

Консультування із професійної кар'єри як важливий чинник самореалізації майбутніх фахівців

Базиль Л. О., Орлов В. Ф.

Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, м. Київ, Україна

*Corresponding authors. E-mail: ljudmilabazyl@gmail.com, v.f.orlov@ukr.net

Анотація. У статті обґрунтовується консультування з професійної кар'єри як дієвий психолого-педагогічний чинник забезпечення якості професійної підготовки майбутніх фахівців у закладах освіти, що конкретизується алгоритмами дій та механізмами проектування (планування, розроблення) кар'єри і побудови кар'єрної траєкторії, визначення оптимальних способів (шляхів, рішень) професійного й кар'єрного розвитку, коригування кар'єрної траєкторії задля підвищення ефективності фахової діяльності.

Ключові слова: кар'єра, професійна кар'єра, консультування з професійної кар'єри, кар'єрні орієнтації, професійна освіта, центри професійної кар'єри

Вступ. Цілісна самореалізація особи в інформаційно-технологічному суспільстві залежить від узгодженості її ціннісних орієнтацій, установок, інтересів і здібностей із реаліями обраної професії та галузі діяльності, рівнів домагань і досягнень у реалізації професійних функцій, розв'язанні суперечливих завдань, а також від рівня розвиненості активної світоглядної позиції щодо самовдосконалення й самоактуалізації у процесі утвердження кар'єрних орієнтацій, набуття навичок проектування майбутньої кар'єри та її реалізації.

Короткий огляд публікацій з теми. У фокусі наукових пошуків учених питання, пов'язані з визначенням: філософських засад управління професійною кар'єрою людини у соціально-проектній діяльності (П. Бергер, П. Бурдьє, Е. Гідденс, С.Кові, Р. Мертон, Т. Парсонс, Ю. Хабермас та ін.), концепцій особистісного і професійного становлення майбутніх фахівців різних галузей в умовах євроінтеграційних процесів (В. Кремень, Н. Ничкало, В. Орлов, О. Романовський, В. Рибалка, М. Фуллан та ін.), психолого-акмеологічних закономірностей кар'єрного розвитку фахівців (М. Артур, В. Біскуп, Л. Карамушка, О. Кучерявий, Є. Могільовкін, Л. Почебут, Е. Шейн), розробленням науково-методичного супроводу кар'єрного розвитку молоді (С. Алексєєва, Л. Базиль, Д. Закатнов, Т. Канівець, М. Клименко, Л. Кузьмінська та ін.).

Мета. Визначити й науково обґрунтувати особливості консультування майбутніх фахівців із питань професійної кар'єри в сучасних соціально-економічних умовах в Україні.

Матеріали і методи. У процесі дослідницького пошуку було застосовано методи теоретичного аналізу наукових праць, узагальнення інтерпретаційних позицій дослідників щодо сутнісних характеристик консультування з професійної кар'єри, особливостей професійного становлення й кар'єрного розвитку експлікації, педагогічного спостереження, комплексного опитування, бесіди.

Результати та їх обговорення. Студіювання наукових праць та узагальнення інтерпретацій науковців щодо сутнісних характеристик ключових понять дослідження дозволяє узагальнити: кар'єра – це складне соціально-психологічне явище, котре детермінує життєдіяльність особи й передбачає постійні зміни (підйоми і спади) в її професійному й особистісному розвитку. В контексті дослідження кар'єру позиціонуємо як процес реалізації людиною себе, своїх можливостей в умовах професійної діяльності. При цьому усвідомлюємо, що успішно спланувати професійну кар'єру спроможні особи зі сформованими стійкими кар'єрними орієнтаціями. Звісно, в практичній діяльності 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, зазвичай, відображають професійні й особистісні інтереси, ціннісне ставлення до певних видів фахової діяльності, схильності й спрямованості до відповідних способів виконання дій тощо. Відтак важливе значення в освітній галузі має відводитися здійсненню консультування з професійної кар'єри (career counseling). Означений процес розглядаємо як дієвий психолого-педагогічний чинник забезпечення якості професійної підготовки майбутніх фахівців в закладах освіти, що конкретизується алгоритмами дій та механізмами проектування (планування, розроблення) кар'єри і побудови кар'єрної траєкторії, визначення оптимальних способів (шляхів, рішень) професійного й кар'єрного розвитку, коригування кар'єрної траєкторії задля підвищення ефективності фахової діяльності.

У консультуванні важливо враховувати, що кожна особа – унікальна і вже має сформований комплекс індивідуальних характеристик, мотивів, ціннісних орієнтирів і переконань, які цілісно відображають її уявлення про фахову працю, обумовлюють вибір кар'єри й подальше професійне зростання. Однак часто, як свідчить практичний досвід, уявлення про кар'єрний розвиток формуються під впливом випадкових чинників,

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. Водночас, незважаючи на існуючі ситуації неусвідомленої реалізації фахівцем кар'єрних орієнтацій, на нашу думку, уявлення про себе, про свої можливості щодо окремих дій і діяльності загалом є потужним детермінантом і своєрідним каталізатором, що регулює рівень активності людини і прогнозування очікуваних результатів. Такі уявлення формуються у процесі осмислення результатів зовнішнього і внутрішнього оцінювання. З одного боку, – це оцінні міркування оточення про якісні показники діяльності суб'єктів, їхніх успіхів і невдач, а з іншого, – результати внутрішньої рефлексії реальних досягнень, осмислення власних можливостей і потенціалу. Адже кожна особа має велику кількість суб'єктивних образів «Я-концепції». Часто варіанти образів узгоджені з її уявленнями про себе в 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 (професійно-технічної) освіти, пріоритетними є уявлення про себе у професії, тобто професійна «Я-концепція». Водночас, ми усвідомлюємо, що кар'єрні орієнтації та уявлення про кар'єру можуть виражати й іншу спрямованість, зокрема сподівання та наміри певного індивіда. Наприклад, уявлення про те, до чого особа прагне, якою хоче стати, щоб відповідати соціальним запитам, очікуванням родини тощо. Таке уявлення є найбільш вагомим стимулом дій індивіда щодо його самореалізації в професії. В освітній практиці трапляються уявлення, що віддзеркалюють особистісну суть майбутніх фахівців крізь призму власних бажань, без урахування реальних можливостей.

Істотним недоліком освітнього процесу в закладах професійної (професійно-технічної) освіти є його 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. Як наслідок, випускники 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. Це призводить до стагнаційних явищ 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.

Пріоритетними напрямками реформування освітньої галузі передбачено оновлення змісту професійної підготовки майбутніх фахівців, стимулювання їхньої 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 зарплата. 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» [4, с. 38]. Таким чином, людина, яка працює, керуючись лише матеріальними 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 майбутніх фахівців корекція передбачає формування переконання про внутрішню значущість людини як особистості, що утверджується на рівні самосвідомості. Відтак кожному індивіду 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.

На подолання означених суперечностей спрямовуються заходи щодо консультування з професійної кар'єри майбутніх фахівців, що організуються для окремої особи (індивідуальне консультування), кількох індивідів (групове консультування) або кількох груп (циклове консультування) на основі застосування діагностичних методів і методик самооцінки індивідуальних якостей, оцінки професійної діяльності, методів інформування й аналізу тенденцій ринкової економіки з урахуванням специфіки фаху.

Традиційно, консультування з професійної кар'єри передбачає: проведення бесіди-знайомства (первинне знайомство, визначення потреб, загальних ціннісних уявлень індивіда про власне майбутнє, добробут, сферу діяльності тощо); формулювання проблеми (визначення чітких, вимірюваних, досяжних цілей, аналіз індивідуальних переваг і недоліків); цілісну оцінку індивідуально-особистісних, професійно значущих якостей особи (застосування діагностувальних методик, тестів, опитування-інтерв'ювання, моделювання-проектування траєкторії професійної кар'єри); зворотній зв'язок (консультант інформує про результати діагностування із вказівкою їх значущості); реалізацію спроектованої кар'єрної траєкторії (уточнення цільових орієнтирів, способів, методів і засобів їх досягнення з урахуванням засвоєних відомостей). Таким чином формують чіткі уявлення про характерні ознаки професійної діяльності, перспективи кар'єрного зростання та усвідомлення власної унікальності й значущості.

Більшість громадян, як переконує досвід, часто відчувають супротив своїм зусиллям, зорієнтованим на самореалізацію в кар'єрі. З одного боку, сучасні роботодавці усвідомлюють необхідність задоволення потреб працівників у кар'єрному зростанні й 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 увиразнюють значущість консультування з професійної кар'єри й підтверджують необхідність здійснення постійного психолого-педагогічного супроводу, що сприятиме утвердженню кар'єрних орієнтацій. Йдеться про супровід щодо розвитку планування кар'єри і формування уявлень про кар'єрний 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 фахівців. Мета й основні завдання психолого-педагогічного супроводу зорієнтовані на поглиблення та збільшення професійних інтересів, стимулювання мотивації кар'єрного розвитку, ознайомлення зі способами швидкого адаптування в нових економічних умовах, набуття сучасних способів мислення, вмінь злагоджено працювати у команді.

Методично виважене надання постійного 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 уможлиблюють 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.

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, її інтересів і схильностей до певного типу професійної діяльності, стверджуємо, 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 утвердження 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.

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 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 адекватності 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.

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 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'єрному 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).

Висновки. Отже, перспективним напрямом забезпечення якості професійної освіти вбачаємо підготовку фахівців із сталим рівнем розвитку кар'єрних орієнтацій, які не тільки визначають суперечливі моменти професійного і кар'єрного зростання, а й обирають 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 ПТТО Професійна педагогіка. 2017. № 13. С. 15-21.
7. Шейн Э. Х. Развитие карьеры организации: теоретические и практические вопросы. Санкт-Петербург: Питер, 2007. 336 с.

REFERENCES

1. Arthur M. B., Khapova S. N., Wilderom C. P., (2005) 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. Bazil L. (2017). Profeslyno-kar'Erne zrostannya pedagogiv profeslynoyi shkoli v umovah rinkovoyi ekonomiki: kontseptualno-svitoglyadni aspekti // Profeslyne stanovlennya osobistosti: problemi i perspektivi : tezi dop. IX mlzhnar. nauk.-prakt. konf. (m. Hmel'nitskiy, 9-10 listop. 2017 r.) / redkol.: N. G. Nichkalo, M. E. Skiba, V. O. Radkevich [ta In.]. Hmel'nitskiy : HNU, 2017. S. 74-76
4. Kovi S., Kolossimo D. (2013). Pravila vyidayuscheysya kareryi; per. s angl. M. Matskovskoy. Moskva : Mann, Ivanov i Ferber ; Eksmo, 2013. 224 s.
5. Kucheryaviy O. G. (2015). Kar'Erne zrostannya: osobistIsniy vimIr : monografIya. KiYiv : Slovo, 2015. – 224 s.
6. Orlov V.F., (2017). Kar'Ernl orIEntatsIYi sub'EktIv suchasnoYi profeslynoYi shkoli // Naukoviy vIsnik IPTO Profeslyna pedagogIka. 2017. # 13. S. 15-21.
7. Sheyn E. H., (2007). R azvitie kareryi organizatsii: teoreticheskie i prakticheskie voprosyi. Sankt-Peterburg: Piter, 2007. 336 s.

L. O. Bazyl, V. F. Orlov Professional career counselling as an important factor in self-realization of future specialists

Abstract. The article justifies professional career counselling as an effective psychopedagogical factor in ensuring the quality of future specialists' professional training in educational institutions, which is specified by the action algorithms and mechanisms for designing (planning, developing) career and building a career trajectory, identifying the optimal ways (means, steps) of professional and career development, adjusting the career trajectory in order to enhance professional performance.

Keywords: career, professional career, professional career counselling, career orientations, professional education, centers for professional career