

МЕТОДОЛОГІЯ ФОРМУВАННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ І ДОСЯГНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО УСПІХУ ФАХІВЦІВ

Базиль Л. О., Орлов В. Ф.

Інститут професійно-технічної освіти НАПН України

ljudmilabazyl@gmail.com, v.f.orlov@ukr.net

На сучасному етапі становлення інформаційно-технологічного суспільства, зумовленого динамічним розвитком цифрових технологій, істотно видозмінюються способи самоздійснення людини. Провідними критеріальними характеристиками життєдіяльності особи постають, із одного боку, особливості та результати її буття в системі «соціум – людина – природа», а з другого, – своєрідність і наслідки її самоутвердження в загальносвітовому просторі, що посилюється консолідацією людства в умовах інтелектуальної революції, кризи духовно-просвітницьких цінностей, інших глобалізаційних викликів. Відтак успішній професійній діяльності сприяють не грамотність і обізнаність фахівців, а вміння самостійно здобувати знання, критично їх переосмислювати і творчо використовувати для виконання фахових завдань. Цілісна ж самореалізація людини обумовлюється пріоритетними ціннісними орієнтаціями щодо вибору професії й сфери діяльності, відповідності реалій фахової праці інтересам і здібностям працівників, рівнем домагань і досягнень у виконанні комплексних професійно-функціональних завдань, а також активною світоглядною позицією щодо навчання, самовдосконалення, саморозвитку й самоактуалізації у процесі утвердження кар'єрних орієнтацій, набуття навичок проектування майбутньої кар'єри та її реалізації.

У сучасному науковому дискурсі кар'єра позиціонується як складне соціально-психологічне явище, що обумовлює життєдіяльність людини й передбачає постійні зміни (підйоми і спади) в її професійному й особистісному розвитку. Наразі розглядаємо кар'єру як процес реалізації людиною себе, своїх можливостей в умовах професійної діяльності.

Відтак, успішно спланувати професійну кар'єру спроможні особи зі сформованими стійкими кар'єрними орієнтаціями. Водночас у практичній діяльності часто трапляються ситуації інтуїтивної реалізації фахівцем власних кар'єрних орієнтацій, тобто без розроблення деталізованого плану власних дій із прогнозованими результатами й кінцевою метою, визначення й усвідомлення етапів кар'єрного розвитку.

Відповідно до результатів численних опитувань і аналізу фактичних даних, отриманих під час тривалих педагогічних спостережень, узагальнюємо: кар'єрні орієнтації дорослих осіб, зазвичай, відображають професійні й особистісні інтереси, ціннісне ставлення до певних видів фахової діяльності, схильності й спрямованості до відповідних способів виконання дій тощо.

Безперечно, кожний індивід є унікальною особистістю зі сформованим комплексом індивідуальних характеристик, мотивів, ціннісних орієнтирів і

переконань, які цілісно визначають вибір кар'єри та конкретні уявлення про фахову працю й професійне зростання. Однак часто, як свідчить практичний досвід, уявлення про кар'єрний розвиток виникають внаслідок випадкових чинників або під впливом ситуаційних обставин (мода на професію, чутки про переваги, що надаються працівникам конкретного підприємства, зокрема у кар'єрному зростанні тощо), зовнішніх мотивів вибору професії (майбутня посада дозволяє обмежитися набутою професійною освітою, поради батьків або друзів та ін.). Як наслідок, у таких працівників виникають істотні труднощі та розчарування щодо реалізації власного професійного потенціалу.

Істотним недоліком професійної освіти в Українській державі є її зорієнтованість на підготовку фахівців як «пасивних виконавців інструкцій», що унеможлиблює творчий розвиток людини, оскільки увага зосереджується на засвоєнні кваліфікаційних вимог, професійно-функціональних обов'язків, типових способів вирішення завдань, алгоритмів фахових дій тощо. Наприклад, випускники закладів професійної освіти, зазвичай, чітко усвідомлюють, що: по-перше, будь-яка посада має відповідну «функціональну інструкцію», якою слід керуватися, а по-друге, більшість працівників є підлеглими і мають виконувати розпорядження та накази керівників. Означені явища призводять до стагнаційних процесів в особистісно-професійному розвитку працівників, позаяк пасивне виконання «посадових інструкцій» уповільнює й істотно знижує професійне зростання фахівців, мінімізуючи їхню здатність реалізовувати наявні здібності й внутрішній потенціал.

Пріоритетним напрямом реформування освітньої галузі визначено оновлення змісту професійної підготовки майбутніх фахівців, стимулювання пізнавальної діяльності, самопізнання і професійного саморозвитку. Водночас професійна освіта потребує внесення змін у механізми й способи формування ціннісних і кар'єрних орієнтацій. Традиційно, у вітчизняній системі виробничих відносин і залучення робітників до активної участі в модернізації виробництва, підвищенні продуктивності праці потужним рушієм було матеріальне стимулювання. У зв'язку з цим у суспільстві досі панує ціннісно-світоглядна позиція, що найкращим місцем працевлаштування буде установа, в якій висока зарплатня. Натомість у розвинених країнах Європейського Союзу і США сформувалося суспільне переконання, що людей до праці мотивує не стільки матеріальна винагорода, скільки можливість зробити внесок задля розвитку справи. У такому контексті актуальним є твердження С. Кові, що заробітна плата – не стимул для творчої самореалізації, а очікуваний результат. Її розмір має узгоджуватися з індивідуально-особистісними ресурсами людини, витраченими на виконання професійно-функціональних завдань. У практиці трапляються ситуації, за яких фахівці із високою зарплатнею «...ненавидять кожну хвилину перебування на роботі. Часом такі працівники шукають інше місце працевлаштування, з меншим розміром оплати праці, але з більшими

можливостями щодо самореалізації і кар'єрного зростання... Багато з них готові працювати у позаробочий час з максимальними зусиллями за наявності переконання, що результати їхньої праці будуть належно оцінені суспільством». Таким чином, людина, яка працює, керуючись лише матеріальним інтересами, не може стабільно продукувати якісні результати, оскільки зорієнтована не на якість, а на заробіток, тобто її мета не узгоджується зі зрослими потребами суспільства. Отже, суспільство також не зможе підтримати такого фахівця в його кар'єрних сподіваннях.

Головною причиною виникнення в особи значного рівня незадоволеності своїм соціальним становищем і станом професійної кар'єри позиціонуємо істотні відмінності між індивідуально-особистісними уявленнями фахівця про самого себе та його реальними можливостями й особистісними ресурсами. Такі розходження потребують психолого-педагогічної корекції. Стосовно кар'єрних орієнтацій корекція передбачає формування переконання про внутрішню значущість людини як особистості, що утверджується на рівні самосвідомості. Відтак кожному фахівцеві важливо чітко усвідомлювати власну унікальність, наявність творчого потенціалу і здатність самостійно визначати спосіб самореалізації й кар'єрного зростання.

Аналіз наукових розвідок і емпіричних досліджень дав змогу виявити такі основні суперечності, що спричиняють появу розходжень між уявленнями працівників про самих себе та їхнім ресурсним потенціалом. Такі суперечності виникають між:

- розумінням індивідом суті кар'єри і середовищем, в якому він може професійно зростати, розраховуючи на власні сили;
- кар'єрою й іншими сферами життєдіяльності особи, обставинами, в яких такі розходження посилюються;
- соціальними стереотипами щодо кар'єри та їхнім впливом на кар'єрні орієнтації окремих індивідів;
- відсутністю смислових зв'язків між якістю професійної підготовки та перспективами життєдіяльності і професійної самореалізації.

Для подолання означених суперечностей у людини має бути сформоване чітке уявлення про характерні ознаки професійної діяльності, перспективи кар'єрного зростання та усвідомлення власної унікальності й значущості. Однак в Україні більшість громадян, як переконує досвід, часто відчують супротив своїм зусиллям, зорієнтованим на самореалізацію в кар'єрі. У зв'язку з цим у вітчизняному суспільному просторі виникають парадоксальні явища. Із одного боку, сучасні роботодавці усвідомлюють необхідність задоволення потреб працівників у кар'єрному зростанні. Відтак рекрутери обіцяють привабливі перспективи кар'єрного зростання кожному новонайманому працівникові. З іншого боку, людина з нестійкими кар'єрними орієнтаціями часто потрапляє в ситуації, що суперечать її уявленням про життєвий успіх, призводять до зневіри

у власних силах, спричиняючи деколи навіть психічні розлади у молодих працівників.

Такі явища підвищують й увиразнюють необхідність здійснення постійного психолого-педагогічного супроводу, що сприятиме утворенню кар'єрних орієнтацій. Йдеться про супровід щодо розвитку планування кар'єри і формування уявлень про кар'єрний і професійний успіх людини, надання педагогічної підтримки дорослим у процесі перепідготовки, підвищення кваліфікації, забезпечення оптимальних умов для самореалізації, розроблення та впровадження програм зміни кар'єрних орієнтацій на різних етапах професійного зростання людини.

Мета й основні завдання супроводу полягають у поглибленні й розширенні професійних інтересів, стимулюванні мотивації кар'єрного розвитку, ознайомленні зі способами швидкого адаптування в нових економічних умовах, набутті сучасних способів мислення, вмінь злагоджено працювати у команді, в різних умовах професійних ситуацій задля творчої самореалізації.

Методично виважене надання психолого-педагогічного супроводу сприятиме усвідомленню кожною особою власних здібностей і можливостей, зіставленню реального й ідеального професійного «Я», набуттю ціннісного ставлення до індивідуально-особистісних якостей, формуванню навичок цілепокладання, розвитку професійно важливих якостей майбутніх фахівців. Водночас зауважимо: сформовані кар'єрні орієнтації уможливають самореалізацію й самоактуалізацію людини, якщо траєкторія професійної кар'єри спроектована відповідно до її власних інтересів і здібностей. Якщо ж професійна кар'єра фахівця обумовлена випадковими чинниками (відстань від місця проживання до роботи, можливість працевлаштуватися «по знайомству» тощо), то таким працівникам надзвичайно складно вдається реалізувати професійний потенціал і отримувати задоволення від досягнутого успіху. Таким чином, формування кар'єрних орієнтацій слугує важливим складником професійного шляху кожної людини.

Цілісне набуття кар'єрних орієнтацій передбачає гармонійний розвиток поколінь нащадків, які усвідомлюють, що кар'єра може охоплювати широкий діапазон професійних функцій і видів діяльності, організацій, галузей і професій. Зважаючи на кореляційні взаємозв'язки розвитку кар'єрних орієнтацій особистості та її інтересів і схильностей до певного типу професійної діяльності, ми вважаємо, що їх виявлення і врахування максималізує оптимальність вибору (чи проектування) кар'єрної стратегії, котра забезпечуватиме найбільше моральне задоволення і дозволить максимально реалізувати особистісний потенціал.

Існує багато факторів, що впливають на формування й утворення певного типу кар'єрної орієнтації (професійна компетентність, виклик, служіння, підприємництво, стабільність тощо). З-поміж важливих рушійних механізмів

виокремлюємо – психологічний тип особистості, пізнавальні інтереси, схильності, професійна спрямованість, професійна мотивація, рівень досягнень, самооцінка, очікування інших людей. Відтак, кожний індивід характеризується унікальним поєднанням особистісних якостей, життєвою концепцією, мотивами, цінностями, які зумовлюють вибір кар'єри.

Незважаючи на ситуації неусвідомленої реалізації фахівцем кар'єрних орієнтацій, акцентуємо увагу, що провідним внутрішнім фактором, що регулює рівень активності людини, є її уявлення про себе, про свої можливості загалом і зокрема щодо конкретних видів діяльності, що обумовлює прогнозування очікуваних результатів. Означені уявлення формуються під впливом результатів зовнішнього і внутрішнього оцінювання. З одного боку, оцінки якісних показників діяльності суб'єкта, їхніх успіхів і невдач оточенням (колегами, керівництвом, суспільство та ін.), а з іншого, – на основі результатів внутрішньої рефлексії реальних досягнень, осмислення власних можливостей і потенціалу. Адже кожна особа має велику кількість суб'єктивних образів «Я-концепції», які існують у різних площинах. Часто варіанти образів узгоджені з її уявленнями про себе у конкретний часовий проміжок, або відтворюють її уявлення про майбутній ідеал свого «Я», набутий внаслідок реалізації усіх планів, досягнення всіх очікувань, або відображають уявлення інших про певну особу тощо. Наприклад, з-поміж уявлень про кар'єру у випускників закладів професійної освіти, пріоритетними є уявлення про себе у професії, тобто професійна «Я-концепція». Водночас, ми усвідомлюємо, що уявлення про кар'єру можуть виражати й іншу спрямованість, зокрема сподівання та наміри певного індивіда. Наприклад, уявлення про те, до чого людина прагне, якою хоче стати, щоб відповідати очікуванням оточуючих. Таке уявлення має найбільш вагоме значення для стимулювання зусиль, спрямованих на самореалізацію фахівця у професії. У практиці трапляються й фантастичні уявлення, що віддзеркалюють особистісну суть людини крізь призму власних бажань, не враховуючи реальних можливостей.

Психологи стверджують, що всі уявлення індивіда про себе проявляються одночасно. Але, якщо одне з них переважає над іншими, тоді воно змінить її особистість, поведінку і вплине на уявлення про професійний успіх і, відповідно на ставлення до майбутньої професії. Наприклад, домінування фантастичних уявлень про майбутню професійну кар'єру не є передумовою для виникнення відповідних вчинків, які б допомогли здійсненню бажаного, а навпаки, залишає людину серед власних мрій. Ступінь правильності уявлень виявляється не стільки в тому, що людина думає або говорить сама про себе, скільки в її ставленні до досягнень інших. Все, що людина робить для себе, вона робить і для інших, навіть у тому випадку, коли їй здається, що вона робить це для себе. Однак, якщо особа замислюється над вибором професії, то враховує інформацію про цю професію від інших.

Відомо, що людина розвивається і стає особистістю в результаті спілкування і спільної діяльності з іншими людьми. Все, що знає і вміє людина зараз, її думки й якості, звички та способи поведінки з'явилися на основі спілкування з оточенням. Відтак кар'єрна орієнтація є результатом постійних спостережень і накопичення відповідного досвіду спілкування, зіставлення того, що фахівець спостерігає в собі, з тим, що бачить в людях, які є прикладом для наслідування. У зв'язку з цим найбільш ефективною формою набуття кар'єрних орієнтацій позиціонуємо тренінги. Тренінг може охоплювати досить велику кількість різного роду активностей: лекція, демонстрація, індивідуальне консультування, дискусія, рольова гра, розбір критичних ситуацій, тренінгові ігри, тренінги на базі комп'ютерних програм, інтерактивних відеопрограм, посібники з тренінгів для самостійного навчання (використання самоучителя), аналіз конкретних ситуацій (кейс-стаді), інструктування на робочому місці, програмоване навчання, роботу в проектних групах. Цей вельми неоднорідний набір форм навчання, є структурованим і певною мірою формалізованим. Не випадково слово «тренінг» часто супроводжується прикметником «формальний», щоб відрізнити тренінг від різноманітних форм «стихійного» набуття життєвого і професійного досвіду. Досвідом у тренінгу оволодівають цілеспрямовано упродовж короткотермінових строків.

Відомо, що тренінги особистісного зростання було започатковано з 70-х р. ХХ століття в межах поширення Руху за розкриття людського потенціалу (Human Potential Movement) в США. З-поміж відомих тренінгів першим вважають тренінг «Динаміка розуму» (Mind Dynamics), організований О. Евереттом у 1970 р. Пізніше з цього тренінгового напрямку (а також інших) у 1974 р. в США сформувався процес Лайфспрінг (Lifespring). У таких тренінгах зазвичай брали участь керівники і топ-менеджери великих національних і транснаціональних компаній та корпорацій. Система навчання Лайфспрінг, маючи понад 25-річний досвід роботи на світовому ринку, зарекомендувала себе винятково ефективною у сфері формування кар'єрних орієнтацій, особистісного зростання, оптимізації керівництва командою чи робітничим колективом, максимально повного розкриття та активізації незадіяного творчого потенціалу працівників.

У вітчизняній професійній педагогіці поряд із терміном «тренінг» використовуємо такі поняття як активна соціально-психологічна підготовка, інтерактивне навчання, лабораторний тренінг, групи інтенсивного навчання, групи відкритого навчання. Груповий тренінг вітчизняні вчені почали використовувати у 90-х р. Але ця форма так і не набула тої ваги у навчальному процесі, на яку може розраховувати. Проблемою тих часів і зараз була і є підготовка педагогів-тренерів. Це нагальна потреба сучасної психологічної і педагогічної освіти. Вже стає зрозумілим, що спроби реформувати сучасну професійну школу неможливі, якщо і далі триматися за стандарти радянської школи та індустріальну модель професійної освіти.

Наразі актуальною є думка: якщо фахівець не буде самовдосконалюватися, то дуже швидко залишиться з дипломом про певний рівень професійної освіти, але без роботи. У зв'язку з цим в освітніх установах відкривають центри професійної кар'єри. У більшості закладів вищої і професійної освіти такі центри функціонують як соціальні проекти, метою яких передбачено забезпечення ефективної співпраці між установами державної влади, закладами освіти, соціальними партнерами, роботодавцями, студентами. Провідним завданням центрів кар'єри визначено: забезпечити дієву підтримку і допомогу випускникам закладу освіти у працевлаштуванні засобами активізації власних ресурсів, формування активної світоглядної позиції щодо життєтворчості, визначення ціннісних пріоритетів та стимулювання позитивної внутрішньої мотивації щодо професійних успіхів та освітніх досягнень.

Як переконує освітня практика і досвід вивчення роботи закладів освіти, у центрі уваги співробітників центрів кар'єри перебувають, зазвичай, студенти випускних курсів, більшість із яких уже працевлаштовані в Україні або мають стійкий намір розпочати трудову діяльність за кордоном. Тому провідною функцією центру кар'єри стає визначення і розвиток ціннісних кар'єрних орієнтацій кожного індивіда, виявлення та аналіз їхніх здібностей, планування можливих варіантів майбутньої професійної кар'єри в Українській державі чи у зарубіжних країнах. Важливо, що до центрів професійної кар'єри часто звертаються молоді фахівці. Відтак співробітники центрів у ході проведення тренінгів активізують сформовані орієнтації фахівців, корегують їхні ціннісно-світоглядні переконання, сприяють перепідготовці і підвищенню кваліфікації, забезпечують розвиток комунікативних якостей, залучають слухачів до активних форм співпраці з різними українськими й іноземними організаціями, обміну досвідом і досягненнями, наприклад в межах організації і проведення конкурсів інноваційних ідей, стартап-проектів, презентацій, майстер-класів тощо.

Прикметно, що з-поміж функцій центрів кар'єри при закладах професійної освіти передбачається адаптація суб'єктів навчання в практичній діяльності, підтримка зворотного зв'язку, здійснення моніторингу кар'єрного розвитку та вивчення ринку професій (наприклад, цикли тренінгів «Людина та світ професій» і «Побудова кар'єри»), метою яких передбачено ґрунтовне самопізнання для усвідомленого вибору ними майбутнього професійного шляху, максимальної реалізації власних професійних здібностей та підвищення конкурентоспроможності в сучасних умовах).

Отже, на часі – підготовка фахівців із сталим рівнем розвитку кар'єрних орієнтацій, які не тільки бачать суперечливі моменти професійного і кар'єрного зростання, а й визначають конструктивні способи їх вирішення, сприяючи у такий спосіб розв'язанню проблемних питань життєдіяльності особи і досягнення успіху в розвитку професійної кар'єри.

Література:

1. Arthur M. B., Khapova S. N., Wilderom C. P. Career success in a boundaryless career world // *Journal of organizational behavior*. 2005. Vol. 26. №. 2 P. 13–16
2. Hall D. T., Mirvis, P., (2013). *Redefining work, work identity, and career success*, in *The Oxford Handbook of the Psychology of Working*, David L. Blustein, New York: Oxford University Press, P. 203-217
3. Базиль Л. Професійно-кар'єрне зростання педагогів професійної школи в умовах ринкової економіки: концептуально-світоглядні аспекти // Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи : тези доп. ІХ міжнар. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 9-10 листоп. 2017 р.) / редкол.: Н. Г. Ничкало, М. Є. Скиба, В. О. Радкевич [та ін.]. Хмельницький : ХНУ, 2017. С. 74-76
4. Кови С., Колоссимо Д. *Правила выдающейся карьеры*; пер. с англ. М. Мацковской. Москва : Манн, Иванов и Фербер ; Эксмо, 2013. 224 с.
5. Кучерявий О. Г. *Кар'єрне зростання: особистісний вимір : монографія*. Київ : Слово, 2015. – 224 с.
6. Орлов В.Ф. Кар'єрні орієнтації суб'єктів сучасної професійної школи // *Науковий вісник ІІТТО Професійна педагогіка*. 2017. № 13. С. 15-21.
7. Шейн Э. Х. *Развитие карьеры организации: теоретические и практические вопросы*. Санкт-Петербург: Питер, 2007. 336 с.