

ОСНОВИ КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ ДО ФОРМУВАННЯ КАР'ЄРНИХ ОЧІКУВАНЬ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ

THE BASICS OF COMPETENCE APPROACH TOWARDS CULTIVATING OF CAREER EXPECTATIONS WITH FUTURE PROFESSIONAL EDUCATION PEDAGOGUES¹

Знання сутності, ролі та місця кар'єри в житті людини необхідно для формування власного успішного професійного розвитку та просування незалежно від обраної сфери діяльності. Будучи невід'ємною частиною іміджу людини, кар'єра в сучасних умовах потребує більш чіткого визначення основних сутнісних характеристик. З цією метою у статті визначено особливості трактування понять "кар'єра", "професійна кар'єра", "кар'єрна компетентність" майбутнього фахівця в галузі професійної освіти з точки зору психолого-педагогічного, соціологічного, економічного, акмеологічного, особистісного підходів. Професійна кар'єра розглядається нами як динамічний процес самовизначення, самоактуалізації, постійного підвищення професійного рівня. З огляду на це важливим завданням вже на початковому етапі підготовки педагогів професійного навчання - окрім засвоєння ґрунтовних знань, навичок та умінь - особливої ваги набуває формування кар'єрної компетентності. Це надає можливість здобувачу освіти відповідати на питання: ким бути; де працювати; як реалізувати власні амбіції, бажання; як необхідно працювати, щоб бути успішним.

Особливості становлення та розвитку сучасного фахівця, зокрема майбутнього педагога професійного навчання, істотно відрізняються не тільки широтою кар'єрного вибору, але й варіативністю кар'єрної траєкторії. Саме тому у статті представлений невеликий обсяг базових характеристик структури, мети, мотивів кар'єрної компетентності, а також визначено умови її формування в процесі професійної підготовки майбутніх фахівців.

Розуміння феномену кар'єри, успішної розбудови кар'єрної компетентності неможливо без розгляду необхідних умов їх успішного формування в залежності від усвідомлення особливостей особистісного і професійного потенціалу, встановлення його відповідності обраної професії, розвитку і саморозвитку професійно важливих якостей на засадах системного аналізу.

При цьому ми спираємося на дослідження в галузі психології та соціології в царині подолання обмежень, криз професійного становлення особистості та використання сприятливої можливості на шляху досягнення кар'єрних цілей. Також відображено роль та місце позитивних і негативних чинників, які перешкоджають реалізації оптимальної моделі розвинутої особистості фахівця. Дослідження показало, що в сучасній системі професійної освіти недостатньо уваги приділяється формуванню кар'єрної компетентності, а переважна більшість студентів не мають чітких та сформованих уявлень про кар'єрне зростання, чинники та критерії успішної кар'єри. Розв'язати цю проблему можливо, якщо створювати в закладах професійної освіти центри консультування з професійної кар'єри.

Ключові слова: кар'єра, професійна кар'єра, кар'єрна компетентність, майбутній фахівець, професійна освіта, особливості та умови формування кар'єрної компетентності.

The awareness of the core, role, and place of career in human life appears indispensable to everyone's successful vocational development and promotion regardless of a chosen field of activity. Being integral part of man's image the concept of career nowadays calls for a more precise definition of its imminent features. To this end the article focuses on construing what future training instructor's "career", "professional career", "career competence" are supposed to mean from psychology-pedagogics, sociological, economic, acmeologic, and personal point of view. We see professional career as a dynamic process of self-determination, self-updating, constant advancement of own vocational level. Therefore, implanting of career competence even at an early stage of professional pedagogues' training - apart from gaining basis knowledge and skills - becomes of paramount importance, since it provides to any applicant possibility to answer "whom to become" "where to get employed", "how to achieve own life goals", "how to proceed at work to become prosperous".

The specifics for formation and development of modern experts, in particular of future professional training pedagogues, differs not only in terms of career options diversity, but also of career locus variety. That is why the article touches upon a limited number of basic characteristics of career competence structure, objective, and incentives, as well as defines the preconditions for its building-up within future professional pedagogues' vocational training фахівців.

Understanding of career phenomenon, of successful career competence development is quite impossible without examining the conditions for their successful formation depending on the realization of personal and professional prospects, on the ascertainment of its compliance with the chosen trade, with development and self-genesis of occupationally relevant properties on the basis of system analysis.

In doing so we rely on a number of studies in the field of psychology and sociology related to overcoming of limitations, of personality's professional formation crisis, as well as linked to the use of favorable possibilities for career goals attainment.

The role and place of positive and negative factors hampering the implementation of an optimal model for experts' developed personality have been also addressed. The studies have manifested certain lack of attention to be drawn to the formation of career competence within modern professional education system while overwhelming number of students have no clear and finite ideas on career promotion, successful career factors and criteria. Setting up of professional education points (centers) for professional career consulting at higher educational establishments is a practical way to tackle the issue above.

Key words: career, vocational career, career competence, future specialist, professional (vocational) education, specific features and preconditions for career competence formation.

УДК 37.08

DOI <https://doi.org/10.32843/2663-6085/2022/45.30>

Бахтіярова Х.Ш.,
канд. пед. наук, доцент,
професор кафедри філософії
та педагогіки
Національного транспортного
університету

¹ Результати, викладені у статті було отримано в рамках міжнародного Erasmus+: KA2 CBHE проекту «New mechanisms of partnership-based governance and standardization of vocational teacher education in Ukraine (PAGOSTE)» (609536-EPP-1-2019-1-DE-ERPKA2-CBHE-SP).

Постановка проблеми у загальному вигляді.

Сучасне розуміння терміну кар'єра істотно відрізняється від колишнього тлумачення «кар'єризму» як гонитви за особистим успіхом у службі, наукових та інших сферах діяльності без урахування суспільних інтересів. Сьогоднішній погляд на кар'єру базується на більш широкому та складному підході до цього явища, і значною мірою, стосується фахівців, орієнтованих на професійний розвиток. До такої категорії фахівців належать працівники освіти, зокрема майбутні педагоги професійного навчання, провідним напрямом професіоналізації яких стає розвиток професійної кар'єри впродовж життя: від процесу самовизначення, самоактуалізації, професійного становлення до постійного підвищення професійного рівня. З огляду на це важливим завданням підготовки педагогів професійного навчання, окрім формування професійної компетентності, стає інтегративна якість особистості, що сприяє прагненню до професійної майстерності та супроводжується розвитком професійної кар'єри. Напрацювати необхідний рівень компетентності і є стратегічним завданням розвитку фахівця. Відповіді на запитання, як напрацювати ту чи іншу необхідну якість (властивість) і що необхідно для цього зробити, а також оцінити наявний потенціал розвитку даної якості, допоможе кар'єрний супервайзер – досвідчений наставник, експерт і професіонал у сфері оціночних технологій та кар'єрного менеджменту. У зв'язку з цим важливого значення набувають наукові розвідки з проблем довгострокової активності особистості в професійному колі та умови реалізації професійної кар'єри.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Феномен професійної кар'єри розглядається вченими в ряді напрямків. У деяких випадках він представлений як розвиток особистісної кар'єри (А. Деркач, Е. Зеер, А.Маркова, В. Орлов та ін.). В інших випадках, насамперед враховуються мотивації професійної кар'єри (А.Кібанов, В. Лозовецька, Е. Шейн та інші), або чинники, які забезпечують його успіх (А. Деркач, А. Соколова, М. Сафонова тощо). Ряд дослідників вважає цю концепцією значним місцем у формуванні майбутніх викладачів здатності до грамотного вибору та побудувати своєї професійної кар'єри (С. Алексєєва, О. Варюшкін, С. Осипов, І. Янченко та ін.). Розроблено ефективні кар'єрні коучинги та сформувалися репетитори кар'єри (Д. Закатнов, Л. Єршова, В. Орлов та ін.).

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Економічний та соціальний стан сучасного суспільства висуває серйозні вимоги до молодого спеціаліста: надлишок молодих фахівців з вищою освітою; дисбаланс на ринку праці; невирішені проблеми працевлаштування; певні психологічні труднощі, з якими стискається молода людина вочевидь обмежує можливості їхньої

професійної реалізації. Причиною цього є відсутність внутрішньої готовності до активних дій, інертність у пошуках кращих можливостей для реалізації власних амбіцій. виправити це можливо, якщо в процесі навчання фахівця, орієнтованого на професійний розвиток, формувати в нього уявлення про власну професійну кар'єру, навчити керувати своїм професійним розвитком, виховувати свідоме прагнення будувати успішну професійну кар'єру на рідній землі. Найбільш оптимальним розв'язанням названої проблеми в сучасних умовах може бути відкриття в закладах вищої освіти центрів консультування з професійної кар'єри.

Мета статті: визначити особливості сучасної інтерпретації концепцій «кар'єри», «кар'єрної компетентності», які виявляються шляхом розгляду з психологічних та педагогічних, соціологічних та особистих точок зору по відношенню до підготовки фахівців у сфері професійної освіти, а також сформулювати алгоритм формування кар'єрної компетентності у майбутніх педагогів професійного навчання.

Виклад основного матеріалу. Починаючи з 70-80 років минулого століття, поміж вітчизняних науковців помітно поширився інтерес до проблеми професійного самовизначення, технологій кар'єрного зростання, змісту підготовки до кар'єрного розвитку майбутніх фахівців. Як наслідок, з'явилася низка визначень терміну «кар'єра» різної глибини наповнення

Деякі автори дають стисле визначення кар'єри як «послідовності посад, займаних при роботі в одній організації» (Шешня). [1]. Пізніше цей же автор вводить більш об'ємний термін «професійна кар'єра», не змінюючи, однак, розуміння кар'єри як «послідовності посад», але розширюючи межі цього процесу на весь період професійного життя фахівця. Дещо співзвучне це розуміння з позицією російського вченого М.В. Кларіна, який пояснював кар'єру як суто особистісне та безперервне професійне зростання в рамках однієї організації праці впродовж тривалого часу [2]. Інші вітчизняні дослідники розглядають кар'єру як «сприяння особі за кроками виробництва, соціальної, адміністративної чи іншої ієрархії» (Кудрінський Л. О., Філіппов Ф. Р.) [3, 4]. Деякі автори вводять в термінологічний обіг такі бачення кар'єри як «процес поетапного професійного зростання з урахуванням близьких та довгострокових цілей та перспектив, цінностей та інтересів, не тільки особистих, але й громадських» [5]; «свідома поведінка людини, її індивідуальна позиція у професійній діяльності протягом усього життя» [6]; «професійне зростання за однією спеціальністю та однією організацією, коли працівник досягає високих результатів і заслуговує сприйняття колег та поділ повноважень у робочому колективі» [7].

Ці погляди наприкінці ХХ століття поділилися між вченими та іншими психологічними школами

та напрямками. Якщо представники педагогічної спільноти ставилися до кар'єри як до високого ступеню професійної діяльності, то у колі професійної психології та соціології цього періоду поняття «кар'єра» розглядалося як динаміка особистості – накопичений позитивний досвід, формування поведінкових моделей [8]. При цьому, у розгляді феномену кар'єри дослідники все більше оперували кількома ключовими термінами: «рух», «просування», «мобільність». Кожен з цих термінів відображає цілеспрямований процес поліпшення соціального статусу людини, особливу інтегративну якість особистості, що супроводжується рефлексивним баченням самого себе та вказує на результат власних домагань. Не випадково в ряду англійських еквівалентів поняття «кар'єра» охоплює такі складові як «career» і «promotion» – просування по службовій ієрархії та підвищення власного статусу.

Як бачимо, існує декілька прийнятних визначень поняття «кар'єра», а якщо узагальнити різноманіття цих значень, можна погодитися із словником бізнес-термінів, який розглядає кар'єрний процес особистості в 3 вимірах :1) просування в будь якій сфері діяльності; 2) досягнення популярності, слави, вигоди.; 3) визначення роду занять, професії (наприклад, кар'єра педагога).

Різноманітність підходів до розгляду «кар'єри» та її тлумачення дозволяють привести багатовимірну характеристику цього явища, в якій, поряд з визначенням кар'єри як професійного та кваліфікаційного розвитку фахівця, його послідовного просування по кар'єрних шаблонах соціальної чи професійної ієрархії, значну роль відіграє процес побудови цілісного образу себе як компетентного професіонала, що включає прагнення до успіху, самореалізації, накопичення і розвитку майстерності у власній справі, тобто професійної компетентності.

Беручи до уваги погляди сучасних дослідників з проблеми професійної кар'єри, можна виділити з достатньою мірою вирогідності риси особистості сучасного викладача вищої школи: відповідальність за професійну діяльність; постійну роботу зі вдосконалення особистого та професійного рівня; досягнення переконливого успіху в роботі; пошук нових сфер професійної діяльності та оригінальних форм самовираження; інтерес до нових тенденцій у науці, готовність до змін, суспільних викликів та перетворень.

Разом з тим, не можна відкидати безлічі фактично існуючих суб'єктивних та об'єктивних чинників, які перешкоджають реалізації оптимальної моделі розвиненої особистості фахівця: власна інертність людини, коли він не бачить професійних, соціальних та особистих перспектив; розчарування на перших невдачах, невизначеності у своїх власних можливостях; відсутність розуміння та

підтримки від керівництва та колег, необґрунтованої критики; неприйнятні умови праці та її неадекватна оплата; негативний вплив сім'ї тощо.

Саме тому, розглядаючи проблему професійної кар'єри, слід розділити два чинники: суб'єктивні (співвідношення фахівця з його кар'єрою через усвідомлення професійного середовища та її місця в ньому) та об'єктивні (розуміння справжньої сутності кар'єри як самореалізація та саморозвиток особистості).

Існує припущення, що людина має природжений стимул до зростання та розвитку. Цей стимул імпліцитно присутній у професії викладача. Згідно з ним спроможність діяти творчо породжує потребу у використанні цієї здатності, а нехтування нею закінчується неуспіхом та порушенням нормального професійного розвитку.

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. Таким чином, професійна компетентність викладача без важливого елемента – кар'єрної компетентності – виявляється односторонньою, оскільки вона не враховує особисті якості: прагнення до самореалізації, саморозвитку, здатності до адекватної самооцінки та цілеспрямованого зростання, що визначає успішну кар'єру.

За великим рахунком, сформована кар'єрна компетентність сприяє конкурентоспроможності особистості, її найбільш швидкому й ефективному просуванню по кар'єрних сходинках.

Ці питання стають найбільш актуальними для системи професійної освіти, адже основна мета професійно-технічної освіти – підготувати професійно компетентних кваліфікованих фахівців, соціально активних і здатних до самоорганізації, самореалізації, професійного розвитку, творчої праці та відповідального виконання своїх професійних функцій відповідно до вимог національних стандартів якості. Особливого значення набуває підготовка висококваліфікованого інженера-педагога, який спрямовує свої зусилля на інноваційне перетворення освітнього процесу з метою забезпечення освітніх потреб підрастаючого покоління.

Сама спеціальність 015. «професійна освіта (транспорт)» перебуває немов би «на перехресті» інженерної та педагогічної освіти, проте це не механічне поєднання двох різновидів освіти, а якісно новий напрямок знань, для якого характерні взаємопроникнення та раціональна інтеграція психолого-педагогічного, інженерно-технічного та виробничо-технологічного компонентів у підготовці фахівця.

У професійній підготовці майбутніх інженерів-педагогів один з чільних пріоритетів – розвиток кар’єрного потенціалу. Він базується на поєднанні кількох компетентностей, необхідних для забезпечення кар’єрного зростання фахівця. Кар’єрний потенціал розуміється як органічний сплав здібностей, освіти, досвіду фахівця, рівня його майстерності та бажання виконувати свою роботу відповідально, креативно, контролювати власні дії, постійно підвищувати свій статус в освітньому середовищі та бути взірцем для своїх учнів.

Ефективна педагогічна діяльність викладача на певному етапі його професійного розвитку стає важливим показником кар’єрної мотивації, хоча самих лише розвинутих професійних компетентностей недостатньо, необхідні чіткі уявлення про власне професійне майбутнє, достатній досвід практичної роботи, глибокі інтегровані інженерні та психолого-педагогічні знання і найголовніше – вміння планувати та управляти своїм професійним розвитком, просуватися за обраною кар’єрною траєкторією впродовж фахового життя. Все це необхідно молодому фахівцеві для успішного працевлаштування після закінчення ЗВО, хоча практика вищої школи показує, що у більшості випускників вітчизняних ЗВО виникають суттєві проблеми професійного вибору, який задовольняв би їхні інтереси і потреби.

Слушною для нашого дослідження є висвітлення сутності кар’єрної компетентності, що знайшло відображення у працях Біскула В.П., Могільовкіна Е.А., Садон О.В. та інших. О.В. Садон під кар’єрною компетентністю розуміє систему уявлень фахівця про власний кар’єрний потенціал і шляхи кар’єрного зростання, котрі втілюють уміння прогнозувати, ставити реальні цілі, долати й розв’язувати кар’єрні перешкоди [9]. Е.А. Могільовкін визначає кар’єрну компетентність як комплекс метазнань фахівця, досконале володіння професійними інструментами, які дають змогу вирішувати окрім основних нетипові кар’єрні завдання, а також будувати кар’єрні траєкторії [10]. Трохи розширює поняття кар’єрної компетентності В.П.Біскул, додаючи до згаданих визначень «низку кар’єрних ресурсів (необхідних ментальних та поведінкових властивостей), які трансформують потенційну готовність до кар’єри в актуальну» [11].

З цієї позиції кар’єрна компетентність отримала найбільш широкий розгляд як складова 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 кар’єрного розвитку.

Враховуючи вищезазначене, ми поділяємо думку більшості науковців, які під **кар’єрною**

компетентністю розуміють метавміння фахівця віртуозно оперувати знаннями та компонентами, що дають можливість вирішувати, крім основних, нетипові і нестандартні кар’єрні завдання, а також ефективно вибудовувати кар’єрний шлях.

У структурі кар’єрної компетентності виділяють такі компоненти:

мотиваційно-ціннісний – характеризується позитивним ставленням до кар’єрного зростання як такого, вмотивованістю своїх дій, усвідомленням значення ролі і місця в освітньому процесі власної професійної діяльності, безперервною актуалізацією цінностей, спрямованих на успіх у побудові професійної кар’єри;

творчий – передбачає наявність у фахівця необхідних професійних компетентностей, а також креативних установок для їх постійного оновлення та поповнення; здатність до безперервного професійного розвитку та кар’єрного зростання;

особистісний – постає як висока адаптація до професійного середовища, здатність взаємодіяти з колегами, толерантність; кар’єрна інтуїція та кар’єрна наполегливість; здатність самостійно приймати та розробляти креативні рішення, бути цілеспрямованим і наполегливим щодо планів кар’єрного росту;

процесуальний – охоплює низку різновидів діяльності в освітній та професійній сферах впродовж усього життя та передбачає наявність вміння планувати, проектувати, ставити завдання, знаходити правильні рішення в складних ситуаціях, контролювати їх виконання, вміння налагоджувати комунікативні процеси в ході реалізації дидактичних проектів з технічних дисциплін;

рефлексивно-оцінювальний – полягає у з’ясуванні здатності об’єктивно оцінювати набутий досвід, власні професійні та кар’єрні можливості, адекватно реалізовувати власні професійні та кар’єрні можливості, раціонально розвивати стратегію та тактику свого кар’єрного росту, знаходити вихід у кризових ситуаціях, передбачати та запобігати суспільним викликам.

Як будь-яка діяльність, професійне самозростання, професійний саморозвиток може бути описаний через характеристику відповідних цілей, мотивів, компонентів та результатів діяльності. Цілі задають напрямок руху вперед, мотиви спонукають та спрямовують до діяльності, отримані результати дають підстави до аналізу, чи вдалося досягти поставлених цілей, чи не змінили вони напрямок руху.

Важливість прояснення особистих цілей посилюється у той час, коли людина обирає для себе дуже важливі рішення: усвідомлює свій вибір; аналізує вибір обраного шляху; переконує оточуючих у правильності власної точки зору; набуває самовпевненості, достатності, рішучості, сили для подолання труднощів; збільшує можливості для

досягнення бажаних результатів. І ці цілі можна представити у такий спосіб: **Я хочу-Я можу – Мені треба – Вибір- Уточнення цілей – Умови, засоби досягнення – Контроль за діяльністю – Аналіз результатів.**

Як свідчить досвід, іноді людина, котра спочатку щось не вміла, в результаті навчання швидко починала оволодівати навичками та вміннями й випереджала інших. У неї виявилось більше наполегливості до професійного самозростання, до становлення стовідсоткового фахівця. З роками приходить досвід, впевненість, майстерність, які потребують більш широкого поля самостійної діяльності.

Щодо вікового цензу у розвитку кар'єри, то, за власним спостереженням, у перші часи роботи молодого викладача його, насамперед, турбує налагодження відносин з колективом, пошук свого місця в системі, бажання швидко адаптуватися до освітнього середовища, заявити про себе як про досвідченого перспективного працівника. Це час швидкого зростання, пошуків визнання у професії педагога.

Накопичений досвід (до 10-ти років) дозволяє переконувати оточуючих у особистій досконалості, своїх здібностях, бажаннях покращення власної методики викладання. Домінуючим центром роботи стає креативна діяльність, зростання педагогічної майстерності, нерідко при цьому з'являється коло однодумців. Можливо, вже на цьому етапі проявляються чіткі наукові інтереси, навчання в аспірантурі, підвищення кваліфікації, наукове стажування, зацікавленість суміжною спеціальністю. Саме на цьому етапі особа замислюється про підвищення статусу викладача, обмірковує, визначає тактичні, оперативні цілі та задачі, зважає на можливості та власну готовність до наполегливої праці по досягненню певних кар'єрних зрушень.

Наступні 10-15 років роботи педагога дають можливість аналізувати власні здобутки, успіхи та невдачі. Деякі піддають сумніву таку цінність, як робота, а інші, навпаки, стають більш вільними, розсудливими та відповідальними. Це стан зрілості розвитку особистості, коли досягаються стратегічні задачі в педагогічній, науковій, інноваційній діяльності та творчості. У віці 50-60 років для педагога настає період максимально можливого підвищення по кар'єрних сходах. На цьому етапі педагог намагається передавати свій досвід молодому поколінню викладачів, організує власні спецкурси, "школи" на більш високому професійному рівні, висуває нові ідеї, розробляє нові, інноваційні підходи до проблем сучасної професійної освіти.

Відповідно, найголовнішою метою професійного саморозвитку викладача є формування себе як майбутнього конкурентоспроможного фахівця, здатного динамічно професійно розвиватися, щоб

відповідати потребам сучасного студентства та вимогам світового ринку праці. Мета професійного саморозвитку включає дві складові: загальнопрофесійну – це високий рівень професійних знань, навичок, умінь та розвинені професійно важливі психологічні якості, властивості й здібності; специфічно-здатнісну – це високий рівень знань, навичок, умінь професійного самозростання та розвинені психологічні якості, властивості й здібності, що необхідні для постійного професійного вдосконалення, а також система мотивів, що визначає конкретні форми діяльності або поведінки людини.

За результатами анкетування виявилось, що серед мотивів навчання у ЗВО майбутні інженери-педагоги виділяють наступні:

- щоб стати професіоналом (48%);
- щоб мати диплом (22%);
- для власного розвитку (15%);
- не знають (9%);
- щоб не служити в армії (6%).

Відрізняються також оцінки цінності диплому. Вважають, що диплом потрібний для того, щоби:

- отримати високооплачувану роботу (26%);
- мати гарантію стабільності (24%);
- отримати цікаву роботу (21%);
- досягнути високого соціального становища (15%);
- не знають (10%);
- сьогодні диплом нічого не дає (4%).

З огляду на вищевикладене очевидно, що в сучасній системі професійної (професійно-технічної) освіти недостатньо забезпечується формування кар'єрної компетентності, зокрема, не виховується свідоме прагнення будувати успішну професійну кар'єру на рідній землі. Найбільш оптимальним розв'язанням названої проблеми в сучасних умовах може бути відкриття в закладах вищої освіти центрів консультування з професійної кар'єри.

В Україні кар'єрне консультування як напрям професійної діяльності все ще перебуває на етапі становлення. До Державного класифікатора професій не включено відповідних професій і, як наслідок, відсутній опис функціональних обов'язків кар'єрних консультантів, немає програми їхньої підготовки та перепідготовки у вищих навчальних закладах. Наразі питаннями кар'єрного консультування займаються наукові співробітники Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, які вже напрацювали значний досвід в цьому напрямі. Існуюча лабораторія професійної кар'єри Інституту професійно-технічної освіти НАПН України має завдання дослідити процеси проектування системи консультування з професійної кар'єри учнів професійно-технічних закладів освіти та студентів коледжів, і тим самим допомогти їм у вирішенні проблем професійного і життєвого самовизначення, вибору професійної кар'єри, яка

задовольняла би їхні інтереси і потреби, а також потреби суспільства в трудових резервах [12].

Крім набутих фахівцем в процесі професійної підготовки знань, умінь і навичок, важливим показником в будові та розвитку професійної кар'єри стає суттєва допомога тим, хто стоїть перед вибором варіантів реалізації своєї кар'єри або її взагалі не обрав. Вона має допомагати учневі визначити, які варіанти професійної кар'єри є для нього найбільш сприятливими, врахувати його уподобання, бажання, об'єктивні можливості тощо, а також зовнішні умови (особливості ринку праці, попиту на фахівців тощо. планування й реалізації кар'єри, в тому числі, й на етапі працевлаштування). До числа завдань кар'єрних консультантів доцільно також віднести допомогу особі в подоланні нормативних криз професійного становлення.

У кар'єрі кожної людини виникають кризи, що змінюють напрям її професійного розвитку, а саме: а) нормативні вікові кризи; б) нормативні кризи власне професійного становлення (криза навчально-професійної орієнтації, криза ревізії і корекції (зміни) професійного вибору, криза професійних очікувань; в) криза професійного зростання,

професійної перспективи; г) криза соціально-професійної самоактуалізації, криза втрати професії); ненормативні кризи, тощо.

Висновки. Дослідження кола питань, пов'язаних з особливостями формування та розвитку кар'єрної компетентності сучасного фахівця як елемента професійної зрілості майбутнього інженера-педагога, є актуальною проблемою сучасної педагогіки. Особливо це важливо як більш конкретизована стратегія для самореалізації студентської молоді, адже формування ключових компетентностей, зокрема й кар'єрної, сприяє підвищенню рівня освіченості, необхідного для самореалізації, успішного соціального та професійного життя в сучасних умовах сьогодення. Перспективними

напрямами подальших досліджень є вивчення механізмів формування кар'єрної компетентності у закладах професійної освіти, більш глибоке вивчення специфіки її планування, реалізації та керування власною професійною кар'єрою.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации. Бизнес-школа «Интел-Синтез». 2002. Электронный ресурс – Режим доступа: http://royallib.com/book/shekshnya_stanislav/upravlenie_personalom_sovremennoy_organizatsi
2. Кларин М. В. Современная карьера. Управление персоналом. М. 1998. № 2. С. 34-47.
3. Кудринская Л. А. Профессиональная карьера выпускника технического вуза: автореф. дис/канд. психол. наук : Новосибирск. 1995. С. 20.
4. Филиппов Ф. Р. Карьера. Энциклопедический социологический словарь / под ред. Г. В. Осипова. М. : ИСПИ, 1995. 940 с.
5. Богатырева О.О. Психологические предпосылки карьерного роста. Вопросы психологии. 2008. № 3. С. 9-12.
5. Кабанова Н.А. Карьера учителя. Молодёжь и наука. Красноярск. 2012. Режим доступа: <http://conf.sfu-kras.ru/sites>
6. Москаленко О.В. Акмеология профессиональной карьеры личности. М.: РАГС. 2007. 352 с.
7. Белецкий М. Менеджмент. Деловая карьера / М. Белецкий. – Мн. : Вища школа, 2001. – 302 с.
8. Садон Е.В. Профессиональные компетенции как фактор становления профессиональной карьеры будущего специалиста: дисс. на соиск. учен. степ. канд. психол. наук. Владивосток, 2009. 210 с.
9. Могилёвкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. СПб.: Речь. 2007. 336 с.
10. Біскул В. С. Принципи та технології компетентнісного підходу до формування професійної кар'єрної студентської молоді. *Sociology*. 2016. № 5 (133). С. 61–67
11. Підготовка учнів ПТНЗ до планування й реалізації професійної кар'єри: теорія і практика: монографія. К. : Педагогічна думка. 2020. 434 с.