

ТЕХНОЛОГІЇ КАР'ЄРНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ТА СТУДЕНТІВ ПРОФЕСІЙНО-ПЕДАГОГІЧНОГО КОЛЕДЖУ

Ігнатович О.М.

Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України
lena_ignat70@ukr.net

Актуальність проблеми кар'єрного консультування викликана процесами розвитку системи професійної орієнтації в Україні, запровадженням нових методів і форм профорієнтаційної діяльності, зокрема перспективних підходів до психологічного консультування з питань особистісно-професійного розвитку різних категорій дорослого населення. У зв'язку зі зміною в суспільстві ставлення до кар'єрного розвитку та професійної діяльності, а також з появою потреб у працівників різного фаху до планування свого подальшого професійного шляху, проблема кар'єрного консультування дорослих набуває все більшої значущості. При цьому визначення психологічного змісту поняття «кар'єра» має деякі труднощі, що пов'язане з міждисциплінарністю розгляду і вживання цього слова, а також з відсутністю концептуального підходу до його опису в психологічних працях [7]. Наприклад, поняття кар'єри у більш широкому розумінні ототожнюється з поняттям «професійний розвиток», а при розгляді кар'єри у більш вузькому розумінні взагалі втрачається психологічне наповнення цього поняття. Як у вітчизняних, так і закордонних дослідженнях поняття «професійний розвиток» і «кар'єрний розвиток» перетинаються, при цьому недостатньо опрацьована їх специфіка. Кар'єра розглядається рядом авторів як процес і як результат. При цьому не уточнюється психологічний зміст процесу і результату кар'єри. У психологічний зміст поняття «кар'єра» автори включають цілі, завдання, плани, мотиви, а також ряд інших понять: стратегії кар'єри, етапи, критерії, чинники. А також недостатньо опрацьовано методологічну основу для виділення цих елементів, не в повному обсязі емпірично вивчено психологічну структуру кар'єри як сукупності різноманітних елементів та їхніх взаємозв'язків [2]. Водночас, існує потреба в науково обґрунтованому підході до практичної роботи з проблем кар'єрного розвитку на різних етапах професійного шляху дорослої людини. Саме тому виникає необхідність розробки науково-обґрунтованих технологій кар'єрного консультування. Це і визначило мету даної статті: висвітлення результатів теоретичного обґрунтування, розробки та апробації технологій кар'єрного консультування викладачів та студентів професійно-педагогічного коледжу.

На підставі постанови Кабінету Міністрів України від 11.09.2008 «Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення» № 842, Закону України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 року № 4312-17, а також враховуючи складність кар'єри як

явища, процесу і результату діяльності суб'єкта, підкреслюємо важливість розробки та впровадження технологій психологічного консультування дорослих з проблем кар'єрного розвитку в процесі виконання науково-дослідної роботи «Психологічний супровід навчання різних категорій дорослого населення»(2017-2019 рр.), що здійснюється науковими співробітниками відділу психології праці Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України.

Дослідженням психологічних аспектів побудови та реалізації професійної кар'єри як процесу і результату внутрішньомотивованого і індивідуально визначеного особистісно-професійного шляху присвячені праці Г. Зайцева, В. Біскупа, Б. Браун, Б. Бруск, С. Гледдінга, В. Калміка, І. Кондакова, Д. Сьюпера, Мак-Деніелса, С. Сотніковата ін., у яких кар'єрне консультування розглядається як допомога людині у вирішенні проблем професійного вибору, оволодіння професією, адаптації до неї і подальшої професіоналізації особистості.

Консультування з питань кар'єри є актуальним: 1) для студентів і випускників навчальних закладів, які мають намір спланувати власну кар'єру, а також зробити своє навчання більш ефективним і цілеспрямованим; 2) людей, які вирішили змінити сферу професійної діяльності, не отримують задоволення від своєї роботи, або не можуть самотійно оцінити свої професійні перспективи. Тому технології психологічного консультування з питань кар'єрного розвитку, розвиток методів та моделей консультаційної роботи викликають підвищений інтерес як у галузі теоретичного обґрунтування засад даного виду діяльності, так і в розробці конкретних практичних рекомендацій, які б дали змогу ефективно допомагати людям знайти себе у професійному житті.

Концептуальні засади розробки технологій психологічного консультування дорослого населення з проблем побудови та реалізації освітньо-професійного шляху особистості ґрунтуються: 1) на вихідних положеннях психотехніки (І. Шпільрейн, С. Геллерштейн, А. Гастев, А. Болтунов, А. Щербаков, В. Чебишев, А. Журавський, Н. Бернштейн, Б. Теплов), психології праці (І. Бойко, К. Гуревич, В. Димерський, В. Зінченко, Б. Ломов, Е. Мілерян, Д. Ошанін, Д. Панов, В. Шадріков); 2) філософсько-психологічних ідеях людиноцентризму (І. Зязюн, В. Кремень, С. Максименко), психологічних теоріях особистості, діяльності, мотивації, особистісно-орієнтованого виховання (І. Бех, В. Вілюнас, Л. Виготський, Г. Костюк, О. Леонт'єв, А. Маслоу, С. Рубінштейн, А. Петровський, В. Петровський, К. Роджерс, В. Рибалка, Т. Титаренко, Х. Хекхаузен); 3) психологічних засадах професійного самовизначення, профорієнтації і профвідбору, готовності до професійної праці (О. Донченко, Е. Зеер, Є. Клімов, Є. Мілерян, І. Назімов, Д. Ніколенко, П. Перепелиця, В. Моляко, А. Осницький, Н. Побірченко, М. Пряжніков, В. Синявський, Б. Федоришин) [5;6].

Методологічним підходом до проблеми кар'єрного консультування дорослих є особистісно-професіологічний, що забезпечує єдність

особистісного, діяльнісного та професіологічного компонентів особистісно-професійного розвитку людини. Перший компонент співвідноситься з визнанням особистості як мети професійного розвитку, суб'єкта і головного критерію психологічного консультування, другий полягає в тому, що діяльність – основа, засіб, умова та чинник особистісно-професійного розвитку людини. Третій компонент відтворює взаємополучення знань людини про професію і взаємовідповідність особистості та професійної діяльності [4].

Відповідно до зазначеного підходу психологічне консультування з проблем кар'єрного розвитку особистості розуміється як засіб недирективного психологічного впливу на людину, зокрема на процес освітньо-професійного самовизначення та забезпечення формування особистісного ставлення до професійної діяльності на основі врахування унікального життєвого ті професійного досвіду кожної особистості. Під час такого консультування у людини поступово формується готовність до усвідомленої розбудови, корекції та реалізації перспектив кар'єрного зростання, готовності розглядати себе у часі, самостійно визначити і збагачувати смисли власної професійної діяльності. Основним завданням кар'єрного консультування є формування таких способів дії, які дозволяли б самореалізуватися особистості відповідно до її кар'єрних орієнтацій, професійних ресурсів з урахуванням вимог професійної діяльності до людини.

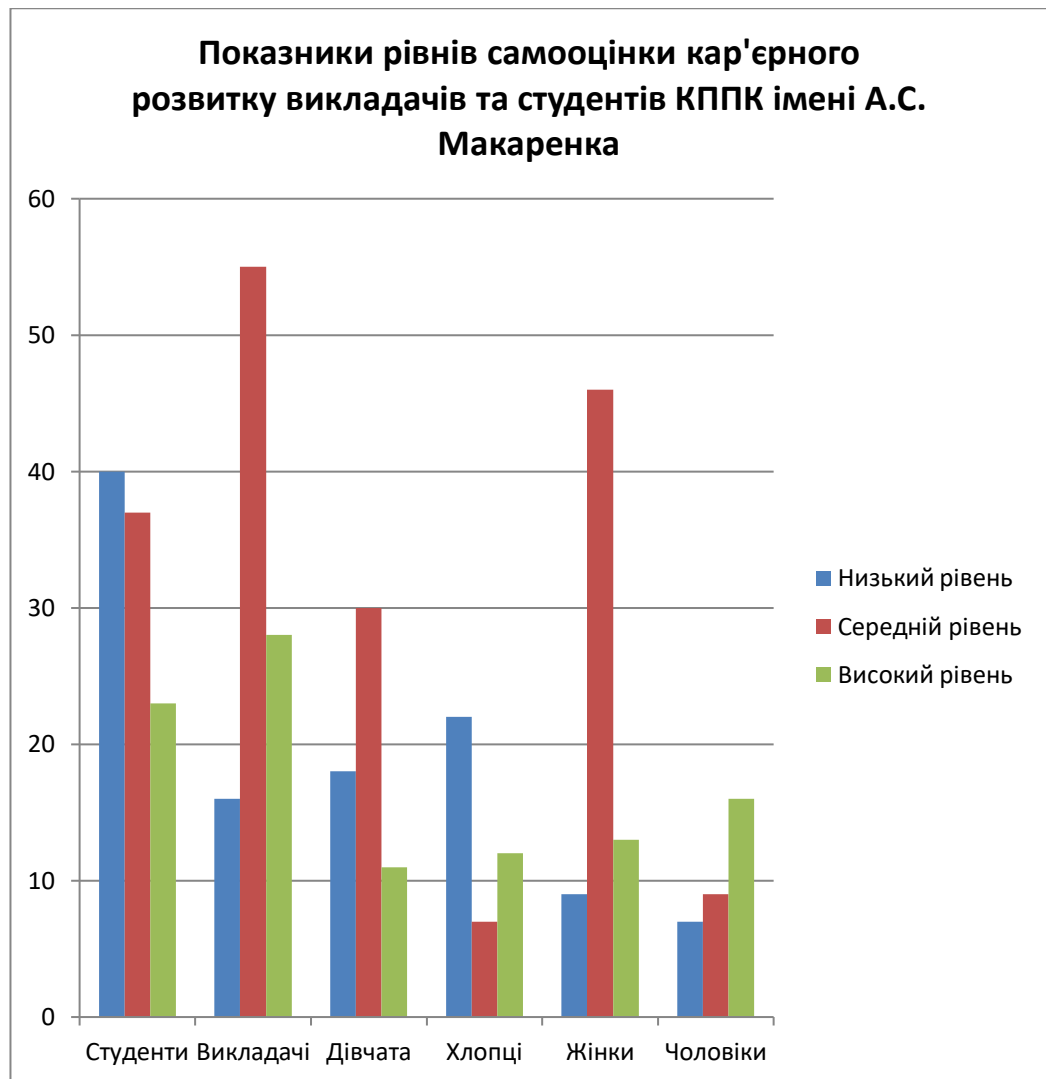
Модель психологічного консультування різних категорій дорослого населення з проблем кар'єрного розвитку включає такі компоненти: діагностико-формульвальний (визначення замовлення людини і формування в неї позитивного ставлення до консультативної допомоги з проблем кар'єрного розвитку особистості); діагностико-прогностичний (визначення та аналіз очікувань людини); операційно-технологічний (вибір діагностико-консультативних засобів та реалізація стратегій, методів та технологій консультування); результативно-прогностичний (аналіз досягнених результатів, визначення подальшої мети професіоналізації особистості). Модель спрямована на допомогу у визначенні, усвідомленні та диференціації кар'єрних цілей і способів їх досягнення з урахуванням як особистісних якостей суб'єкта кар'єри, так і соціальних, організаційних, технологічних умов, що визначають процес планування кар'єри та розробки заходів, що забезпечують ефективність реалізованої кар'єрної діяльності.

Технології консультування з питань кар'єри дозволяють вирішувати широкий спектр найрізноманітніших проблем, сприяють більш успішному та цілеспрямованому-професійному розвитку різних категорій дорослого населення. Такі технології включають процедури: виявлення і оцінки кар'єрних компетенцій (особистісних характеристик, емоційно-вольових якостей, здібностей, загальної і соціальної самоефективності особистості); консультативної діяльності щодо вдосконалення рефлексії, самоконтролю і формуванні успішності як особистісної якості суб'єкта кар'єри; побудови ефективних моделей поведінки, кар'єрної діяльності та успішної міжособистісної взаємодії; профілактики регресивного розвитку особистості,

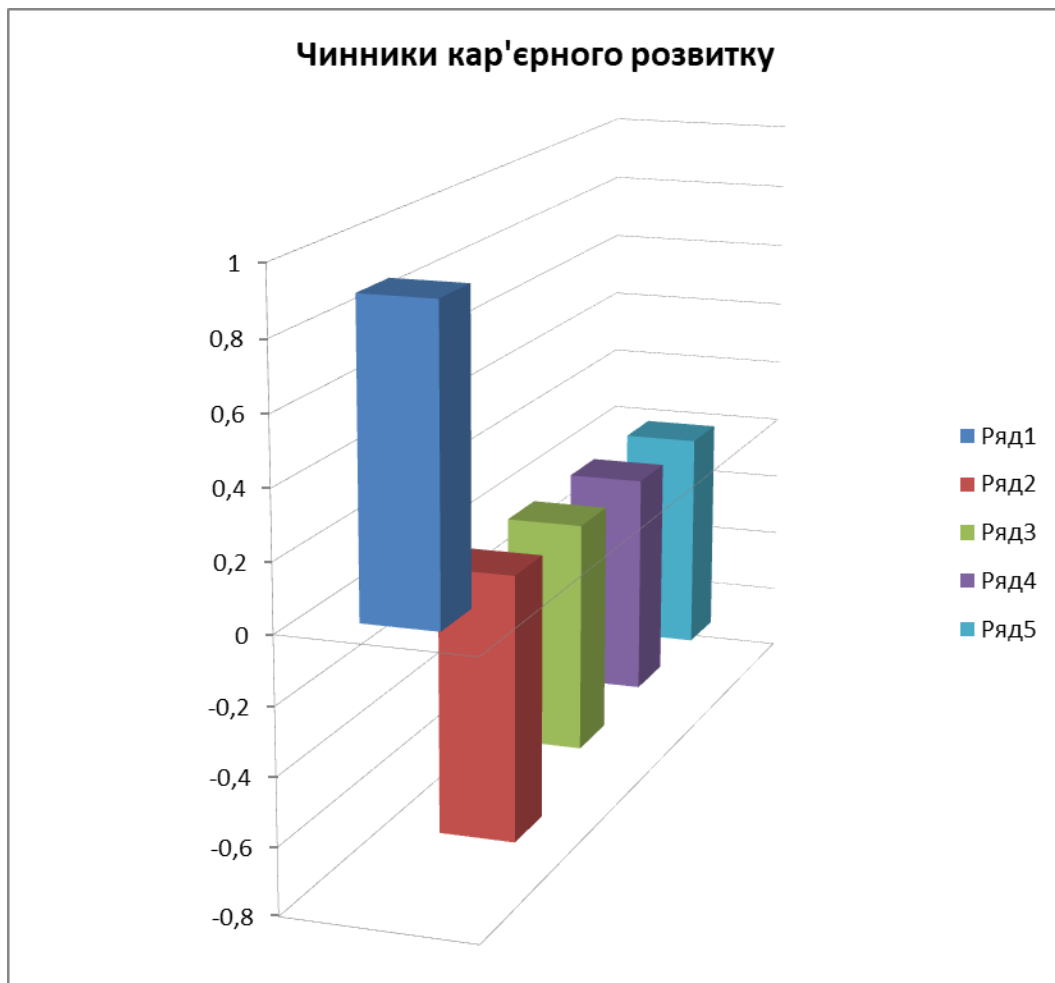
попередження професійної деформації та емоційного вигорання; корекції індивідуальної концепції суб'єкта кар'єри.

В процесі реалізації завдань науково-дослідної роботи «Психологічний супровід навчання різних категорій дорослого населення»(2017-2019 рр.) відділу психології праці Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України науковцями обґрунтовано та апробовано методи і засоби кар'єрного консультування, серед яких *психодіагностична програма виявлення і оцінки кар'єрних компетенцій викладачів та студентів професійно-педагогічного коледжу*, що складається з виявлення і оцінки особистісних характеристик, емоційно-вольових якостей, здібностей, загальної і соціальної самоефективності особистості за комплексом психодіагностичних методик: «Мотивація досягнення успіху» (С. Пакуліна); «Учбова мотивація студентів» (А. Реан, В. Якунін, у модифікації Н. Бадмаєвої); самооцінка кар'єрного розвитку учнівської молоді «СКРУМ» (О. Ігнатович) «Морфологічний тест життєвих цінностей» (В. Сопов, Л. Карпушина); «Рівень професійної спрямованості студентів» (РПС) (Т. Дубовицька), «Шкала екзистенції» (А. Ленгле, К. Орглер); «Самоактуалізація особистості» (Е. Шострем, Н. Каліна), Самооцінка кар'єрного розвитку педагога «СКАРП» (О. Ігнатович) «Самооцінка фахової інноваційної культури педагога» (О. Ігнатович) [3;3]; *програма консультативної діяльності*, метою реалізації якої є вдосконалення рефлексії, самоконтролю і формуванні успішності як особистісної якості суб'єкта кар'єри; побудова ефективних моделей поведінки, кар'єрної діяльності та успішної міжособистісної взаємодії (індивідуальні, групові та інтернет – консультації)); *програма корекції індивідуальної концепції суб'єкта кар'єри та профілактики регресивного розвитку особистості*, цілями реалізації яких є – активізація психологічних механізмів формування у суб'єктів кар'єрного розвитку ставлення до себе як відповідальної та впевненої в досягненні професійних цілей особистості, усвідомлення своєї індивідуальної неповторності, успіху; а також попередження професійної деформації та емоційного вигорання (методи формування групової роботи та ситуаційно-рольового моделювання, тренінгових вправ, групових етюдів, рольових та професійно-спрямованих ігор, рефлексивно-проектна діяльність, тренінги).

У емпіричному дослідженні було задіяно 168 осіб дорослого населення, а саме 88 викладачів та 80 студентів ККПК імені А.С. Макаренка. Виявлено, що: 1) 16% викладачів, серед яких 9% - жінки, 7% - чоловіки, , а також 40 % студентів коледжу, серед яких 18% - дівчата, 22 % - хлопці мають низький рівень; 2) середній рівень кар'єрного розвитку властивий 55% викладачів (46% - жінки, 9% - чоловіки) та 37 % студентів (30% - дівчата, 7 % - хлопці); 3) високим рівнем характеризуються 28 % викладачів (13% - жінки, 15% - чоловіки) та 23% студентів (11% - дівчата, 12% - хлопці), що відрізнялися усвідомлено розбудованим кар'єрним планом, наявністю стратегічних цілей та найближчих перспектив професійного розвитку.



За допомогою вбудованого генератора випадкових чисел електронних таблиць MS Excel було сформовано шість нормально розподілених вибірок (кожна обсягом $n=28$) за показниками: вік, стать, фізична кондиція, інтелект, професійна ідентичність, інноваційна культура, самоактуалізація та параметрами зазначених показників нижчих за середнє із загальною тенденцією до середини: середнє значення ($M = 5,5$), стандартне відхилення ($G = 2,0$), медіана ($Me = 5$), мода ($Mo = 4$), мінімальне та максимальне значення ($X_{min} = 1$), максимальне значення ($X_{max} = 10$), позитивна лівобічна асиметрія ($A = 0,550867$), рівність середніх значень досліджуваних вибірок ($F_{кр} = 2,76$), рівність дисперсії та її однорідність ($G_c=0,531$). Результати експлораторного факторного аналізу отриманих даних за методом провідних компонент з подальшим обертанням за методом Varimax дозволили виділити основний чинник успішного кар'єрного розвитку (професійна ідентичність) та чинники професійного вигорання: дифузія ідентичності, негативна ідентичність, дифузія часу, стагнація у навчанні чи роботі.



- Ряд 1 – професійна ідентичність;
- Ряд 2 – дифузія ідентичності;
- Ряд 3 – негативна ідентичність;
- Ряд 4 – дифузія часу;
- Ряд 5 – стагнація у навчанні чи роботі.

На засадах особистісно-професіологічного підходу розроблено технології кар'єрного консультування в системі психологічного супроводу навчання дорослих, що включають принципи, моделі, форми психологічного консультування різних категорій дорослого населення з проблем побудови та реалізації освітньо-професійного шляху особистості [3]. *Технологія професіологічного моніторингу* розроблена для вивчення динаміки педагогічних спеціальностей на ринку праці та оцінки професійно важливих для сучасного інноваційного педагогічного працівника якостей. Результатом професіологічного моніторингу є формулювання висновків на підставі науково-обґрунтованого, діагностико-прогностичного, планово-діяльнісного спостереження за станом і зміною педагогічної професії на ринку праці; розробка професіографічного забезпечення для нових педагогічних спеціальностей та його впровадження у психологічне консультування з питань кар'єрного розвитку педагогічних працівників.

Технологія профконсалтингу включає програму, методи, форми, прийоми психологічного консультування професійних груп та колективів з питань інноваційного розвитку освітніх закладів та проблем розвитку педагогічних колективів. Адже в умовах сьогодення для забезпечення конкурентоспроможності навчального закладу необхідно забезпечити якість надання освітніх послуг на основі вивчення попиту споживачів. Тобто загальним результатом профконсалтингу є прогностичний висновок про оптимальні шляхи узгодження можливостей освітніх закладів, педагогічних колективів та потреб споживачів освітніх послуг.

Технологія кар'єрного коучингу є інструментом для консультанта-коуча, що здійснює індивідуальний супровід особистості в процесі навчання та побудови і реалізації кар'єри. Результатом кар'єрного коучингу є визначення, усвідомлення та диференціація педагогічним працівником власних кар'єрних цілей і способів їх досягнення.

Одним з провідних методів у змісті вищезазначених технологій є метод створення кар'єрограми педагога. Використання методу кар'єрограм передбачає опис оптимального особистісно-професійного розвитку педагогічного працівника для заняття ним бажаної професійної позиції та посади. Формалізоване уявлення про те, який шлях повинен пройти педагогічний працівник для того, щоб отримати необхідні знання та оволодіти потрібними навичками для ефективної педагогічної діяльності на конкретній посаді і конкретному місці праці. Кар'єрограма складається на підставі особистих запитів педагогічного працівника, рівня його професійної підготовки, кваліфікації, стану здоров'я, професійної придатності та є узагальненою схемою індивідуального професійно-кваліфікаційного зростання, найбільш ефективно мотивує на досягнення результату. Створення кар'єрограми стимулює педагогічного працівника до особистісно-професійного зростання, але є досить складним для розробки і реалізації процесом, що вимагає регулярного, швидкого та гнучкого перегляду її змісту, засобів реалізації і можливостей розвитку освітнього закладу. Усвідомлюючи своє місце в і стратегію власного особистісно-професійного розвитку, педагогічний працівник отримує потужний психологічний стимул для руху вперед, оскільки він пов'язує свої довгострокові плани кар'єрного зростання з планами розвитку освітнього закладу, де він працює.

За результатами попередньої апробації розроблених технологій встановлено те, що здійснення професіологічного моніторингу, профконсалтингу, кар'єрного коучингу в процесі психологічного супроводу дорослих забезпечує: 1) комплексний міждисциплінарний підхід до вирішення проблем особистості щодо кар'єрного розвитку, дозволяє враховувати складність кар'єри як явища, процесу і результату діяльності суб'єктів психологічного консультування; 2) виявлення зовнішніх і внутрішніх умов та детермінант кар'єрного розвитку людини; визначення мети, мотивів і спрямованості особистості; 3) корекцію бачення людиною власної кар'єри (типу, виду траєкторії, досягнень, успіхів та можливих невдач

в процесі реалізації кар'єри тощо); 4) профілактику регресу, синдрому вигорання; 5) зниження негативних наслідків кар'єрних криз.

Література:

1. Васьківська С.В. Основи психологічного консультування: навчальний посібник / С.В. Васьківська. – К.: Четверта хвиля, 2004. – 256 с.
2. Ihnatovych O. Psychological and pedagogical technologies of selection of students in the pedagogical higher educational institutions / O. Ihnatovych // Znanstvena misel journal (Ljubljana, Slovenia), №14, VOL.2, 2018 (ISSN 3124-1123). – P. 42-46.
3. Ігнатович О.М. Теоретико-методологічні засади психологічного консультування дорослих з проблем кар'єрного розвитку / О.М. Ігнатович // Наукова спадщина академіка Івана Зязюна у вимірах сучасності: збірник матеріалів І науково-практичної конференції (30-31 березня 2017 року) / ред.колегія: В.П. Андрущенко, В.Г. Кремень, Н.Г. Ничкало; укл. Н.В. Гузій. – Київ: вид-во НПУ імені М.П.Драгоманова, 2017 – с.280-284.
4. Психологія профорієнтації в системі педагогічної освіти: монографія / Єгорова Є.В, Ігнатович О.М, Кобченко В.В, Литвинова Н.І, Марченко І.Б., Мерзлякова О.Л., Синявський В.В., Татаурова Г.П., Шевенко А.М.;[за ред. О.М. Ігнатович.] – К.: Педагогічна думка, 2014. – 375 с.
5. Професійна орієнтація: підручник / [Єгорова Є.В, Ігнатович О.М, Кобченко В.В, Литвинова Н.І, Марченко І.Б., Мерзлякова О.Л., Синявський В.В., Татаурова-Осика Г.П., Шевенко А.М.; за ред. О.М. Ігнатович] – К.: Педагогічна думка, 2014. – 283с.
6. Психодіагностичне забезпечення профорієнтації в системі педагогічної освіти: посібник / [Єгорова Є.В, Ігнатович О.М, Кобченко В.В, Литвинова Н.І, Марченко І.Б., Мерзлякова О.Л., Синявський В.В., Татаурова-Осика Г.П., Шевенко А.М.; за ред. О.М. Ігнатович] – К.: Педагогічна думка, 2014. – 282 с.
7. Цымбалюк А. Э. Характеристика основных проблем психологии карьерного развития // Ярославский педагогический вестник. 2016. №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/harakteristika-osnovnyh-problem-psiologii-karier-nogo-razvitiya> КиберЛенинка: <https://cyberleninka.ru/article/n/harakteristika-osnovnyh-problem-psiologii-karier-nogo-razvitiya>