



УДК 377, 159.9

**PEDAGOGICAL CONDITIONS OF PSYCHOLOGICAL AND
PEDAGOGICAL SUPPORT OF THE PERSONALITY OF A SCIENTIFIC
AND TEACHING WORKER IN PROFESSIONAL CAREER
DEVELOPMENT**

**ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ
ОСОБИСТОСТІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНОГО ПРАЦІВНИКА У РОЗВИТКУ
ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ**

Oleksin Y.P. / Олексін Ю.П.
Kochubey A.V. / Кочубей А.В.

Sokal V.A. / Сокаль В.А.

Shevchuk T.E. / Шевчук Т.Є.

Yakubovska S.S. / Якубовська С.С.

*National University of Water Management and Nature Management,
Rivne, 75 Oleksy Novaka St., 33028*

*Національний університет водного господарства та природокористування,
м.Рівне, вул.Олекси Новака, 75, 33028*

***Анотація.** У статті висвітлюються педагогічні умови психолого-педагогічної підтримки особистості науково-педагогічного працівника у розвитку професійної кар'єри.*

***Ключові слова:** розвиток професійної кар'єри; критерії вдалої кар'єри; класифікація всиходіагностичних методик; кар'єрна орієнтація.*

Вступ

Розробка форм психолого-педагогічної підтримки особистості у розвитку професійної кар'єри має базуватися на кар'єрограмах працівників щодо їх посадового просування за умови розвитку професійних та особистісних компетенцій. Кар'єрне зростання визначають в контексті рівня оволодіння конкретними знаннями і вміннями щодо якісної і відповідальної діяльності. Ці рівні можна описати як діапазон компетентності. Для кожної зони компетентності потрібно визначити також і досвід та загальний рівень компетентнісної підготовки. На цих засадах створюється карта кар'єри, котра включає «цільові точки» працівника щодо кар'єрного розвитку.

Основний текст

Зазначимо, що розвиток професійної кар'єри – це послідовність професійних позицій, які займає індивідум, а суб'єктивне – це те, як людина сприймає власну кар'єру, який спосіб її професійного життя і власної ролі у соціумі. Найважливішою детермінантою професійної кар'єри людини є її уявлення про свою особистість – так звана професійна «Я-концепція», яку кожна людина втілює у багатоаспектних кар'єрних вирішеннях. Професійні переваги і тип кар'єри є досить значущими в дослідженні професійної конкурентоздатності спеціаліста.

Помітним явищем у вивченні кар'єри стали наукові праці В. Романова, Казакової Т.С., Лозовецької В.Т. та ін. У них розкриваються концептуальні основи кар'єри і кар'єрної стратегії; аналізується стан і стратегічні орієнтири кар'єрного розвитку; досліджуються проблеми регулювання кар'єри;



узагальнюється стратегія і тактика самоврядування кар'єрою [1, 3, 4, 5, 6].

Для фахівця характерними є певна особистісна концепція, побудження, мотиви і цінності, які мають важливе значення у пріоритетному виборі кар'єрних орієнтацій. Досвід особистості формує певну систему ціннісних орієнтацій, соціальних та професійних установок щодо кар'єри і роботи взагалі. Тому в професійному плані суб'єкт діяльності розглядається і описується через систему його диспозицій, ціннісних орієнтацій, соціальних установок, інтересів і соціально зумовлених побуджень до діяльності. В американській соціальній психології цьому поняттю відповідають такі поняття, як «кар'єрні орієнтації» чи «якори кар'єри».

Критеріями вдалої кар'єри є задоволення життєвою ситуацією (суб'єктивний критерій) і соціальний успіх (об'єктивний критерій). Кар'єрні орієнтації виникають у процесі соціалізації в результаті накопичення досвіду розвитку кар'єри, вони стійкі і можуть залишатися стабільними впродовж тривалого часу. Кар'єра у системі конкурентоздатності спеціаліста являє собою складний об'єкт наукового аналізу, який відноситься до комплексних міждисциплінарних категорій і вимагає використання різних підходів, особливо соціально-психологічного.

Багатогранність поняття «кар'єра» зумовлює потребу ґрунтовного вивчення психологічних аспектів само актуалізації, професійного становлення та розвитку професійної кар'єри сучасної особистості.

Методи психодіагностики є складовою загальних методів наукового пізнання, які для неї є спеціальними і мають свої особливості як у плані застосування, так й інтерпретації діагностичної інформації. Класифікація методів психодіагностики покликана полегшити практичному психологу вибір методик, що найбільшою мірою відповідають його завданню. Тому класифікація повинна відображати зв'язок методів, з одного боку, з психічними властивостями, що діагностуються, з іншого, – з практичними завданнями, заради яких ці методи розробляються. Критерії вирішення цих завдань і повинні визначити вибір властивостей, що діагностуються, а слідом за цим – і методик, спрямованих на такі властивості, які найкращим чином відповідають наявним умовам. У практичній роботі психодіагностика використовується не заради отримання інформації про психічні властивості як такі, а заради прогнозу соціально значимої поведінки. Питання, пов'язані із загальною класифікацією методів діагностики, та їх короткі характеристики будуть розглянуті в розділі. Наразі існує декілька достатньо обґрунтованих класифікацій психодіагностичних методик. Найбільш загальною основою для методичної класифікації методик є міра об'єктивності-суб'єктивності отриманих діагностичних даних. У цьому плані розрізняють об'єктивні і суб'єктивні методики [52].

Об'єктивні тести – це такі методики, в яких можлива правильна відповідь, тобто правильне виконання завдання. При об'єктивних методиках вплив психолога-діагноста на результат мінімальний.

Суб'єктивні тести – це такі методики, в яких результати значною мірою залежать від досвіду, кваліфікації, інтуїції діагноста.



При проведенні (застосуванні) об'єктивних чи суб'єктивних методик від виконавця (діагноста) вимагається виконання зовсім різних технологічних операцій, тому доцільніше зазначені групи методик класифікувати за тими операціями, які необхідно виконувати діагносту. Така класифікація отримала назву «операціональної». Варто також зазначити, що жорсткої межі між двома класами – об'єктивних і суб'єктивних методик – не існує. Однак, між крайніми варіантами існує низка проміжних варіантів методик, що володіють як і окремими ознаками об'єктивності, так і деякими ознаками суб'єктивності.

Грунтуючись на результатах наукового пошуку [52], враховуючи власний досвід [5] можна запропонувати наступні положення та прикладові форми психолого-педагогічної допомоги особистості в окресленні індивідуальних шляхів розвитку кар'єри, що передбачає:

- вивчення індивідуальних труднощів у здійсненні фахівцями професійної діяльності;
- вивчення особистісних і професійних якостей фахівців у контексті здійснення того чи іншого виду діяльності;
- встановлення відповідності обраного фаху особистісним та професійним якостям фахівця;
- виокремлення та аналіз основних професійних «зон ризику»;
- визначення факторів, що стимулюють розчарування в професії, професійні кризи і симптоматику професійного вигорання;
- виявлення чинників, що потребують спеціального професійного психолого-педагогічного супроводу;
- розробка програми психолого-педагогічного супроводу професійної кар'єри, передусім: стимулювання безперервної професійної самоосвіти; побудова моделей індивідуального професійного зростання для забезпечення індивідуальної професійної освітньої траєкторії;
- розробка індивідуальної програми психологічної підтримки з метою визначення конкретних форм кар'єрної орієнтації особистості.

Важливим етапом у визначенні форм психолого-педагогічної допомоги особистості у її кар'єрному розвитку є вимір кар'єрних орієнтацій.

Вимір кар'єрних орієнтацій («якорів кар'єри») варто здійснювати за такими складовими:

Кар'єрна орієнтація – професійна компетентність, пов'язана з наявністю знань, умінь, компетенцій та талантів в окремій галузі діяльності. Компетентна людина є професіоналом своєї справи, вона буває особливо щасливою, коли досягає успіху в професійній діяльності, але швидко втрачає інтерес до цієї роботи, яка не дає змогу розвиватися. Одночасно така людина шукає визнання своїх талантів, що повинно знаходити своє вираження у статусі, відповідно рівню її майстерності. Вона готова керувати іншими в межах своєї компетентності, але управління не є предметом особистого інтересу. Тому багато хто з цієї категорії відкидають роботу менеджера, а управління розглядають як необхідну умову для кар'єрного зростання у своїй професійній сфері. Зазвичай, це найбільша група в організації, яка забезпечує прийняття компетентних рішень.



Кар'ерна орієнтація – менеджмент, передбачає орієнтацію особистості на інтегрування зусиль інших людей, повноту відповідальності за кінцевий результат та поєднання різноманітних функцій організацій. З віком та досвідом роботи ця кар'ерна орієнтація буде сильнішати. Така робота потребує навичок міжособистісного та групового спілкування, емоційної рівноваги, для того, щоб нести ношу відповідальності та здійснювати владні

функції. Людина з кар'ерною орієнтацією на менеджмент буде вважати, що не досягла мети своєї кар'єри, поки не посяде місце, на якому зможе управляти різноманітними сторонами діяльності організації: фінансами, маркетингом, виробництвом продукції, продажами.

Кар'ерна орієнтація – автономія, передбачає звільнення особистості від організаційних правил, розпоряджень, обмежень. Яскраво виражена потреба – все робити по-своєму: самому вирішувати, коли, над чим і скільки працювати, Така людина не хоче підкорятися правилам організації (робоче місце, час, форма одягу). Звичайно, кожна людина в деякій мірі потребує автономії, але якщо подібна орієнтація виражена сильніше, то особистість готова відмовитися від службового підвищення або від інших можливостей заради збереження своєї незалежності. Така людина може працювати в організації, котра забезпечує достатню ступінь свободи, проте не буде приймати серйозних зобов'язань по відношенню до організації організації, і відкидатиме будь-які намагання обмежити її автономію.

Кар'ерна орієнтація «стабільність». Кар'ерна орієнтація зумовлена потребою в безпечності та стабільності для того, щоб майбутні життєві події були передбачувані. Розрізняють два типи стабільності – стабільність місця роботи і стабільність місця проживання. Стабільність місця роботи – має на увазі пошук роботи в такій організації, яка забезпечує відповідний термін служби, користується доброю репутацією (не звільняє працівників), турбується про своїх працівників після їхнього звільнення та платить великі пенсії, виглядає найбільш надійною у своїй галузі. Людину з такою орієнтацією часто називають «людина організації» – відповідальність за управління кар'єрою перекладає на роботодавця. Вона буде здійснювати які завгодно географічні пересування, якщо того потребує компанія. Людина другого типу, орієнтована на стабільність місця проживання, пов'язує себе з географічним регіоном, «пускаючи коріння» у вибраному місці, вкладаючи свої заощадження у свій дім, і змінює організацію тільки тоді, коли це запобігає його «зривання з місця». Люди, орієнтовані на стабільність, можуть бути талановитими та займати високі посади в організації, але вибираючи стабільну роботу та життя, вони відмовляються від підвищення, якщо воно загрожує ризиком та тимчасовими незручностями.

Кар'ерна орієнтація «служіння». Основними цінностями при цій орієнтації є «робота з людьми», «служіння людству», «допомога людям», «бажання зробити світ кращим» тощо. Людина з такою орієнтацією має можливість продовжувати працювати в цьому напрямі, навіть якщо їй доведеться змінити місце роботи. Вона не буде працювати в організації, яка ворожа її цілям і цінностям, і відмовиться від службового підвищення чи переходу на іншу роботу, якщо це не дасть змогу реалізувати її головні цінності життя. Люди з



такою кар'єрною орієнтацією найчастіше працюють в галузі охорони довкілля, перевірки якості продукції і товарів, захисту прав споживачів тощо.

Кар'єрна орієнтація «виклик». Основні цінності при кар'єрній орієнтації цього типу – конкуренція, перемога над іншими, подолання перешкод, вирішення важких завдань. Людина орієнтована на те, щоб «кидати виклик». Соціальна ситуація найчастіше розглядається з позиції «виграшу – програшу». Процес боротьби і перемога важливіші для людини, ніж конкретна галузь діяльності чи кваліфікація. Новизна, розмаїття та виклик мають для людей з такою орієнтацією дуже велику цінність, і, якщо все йде дуже просто, їм стає нудно.

Кар'єрна орієнтація «інтеграція стилів життя». Людина орієнтована на інтеграцію різних сторін способу життя. Вона не хоче, щоб у її житті домінувала лише сім'я, чи лише кар'єра, чи лише саморозвиток. Вона прагне до того, щоб усе це було збалансованим. Така людина більше цінує своє життя в цілому – де живе, як удосконалюється, ніж конкретну роботу, кар'єру чи організацію.

Кар'єрна орієнтація «підприємництво». Людина з такою кар'єрною орієнтацією прагне створювати щось нове, вона хоче долати перешкоди, готова до ризику, не бажає працювати на інших, а хоче мати свою марку, свою справу, своє фінансове багатство. Причому, це не завжди творча людина, для неї головне – створити справу, концепцію чи організацію, побудувати її так, щоб це було продовженням її самої, вкласти туди душу. Підприємець продовжуватиме свою справу, навіть якщо спочатку він терпітиме невдачі і йому доведеться серйозно ризикувати [2].

Висновки

Отже, педагогічними умовами психолого-педагогічної підтримки особистості в розвитку кар'єри науково-педагогічного працівника є:

✓ професіоналізація особистості науково-педагогічного працівника на основі індивідуалізованої траєкторії розвитку відповідно до закономірностей життєвих етапів, рівня професійної ідентифікації, індивідуальних властивостей людини, рівня її професійної мотивації;

✓ використання форм психолого-педагогічної допомоги особистості у її кар'єрному розвитку на основі вимір кар'єрних орієнтацій (вивчення індивідуальних труднощів у здійсненні фахівцями професійної діяльності; вивчення особистісних і професійних якостей фахівців у контексті здійснення того чи іншого виду діяльності; встановлення відповідності обраного фаху особистісним та професійним якостям фахівця; виокремлення та аналіз основних професійних «зон ризику»; визначення факторів, що стимулюють розчарування в професії, професійні кризи і симптоматику професійного вигорання; виявлення чинників, що потребують спеціального професійного психолого-педагогічного супроводу; розробка програми психолого-педагогічного супроводу професійної кар'єри, передусім: стимулювання безперервної професійної самоосвіти; побудова моделей індивідуального професійного зростання для забезпечення індивідуальної професійної освітньої траєкторії; розробка індивідуальної програми психологічної підтримки з метою визначення конкретних форм кар'єрної орієнтації особистості);



✓ надання психолого-педагогічної допомоги щодо визначення шляхів індивідуальної кар'єри. Метою відповідного супроводу має бути розробка психолого-педагогічних порад щодо формування відповідних особистісних компетенцій у виборі шляхів індивідуального кар'єрного зростання, розвитку індивідуальних професійних здатностей на засадах обґрунтування ефективної стратегії адаптації на ринку праці з урахуванням професійної спрямованості і самореалізації особистості в оволодінні системою професійних знань, умінь і навичок;

✓ застосування обґрунтованого методичного підходу до рейтингового оцінювання працівників як складової побудови професійної кар'єри.

Література:

1. Казакова Т.С. Розвиток професійної кар'єри на основі узгодження інтересів закладу вищої освіти і кар'єрних стратегій індивіда. Режим доступу: <http://www.vestnik-econom.mgu.od.ua/journal/2018/33-2018/14.pdf>

2. Кострубська А.Ф., Забурмеха Є.М. Персональний брендинг як мистецтво досягнення успіху. *Економіка. Управління. Інновації*. 2014. № 1 (11). URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2014_1_56.

3. Лозовецька В.Т. Концептуальні засади професійного саморозвитку сучасної особистості / В.Т.Лозовецька // Науковий вісник ІІТО НАПН України. – № 1. 2011. С. 33 – 39.

4. Лозовецька В.Т. Методологічні підходи до визначення форм підтримки особистості у професійному самовизначення / В.Т.Лозовецька // Науковий вісник Інституту професійно–технічної освіти №3. Професійна педагогіка.

5. Лозовецька В.Т. Методологічні підходи до формування кар'єри майбутніх фахівців / Валентина Лозовецька // Науковий вісник Інституту професійно- технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка : зб. наук. праць : Вип. 8 / Інст-т проф.-тех. освіти НАПН України ; [ред. кол. : В.О. Радкевич (голова) та ін.]. К. : «НВП Поліграфсервіс», 2014. С. 21–28.

6. Лозовецька В.Т. Професійне становлення особистості в сучасних умовах праці / В.Т.Лозовецька // Науковий вісник Інституту професійно–технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб.наук праць: Вип. 5. К: Вид–во Інституту професійно–технічної освіти НАПН України, 2013. С.20.

Abstract. *The article highlights the pedagogical conditions of psychological and pedagogical support of the personality of a scientific and pedagogical worker in the development of a professional career.*

Keywords: *professional career development; criteria for a successful career; classification of all diagnostic methods; career orientation.*