

Інна Гриценюк

старший науковий співробітник
лабораторії професійної кар'єри
Інституту професійно-технічної освіти
НАПН України
кандидат педагогічних наук,
доцент, доктор філософії

СКЛАДОВІ КАР'ЄРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ УЧНІВ ПТНЗ

Анотація. У статті обґрунтовуються поняття „кар'єрні компетенції”, „кар'єрна компетентність”, „кар'єрний сценарій”, „кар'єрний SWOT-аналіз”. Точна оцінка кар'єрної компетентності необхідна фахівцям для формування власної успішної кар'єри незалежно від обраної сфери діяльності (праці). Кожна кар'єрна компетенція представлена певним набором поведінкових індикаторів. Виділені психологічні та неpsychологічні чинники, що впливають на кар'єру. Визначено структуру кар'єрної компетентності яка складається з мотиваційно-ціннісного, когнітивного, діяльнісного, рефлексивно-оцінного, акмеологічного компонентів. Також охарактеризовані можливості й способи розвитку необхідних особистісних якостей і умінь, що впливають на формування кар'єрної компетентності. Управління власною кар'єрою через розвиток кар'єрної компетентності дозволяє учневі ПТНЗ (особливо молодому фахівцеві) здійснювати своє професійне і посадове просування усвідомлено і цілеспрямовано, уникаючи при цьому серйозних помилок.

Ключові слова: Професійна компетентність, кар'єрна компетентність, кар'єрні компетенції, професійна освіта, поведінкові індикатори, кар'єрний сценарій, акмеологічна спрямованість, освіта протягом усього життя.

Постановка проблеми. Проблема формування особистості, готової до успішної самореалізації в світі праці є однією з актуальних у вітчизняній педагогічній теорії і практиці. Сучасне суспільство висуває на перший план питання підготовки не професіоналів вузького профілю, а конкурентоспроможних, ініціативних, мобільних особистостей, готових до інноваційної професійної діяльності, максимальної реалізації особистісного потенціалу, кар'єрному зростанню. На слушне міркування В. М. Кашлача успішність сучасної професійної освіти визначається, перш за все, гнучким реагуванням на мінливі умови на ринку праці, здатністю професіонала оперативно перебудувати зміст своєї діяльності [1].

У зв'язку з цим актуальним стає процес формування кар'єрної компетентності, зокрема кар'єрних компетенцій вже на етапі професійної підготовки. Це дозволяє молодій людині відповісти на питання: ким бути, де і як жити, де і як працювати, який стиль життя вибрати, як реалізувати потреби і бажання, як стати успішним?

Аналіз досліджень і публікацій. Проблема кар'єри та кар'єрної компетентності розглянута в працях українських (В. Бакштановський, А. Гусєва, О. Знов'єв, В. Іглін, Б. Літов, В. Петрушин, О. Ушаков, В. Чурилов та ін.), російських (В. Дятлов, С. Кутняк, Є. Могильовкін, А. Рикель, А. Товста, В. Травин, О. Тихомандрицька, О. Цариценцева, І. Янченко та ін.) та закордонних (П. Блау, М. Вебер, О. Данкен, Г. Десслер, Х. Маккей, Г. Маршалл, Т. Парсонс, К. Роджерс, Д. Сьюпер, Д. Фірт Б. Швальне та ін.) дослідників.

Кар'єрна проблематика представлена як в працях вітчизняних науковців, так і в дослідженнях фахівців закордону. Зокрема, висвітлено теоретичні, методологічні та історичні аспекти розвитку кар'єри (В.С. Савельєва, О. Л. Єськов), основи самоуправління кар'єрою (М.П. Лукашевич). Авторитетними фахівцями у галузі досліджень кар'єри в англomовному науковому співтоваристві є Д. Сьюпер, Дж. Холланд, Д. Холл, В. Паттон, М. Макмахон.

Значні науково-практичні напрацювання з теорії і практики підготовки учнів ПТНЗ до планування й реалізації професійної кар'єри, динаміки кар'єрних орієнтації учнів ПТНЗ належать вітчизняним дослідникам професійної кар'єри (С.В. Алексеєва, В.Б. Байдулін, І.А. Гриценко, Л.М. Єршова, Д.О. Закатнов, Л.С. Злочевська, В.Ф. Орлов та ін.). У своїх працях вчені наголошують на важливості психологічного супроводу кар'єрного розвитку молоді як умови для повноцінної самореалізації особистості. Психологічний супровід передбачає створення орієнтаційного поля професійного розвитку особистості, зміцнення професійного „Я”, підтримку адекватної самооцінки, оперативну допомогу і підтримку, саморегуляцію життєдіяльності, освоєння технологій професійного самозбереження.

Мета статті. Проаналізувати й обґрунтувати складові кар'єрної компетентності учнів професійно-технічних навчальних закладів.

Виклад основного матеріалу. Головною метою підготовки і навчання фахівця у професійній школі є надбання ним професійної компетентності.

О.В. Садон вважає, що професійна компетентність включає знання і ерудицію, що дозволяють людині кваліфіковано судити про сферу професійної діяльності, бути обізнаним у певній галузі, а також якості особистості, що дають можливість людині діяти відповідально і самостійно. Професійна компетентність проявляється в успішному вирішенні специфіки певного типу професійних завдань [4, с. 47].

Слушною для нашого дослідження є позиція Л.Горюнової, Е.Зеєра, І.Зимньої, Л.Мітіної, Є.Могильовкіна, О.Садон, І.Янченко, які вважають, що в основі професійної кар'єри лежить компетентність, властивість фахівця, яка забезпечує його фізичну, психічну, духовну і професійну відповідність вимогам певної професії, спеціальності, спеціалізації, стандартам кваліфікації, службової посади. Це дає можливість розглядати професійну кар'єру зі змістовної точки зору.

Під кар'єрною компетентністю розуміється мета-вміння кваліфікованого робітника з інноваційним мисленням оперувати знаннями та інструментами, що дають можливість вирішувати, крім основних, нетипові та нестандартні кар'єрні завдання, а також ефективно вибудовувати кар'єрний шлях (траєкторію) (за Є. Могилевкиним).

Проблема формування кар'єри майбутнього фахівця отримала найбільш широкий розгляд в межах компетентнісного підходу, який сьогодні відображає основні аспекти процесу модернізації сучасної професійної освіти.

З позицій цього підходу кар'єрна компетентність розглядається як елемент професійної компетентності особистості, що характеризує її прагнення, готовність і здатність до професійної самореалізації та супроводжується рефлексивним баченням себе, адекватною самооцінкою і визначає цілеспрямований процес і результат розвитку професійної кар'єри [2; 3; 4; 5 та ін.].

Кар'єрна компетентність — здатність чітко уявляти власний кар'єрний потенціал і відповідно до нього доцільно формувати кар'єрний шлях (траєкторію), долаючи перепони і ускладнення.

Під кар'єрними компетенціями розуміються індивідуально-особистісні характеристики, знання, вміння, навички, моделі поведінки учня ПТНЗ, цінності, чинники мотивації, потрібні для ефективного виконання професійної діяльності на більш високому рівні і сприяють особистому та кар'єрному росту. Поєднання наявних у особистості кар'єрних компетенцій визначає його подальший шлях (траєкторію) розвитку, в тому числі і певний кар'єрний сценарій.

Однією з складових професійної компетентності є кар'єрна компетентність. Для успішного працевлаштування після закінчення ПТНЗ учневі необхідно не просто засвоювати набір знань і професійних інструментів з конкретної професії (спеціальності), а напрацьовувати певні здібності та якості, тобто компетентність.

Кар'єрна компетентність є психологічним чинником, який визначає саме ті з напрацьованих якостей, умінь і здібностей які потрібні для вирішення складних, нестандартних алгоритмів, комплексних завдань. В той же час частина знань, умінь і навичок може бути „мертвим вантажем”, які є при існуванні у людини, але не включаються при вирішенні складних або термінових завдань. У той же час інша, „активна частина”, максимально використовується при таких обставинах, — саме вона і становить кар'єрну компетентність.

Кар'єрна компетентність дозволяє майбутньому кваліфікованому робітнику періодично концентрувати в своєму уявленні власні кар'єрні напрацювання і доробки. А потім правильно розрахувати і вчасно зробити кар'єрний ривок, що виводить його на очікуваний рівень в кар'єрі. Це робить його успішним на кар'єрному терені в порівнянні з тими, у кого рівень кар'єрної компетентності нижче, і вони не знають, коли фокусуватися і коли треба бути рішучими і стрімкими в кар'єрі.

Отже, під час самооцінки кваліфікований робітник має ґрунтуватися не на окремий набір професійних знань і навичок, а на злиття ряду ключових якостей особистості зі знаннями, вміннями, навичками і високою мотивацією на креативну роботу, що дає змогу оцінити рівень кар'єрної компетентності.

Стратегічним завданням кваліфікованого робітника (що формується як фахівець) є вагомий доробок і напрацювання необхідного рівня компетентності. Як саме напрацювати ту чи іншу потрібну якість (властивість) і що необхідно для цього зробити, а також оцінити наявний потенціал розвитку даної якості, допоможе кар'єрний супервайзер — досвідчений фахівець, експерт у галузі оцінювальних технологій і кар'єрного менеджменту.

Поєднання наявних у молодого фахівця кар'єрних компетенцій визначає його подальшу траєкторію розвитку, в тому числі й даний кар'єрний сценарій.

Для успішного планування своєї професійної кар'єри, майбутнім кваліфікованим робітникам необхідно отримати детальну інформацію і матеріали про ступінь розвиненості власних головних ділових, особистісних професійно-значущих якостей. Можна оцінити ці якості за допомогою інноваційної технології оцінки персоналу — Ассесмент-центр.

При цьому учням-старшокурсникам ПТНЗ найголовніше підготувати себе до участі в ассесменті — інноваційної оцінювальної технології, широко розповсюдженою за кордоном і активно впроваджуваної в практичну діяльність українського кадрового менеджменту.

Під кар'єрними компетенціями в межах технології ассесменту ми розуміємо ділові оцінки навичок і якостей, необхідних для ефективного виконання професійної діяльності на посаді, яка є вищою в порівнянні з тією, яку в даний момент займає учасник оцінки.

Кожна кар'єрна компетентність (системність мислення, динамічність і гнучкість мислення, вміння працювати в проектному режимі, керівництво групою, стресостійкість, мотивація до досягнень, готовність до навчання та

інші) у відповідності з методологією асесменту „розкладалася” на поведінкові індикатори, які можна спостерігати і оцінити за ступенем розвиненості та прояву в ході спеціальних процедур.

Як свідчить досвід оцінки кар’єрних компетенцій, Асесмент-центр є однією з потужних оцінювальних інноваційних технологій, що володіють високою прогностичної цінністю.

Кожну кар’єрну компетенцію можна уявити певним набором поведінкових індикаторів — якостей, здібностей і умінь, необхідних для успішного виконання професійної діяльності.

Кар’єрні компетенції в області проектування кар’єри:

- вміння визначати цілі та завдання кар’єри, шляхи їх реалізації;
- вміння будувати план кар’єри з урахуванням значущих чинників особистої і професійної самореалізації;
- вміння вибудовувати траєкторію професійної діяльності в рамках реалізації плану кар’єри;
- вміння визначати ступінь реалістичності плану кар’єри і мобільно міняти його;
- вміння проектувати свою кар’єру з урахуванням життєвих цілей і цінностей;
- вміння складати кар’єрне портфоліо;
- вміння прогнозувати кар’єрну траєкторію.

В області мотивації до досягнень:

- здатність до досягнення поставлених цілей;
- прагнення до отримання все більш високого результату;
- прагнення просуватися кар’єрними сходами;
- прагнення до досягнення успіху в професійній діяльності;
- готовність повною мірою реалізовувати свої здібності для вирішення завдань;
- готовність повторити професійний вибір при зміні пріоритетів і умов життєдіяльності.

В області комунікативної діяльності:

- володіння навичками продуктивного спілкування;
- вміння викликати у співрозмовника сприятливе враження і повагу з першого контакту;

- вміння досягати своїх цілей в процесі спілкування;
- вміння доступно і точно формулювати питання і відповіді;
- здатність до успішної взаємодії з людьми.

В області емоцій і поведінки:

- володіння прийомами вольової, емоційної та інтелектуальної саморегуляції;

- вміння створити у себе і оточуючих гарний настрій;
- вміння викликати до себе прихильність оточуючих;
- вміння витримувати великі емоційні навантаження.

В області особистісних якостей і здібностей:

- прагнення до повної реалізації своїх здібностей у вирішенні кар'єрних завдань;

- володіння техніками самопізнання і саморозвитку для формування конкурентоспроможності на ринку праці та освітніх послуг;

- вміння визначати у себе прояв вроджених і набутих здібностей;
- вміння осмислювати характер власних переваг;
- вміння користуватися технікою самопрезентації;
- здатність до мобільності, що дозволяє приймати рішення в різних ситуаціях кар'єрного вибору;

- здатність до прояву лідерських якостей.

В області проектно-дослідницької діяльності:

- вміння працювати в проектному режимі;
- вміння втілювати вироблені стратегії в конкретні дії;
- вміння оцінювати відповідності отриманого результату наміченої мети;

- вміння працювати з різними джерелами, оперативно виділяти фрагменти необхідної інформації;

- вміння групувати, систематизувати і переробляти інформацію в залежності від поставленої мети у відповідній формі.

В області професійного вдосконалення:

- здатність оцінювати рівень своїх знань і умінь;

- готовність до постійного навчання;

- володіння ефективними методами самонавчання;

- прагнення використовувати всі можливості для підвищення своєї компетентності.

Поєднання кар'єрних компетенцій визначає шлях успішного професійного розвитку і певний кар'єрний сценарій. Однак, як показує практика, у більшості випускників ПТНЗ відсутні кар'єрні компетенції, які сприяють успішній самореалізації в професійній діяльності: вміння знаходити спільну мову з людьми, адаптуватися в новому колективі, брати на себе відповідальність, бути мобільними, конкурентноздатними, володіти організаторськими і лідерськими якостями тощо. Разом з тим, сучасний професійно-технічний навчальний заклад має можливість створити умови для кар'єрного розвитку учнів, починаючи з першого курсу.

Структура процесу формування кар'єрних компетенцій учнів ПТНЗ може бути представлена кількома блоками, умовно названими як аналітико-діагностичний, кар'єра-проектувальний, презентаційний, моніторинговий.

Кар'єрний SWOT-аналіз — визначення сильних і слабких сторін, можливостей і загроз щодо розвитку власної кар'єри з метою оптимізації кар'єрного просування.

Головна особливість кар'єрної компетентності полягає у тому, щоб виявлятися в динаміці, безпосередньо в самому формуванні та реалізації кар'єри.

Отже, оцінка кар'єрної компетентності потрібна майбутньому кваліфікованому робітнику для того, щоб визначити його можливості

піднятися кар'єрними сходами, стати висококваліфікованим фахівцем в обраній сфері діяльності.

Проведення такого асесменту (скороченого варіанту) можливо не тільки під час відбору на заміщення вакантних посад, а й в межах навчання учнів ПТНЗ технологіям оцінки та самооцінки кар'єрної компетентності.

Психологічний підхід до феномену кар'єрна компетентність ґрунтується на розумінні її як інтегративної характеристики учня ПТНЗ, що включає когнітивну (знання, вміння, навички, особливості мислення), діяльнісної (досвід), мотиваційно-ціннісну (позитивне ставлення, прояв стійкої зацікавленості, усвідомлення сенсу, досвід поведінки), рефлексивно-оцінну (самоаналіз, самооцінка) складові частини. Така структура дозволяє визначити чинники, критерії та рівні сформованості компетентності. Змістовний підхід полягає в розгляді сукупності компетенцій, що характеризують вимоги, особливості діяльності, спілкування, поведінки особистості в сфері соціальної взаємодії і в певних видах професійної праці. При цьому ні компетенції, ні компетентності не є фіксованою вимогою або результатом освіти професійної сфери, вони здатні розвиватися і змінюватися протягом усього життя, зі здатністю придбання або втрати з віком.

Як зазначає Е. В. Садон склалася проблемна ситуація, суть якої, з одного боку, в несформованості кар'єрної компетентності, з іншого боку, в постійному ускладненні професійного середовища, вираженому в замовленні ринковою економікою фахівців, здатних відразу після закінчення навчального закладу професійної освіти ефективно працювати. Під несформованістю кар'єрної компетентності автор розуміє несформоване уявлення про стратегію професійного розвитку, відповідно, невміння планувати кар'єру і ставити реалістичну кар'єрну мету, співвідносячи їх зі своїми сильними сторонами, можливостями і особистісним потенціалом. Ще один аспект проблемної ситуації — невідповідність амбіцій випускника

зайняти лідируючі кар'єрні позиції і його реального потенціалу на ринку праці [4].

О. В. Садон розуміє кар'єрну компетентність як систему уявлень про кар'єру, можливості та шляхи кар'єрного росту, що включає вміння прогнозувати майбутню кар'єру і долати кар'єрні кризи, а також „кар'єрну самоефективність” як здатність до кар'єрного цілепокладання, кар'єрного планування і вирішення кар'єрних проблем. При цьому професійна успішність майбутнього фахівця залежить не тільки від його здатностей, особистісних якостей, мотивацій та цінностей як таких, а й від їх відповідності обраної професії (спеціальності), від сформованої вже в ПТНЗ здатності вибудовувати стратегії і тактики гнучкої орієнтації в професійному середовищі [4].

Ґрунтуючись на розумінні компетентності як інтегративної особистісної характеристики, що виражається в здатності до успішної соціальної і професійної діяльності, дамо розуміння кар'єрної компетентності, а саме: кар'єрна компетентність — інтегративна якість особистості, що характеризує її прагнення, готовність і здатність реалізувати свій потенціал в можливих шляхах (траєкторії) соціально-трудової діяльності.

Під час визначення структури кар'єрної компетентності Є. А. Могилевкіна, О. В. Садон виділяють компоненти: мотиваційний (самоефективності, мотивація до кар'єри, вміння вирішувати кар'єрні проблеми); когнітивний (кар'єрне цілепокладання і планування); особистісний (відповідальність і адаптивність); аксіологічний (що характеризує систему життєвих цінностей і кар'єрних орієнтацій особистості). Структура кар'єрної компетентності з урахуванням процесуального підходу може бути доповнена п'ятим процесуальним компонентом, що включає кар'єрні стратегії, тактики, темпи, етапи, періоди, фази (О. В. Садон). Є. А. Могилевкіна вважає формування кар'єрної компетентності головною умовою успішної кар'єри.

Беручи до уваги уявлення вчених про сутність феномену „кар’єра” і структури кар’єрної компетентності, чинники, що впливають на здатність вибудувати кар’єру, враховуючи, що орієнтація людини на прогресивний розвиток, творчу самореалізацію у професійній сфері, успішну кар’єру визначається акмеологічною спрямованістю особистості, в даному дослідженні будемо визначати структуру кар’єрної компетентності з мотиваційно-ціннісного, когнітивного, діяльнісного, рефлексивно-оцінного, акмеологічного компонентів.

Мотиваційно-ціннісний компонент, характеризується позитивним ставленням до побудови кар’єри, мотиваціями досягнення, інтересом і усвідомленням значущості професійної діяльності та кар’єрного зростання, актуалізацією цінностей, спрямованих на розвиток потрібних компетентностей з метою здійснення кар’єри в обраній сфері діяльності.

Когнітивний компонент передбачає наявність і постійне оновлення знань про область, об’єкти і види обраної професійної діяльності, про можливі шляхи (траєкторію) розвитку кар’єри і необхідних компетенцій для успішного кар’єрного росту, що дозволяє прогнозувати, планувати кар’єру.

Діяльнісний компонент характеризується включенням в освітню діяльність на етапі отримання професійної освіти і в професійну діяльність по його закінченні в якості суб’єкта діяльності, в самоорганізації своєї „безперервної освіти протягом усього життя”, що є важливою умовою її особистісного та професійного розвитку і кар’єрного зростання.

Рефлексивно-оцінний компонент проявляється в здатності до аналізу вимог, що пред’являються до особистості з боку професійного середовища, адекватної оцінки власних можливостей для професійного і кар’єрного зростання, планування стратегії свого кар’єрного росту, здатності до рефлексії з метою подолання кар’єрних криз, рішення кар’єрних проблем.

Акмеологічний компонент характеризується професійно-ціннісними та кар’єрними орієнтаціями, кар’єрним цілепокладанням, прагненням до успіху в досягненні особистістю кар’єри в обраній сфері діяльності, мотиваціями

досягнення, здатність швидко адаптуватися в динаміці зовнішніх умов, прагненням до самовираження і самореалізації особистості в професійній діяльності, готовності до творчої і освітньої діяльності, самовдосконалення.

Висновки. Аналіз психолого-педагогічної літератури показав, що педагогічних досліджень в рамках компетентнісного підходу, пов'язаних з усвідомленням процесу здобуття професійної освіти як початку становлення кар'єри майбутнього випускника ПТНЗ, явно недостатньо, тоді як в рамках цього підходу в підготовці випускників ПТНЗ головну роль набуває орієнтація на формування компетентної, конкурентоспроможної особистості, що має спрямованість на успішний кар'єрний ріст в обраній сфері діяльності.

Література:

1. Кашлач В. М. Становление профессиональной мобильности педагога в процессе профессионального образования // Сибирский педагогический журнал. – 2010. – № 3. – С. 28–34.
2. Могилевкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг: Монография / Е. А. Могилевкин. – СПб: Речь, 2007. – 336 с.
3. Осипова С.И. Карьерная компетентность как предмет педагогического исследования / С.И. Осипова, И.В. Янченко // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2012. – № 3 (51). – С. 135–141.
4. Садон Е.В. Профессиональные компетенции как фактор становления профессиональной карьеры будущего специалиста: дисс. ... на соиск. учен. степ. канд. психол. наук.; спец. 19.00.03 “Психология труда, инженерная психология, эргономика” / Елена Владимировна Садон. – Владивосток, 2009. – 210 с.
5. Янченко И.В. Феномен карьеры в психолого-педагогических исследованиях / И.В. Янченко // Современная высшая школа: инновационный аспект. – 2014. – № 2. – С. 40 – 44.

Инна Гриценко

Старший научный сотрудник лаборатории профессиональной карьеры Института профессионально-технического образования НАПН Украины, кандидат педагогических наук, доцент, доктор философии

СОСТАВЛЯЮЩИЕ КАРЬЕРНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ УЧАЩИХСЯ ПТУЗ

Аннотация. В статье обосновываются понятия „карьерные компетенции”, „карьерная компетентность”, „карьерный сценарий”, „карьерный SWOT-анализ”. Точная оценка карьерной компетентности необходима специалистам для формирования собственной успешной карьеры независимо от выбранной сферы деятельности (труда). Каждая карьерная компетенция представлена определенным набором поведенческих индикаторов. Выделенные психологические и непсихологические факторы, влияющие на карьеру. Определена структура карьерной компетентности которая состоит из мотивационно-ценностного, когнитивного, деятельностного, рефлексивно-оценочного, акмеологического компонентов. Также охарактеризованы возможности и способы развития необходимых личностных качеств и умений, влияющих на формирование

карьерной компетентности. Управление собственной карьерой из-за развития карьерной компетентности позволяет ученику ПТУЗ (особенно молодому специалисту) осуществлять свое профессиональное и должностное продвижение осознанно и целенаправленно, избегая при этом серьезных ошибок.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, карьерная компетентность, карьерные компетенции, профессиональное образование, поведенческие индикаторы, карьерный сценарий, акмеологическая направленность, образование в течение всей жизни.

Inna Hrytsenok

senior researcher of the Laboratory of Professional Career at the Institute of Vocational Education and Training of the National Academy of Sciences of Ukraine, candidate of pedagogical sciences, Associate Professor, Doctor of Philosophy

ELEMENTS OF COMPETENCE CAREER VOCATIONAL STUDENTS

Abstract. *The article explained the concept of "career competence", "career competence", "rigid script", "career SWOT-analysis". Accurate assessment of competence required career professionals to create their own successful career regardless of the chosen field of activity (work). Each career competencies represented a certain set of behavioral indicators. Dedicated unpsychological and psychological factors that influence career. The structure of mining expertise that has motivational value, cognitive, active, reflective, evaluative, akmeolohycheskoho components. Also described possibilities and ways of development of the necessary personal qualities and skills, influencing the career competence. Manage their careers through career development of vocational competence allows the student (especially young professionals) to carry out their professional advancement and officials consciously and deliberately, while avoiding serious mistakes.*

Keywords: *professional competence, career competence, competence, career, professional education, behavioral indicators, career scenario acmeological orientation, education throughout life.*