № 4. – P. 80-89.*