

Оксана Самойленко,
доктор педагогічних наук,
Інститут професійно-технічної освіти НАПН України,
ORCID ID 0000-0002-2305-4111,
samoilenckooxana@gmail.com

Валентина Копетчук,
кандидат педагогічних наук,
Житомирський медичний інститут,
ORCID ID 0000-0003-4990-9242,
kopetchukva@gmail.com

КАР'ЄРНИЙ РАДНИК ЯК НОВАЦІЯ У ПОБУДОВІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПЕРСПЕКТИВИ ОСОБИСТОСТІ

У статті представлено розгляд проблеми впровадження інституту кар'єрного радника в різні сфери суспільного життя як фахівця в галузі професійної орієнтації, самовизначення особистості, побудови успішної професійної кар'єри, формування кар'єрної компетентності особистості. Аналіз здійснено на основі вивчення словацького позитивного досвіду підготовки кар'єрних консультантів як фахівців з побудови та розвитку кар'єри дорослих. Акцентовано увагу на системі підготовки зазначених фахівців у закладах вищої освіти в рамках спеціальності «Андрагогіка». Обґрунтована необхідність врахування зарубіжного позитивного досвіду для розбудови ефективної вітчизняної системи кар'єрних радників. Умотивовано положення про необхідність залучення таких фахівців до процесу формування кар'єрної компетентності особистості в юнацькому віці, у період навчання в закладі професійної (професійно-технічної), фахової передвищої освіти. Окреслено переваги від соціальної синергії упровадження інституту кар'єрного радника для роботодавців (отримують свідомого щодо своєї кар'єри фахівця), центрів зайнятості (споживачами послуг стануть свідомі пошукачі роботи, орієнтовані на кар'єрне зростання та професійне самоусвідомлення), закладів освіти (учнями / студентами стануть професійно вмотивовані молоді люди, із чіткими уявленнями про своє професійне майбутнє) та здобувачів освіти (котрі врахують свої професійні нахили, знатимуть про можливості успішної побудови професійної кар'єри та орієнтуватимуться на актуальні запити ринку праці).

Ключові слова: кар'єрний радник, андрагогічне порадицтво, кар'єрна компетентність особистості, професійна орієнтація.

Оксана Самойленко, Валентина Копечук. Карьерный советник как новация в построении профессиональной перспективы личности

В статье представлены рассмотрение проблемы внедрения института карьерного советника в различные сферы общественной жизни как специалиста в области профессиональной ориентации, самоопределения личности, построения успешной профессиональной карьеры, формирование карьерной компетентности личности. Анализ осуществлен на основе изучения словацкого положительного опыта подготовки карьерных консультантов как специалистов по построению и развитию карьеры взрослых. Акцентируется внимание на системе подготовки указанных специалистов в учреждениях высшего образования в рамках специальности «Андрагогика». Обоснована необходимость учета зарубежного положительного опыта для развития эффективной отечественной системы карьерных советников. Мотивированно положение о необходимости привлечения таких специалистов к процессу формирования карьерной компетентности личности в юношеском возрасте, в период обучения в заведении профессионального (профессионально-технического), профессиональной перед высшими образования. Определены преимущества от социальной синергии внедрения института карьерного советника для работодателей (получают сознательного по своей карьере специалиста), центров занятости (потребителями услуг станут сознательные поисковики работы, ориентированные на карьерный рост и профессиональное самосознание), учебных заведений (учениками / студентами станут профессионально

мотивированные молодые люди, с четкими представлениями о своем профессиональном будущем) и соискателей образования (которые учтут свои профессиональные склонности, знают о возможности успешного построения профессиональной карьеры и ориентироваться на актуальные запросы рынка труда).

Ключевые слова: карьерный советник, андрагогический порадицтво, карьерная компетентность личности, профессиональная ориентация.

Oksana Samoilenko, Valentyna Kopetchuk. Career advisor as an Innovation in building a person's professional perspective

The article presents the consideration of the problem of introducing the institute of a career adviser in various spheres of public life as a specialist in the field of professional orientation, self-determination of a person, building a successful professional career, and the formation of a career competence of a person. The analysis was carried out on the basis of studying the Slovak positive experience in training career consultants as specialists in building and developing adult careers. Attention is focused on the system of training these specialists in institutions of higher education within the specialty "Andragogy". The necessity of taking into account foreign positive experience for the development of an effective domestic system of career advisers is substantiated. The provision on the need to attract such specialists to the process of forming a career competence of a person at a young age, during the period of training at an institution of vocational (vocational), professional to higher education is motivated. The advantages of the social synergy of introducing the institute of career counselor for employers (get a career-conscious specialist), employment centers (service consumers will be conscious job seekers focused on career growth and professional identity), educational institutions (professionally motivated young people will become pupils / students) , with clear ideas about their professional future) and educational applicants (who will take into account their professional inclinations , to know about the possibility of successfully building a professional career and to focus on current needs of the labor market).

Key words: career counselor, andragogical joy, career competence of a person, professional orientation.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими і практичними завданнями. Одним з актуальних напрямів чинних державотворчих реформ є зміна підходів до формування кар'єрної компетентності населення загалом та учнівської молоді зокрема. Підтвердженням тому є реалізація пілотного проекту Державної служби зайнятості – інститут кар'єрного радника як єдиного куратора для безробітних (передбачено Постановою Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 № 792 «Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу», що вступила в дію з 1 січня 2019 року). Відповідно до Постанови фахівця, який виконує функції радника, буде надавати допомогу клієнту впродовж усього процесу пошуку роботи. Ключовим показником ефективності його роботи буде швидкість та якість працевлаштування особи.

Схожий проект планується ввести в дію й у школах: МОН вважає, що впровадження нової посади кар'єрного радника допоможе старшокласникам у виборі свого майбутнього. Заклади професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти також не залишаються осторонь процесів зміни парадигми формування кар'єрної компетентності майбутніх фахівців: ініційовано створення й функціонування Центрів професійної кар'єри в навчальних закладах різного галузевого спрямування.

Аналіз основних досліджень і публікацій із зазначеної проблеми. Теоретичні та практичні засади розвитку професійної кар'єри та кар'єрної компетентності особистості в сучасних умовах досліджено достатньо повно в наукових працях С. Алексеевої, Д. Закатнова, Л. Злочевської, В. Лозовецької, В. Локшина, В. Орлова, Ю. Павлова, Н. Проскурки та ін.

Кар'єрні орієнтації в здобувачів освіти вивчалися А. Гусевою, Ю. Бурмаковою, А. Кібановим, О. Терновською та іншими науковцями; особливості розвитку кар'єрних орієнтацій особистості досліджували Е. Шейн, Д. Холланд, Л. Карамушка, В. Чернявська); психологічні чинники успішного розвитку та становлення особистості в юнацькому віці під час кар'єрного просування висвітлено в працях А. Деркач, А. Маркової, Е. Молл, Д. Сьюпера та ін.

Окреслення невіршених питань, порушених у статті. У представленому доробку загалом розкрито особливості формування кар'єрної компетентності особистості: її сутність, компоненти, зміст та структура. Проте поза увагою науковців залишається питання хто має організовувати процес формування кар'єрної компетентності особистості. Зарубіжна практика в цьому контексті має однозначну відповідь – кар'єрний радник.

Метою статті передбачено загальний огляд проблеми впровадження інституту кар'єрного радника в різні сфери суспільного життя з урахуванням словацького позитивного досвіду.

Виклад основного матеріалу з обґрунтуванням отриманих наукових результатів. В умовах глобалізаційних суспільних змін проблема організації ефективної роботи з формування кар'єрної компетентності учнівської молоді не викликає жодних сумнівів. У цьому контексті для вітчизняної педагогічної практики є показовим досвід Словацької республіки.

У Словаччині на законодавчому рівні закріплено механізм порадиництва (*poradenstvo*) – персонально орієнтованого професійного консультування. Термін «*poradenstvo*» походить від англійського слова «*toconsult*» – консультуватися й означає «(po) radit' (sa)» – радити, підказувати, пропонувати, присолашати, дораджувати.

Функціонування ефективної системи порадиництва в Словаччині забезпечує Концепція порадиництва протягом життя (2008), Стратегія освіти протягом життя та порадиництва протягом життя (2007) та Асоціація з кар'єрного розвитку та порадиництва (ZPKPRK) [4].

Концепція порадиництва протягом життя визначає порадиництво як неперервний процес, який допомагає дорослому формувати навички, компетенції та інтереси, приймати рішення щодо освіти, підготовки / перепідготовки та працевлаштування, вибудовувати індивідуальну стратегію розвитку в освіті, роботі та інших сферах життя, де ці навички та компетенції можуть бути набуті та / або використані.

У Стратегії освіти протягом життя та порадиництва протягом життя (2007) зазначається, що «порадиництво – це комплекс консультаційних послуг, які надаються дорослим, відповідно до їх запитів для вирішення питань щодо освіти, вибору спеціальності та кар'єрного зростання на будь-якому етапі свого життя [8].

Програма розвитку Словацької республіки (2008) проголошує необхідність створення необхідних умов для впровадження системи порадиництва з метою створення рівних можливостей громадян до отримання інформації не стільки про потенціали навчання дорослих, але й про перспективи застосування отриманих знань, умінь та навичок на ринку праці, що дасть змогу правильно спрямовувати дорослих у виборі форм навчання, сприятиме підвищенню їх працездатності та мобільності на ринку праці [5].

На думку словацької дослідниці Л. Глушкової, «порадиництво виконує підтримуючу функцію в освіті протягом життя, забезпечуючи формування компетенцій особистості для управління та планування свого професійного росту та освіти [2]. Науковець визнає двосторонність цього процесу: порадиництво протягом усього життя через освіту сприятиме загальному розвитку особистості дорослого. Л. Широ́ва додає, що «концепція порадиництва має допомогти дорослому в житті вирішити ряд важливих питань» [7].

Розробниця системи андрагогічного порадиництва К. Майер визначає порадиництво як системну інституцію, професіональну та комплексну службу, метою діяльності якої є надання рад, інформації, пропонування рішень у вирішенні специфічних життєвих проблем [3, с. 7].

Мова йде про спеціально організовану професійну скерованість особистості на основі аналізу її релевантності з урахуванням фізичних і психологічних індивідуальних особливостей, загальних та професійних інтересів, нахилів і здібностей, рівня освіти та професійної підготовки. При проведенні консультації враховують також потреби ринку праці, можливості працевлаштування, професійного зростання, умови праці та ін. Автор відзначає тісну взаємодію між освітою протягом життя та порадиництвом, котре виступає в якості фасилітатора неперервної освіти, ефективність якої детермінується якістю процесу порадиництва.

І. Піро́гова таке порадиництво означає як андрагогічне – специфічна форма допомоги дорослому в проблемних життєвих ситуаціях через освіту та навчання. Психологічний сенс порадиництва полягає в тому, щоб допомогти дорослому самому вирішити посталі проблеми професійного життя. Звідси основне завдання порадиництва – узгодження індивідуальних професійних можливостей та потреб клієнта з інтересами ринку праці, у результаті чого відбувається професійне самовизначення особистості, формуються або удосконалюються її життєвий та професійний плани, уносяться продуктивні зміни в її професійну діяльність та поведінку.

В. Прусакова [6, с. 32] окреслює предмет андрагогічного порадиництва:

- проблемні ситуації, які можуть бути вирішені через освіту та навчання, наприклад, безробіття, кар'єрний ріст, зміна професії та ін. Клієнти звертаються за допомогою до консультанта для розв'язання ситуації, отримання достовірної інформації щодо ринку праці та його потреб;
- питання ефективного використання вільного часу (дозвілля), зокрема засобами навчання;
- проблеми, що виникають у навчанні як самого дорослого, так і того, хто його навчає щодо форм, методів, прийомів та технологій навчання. Наприклад, дорослий не знає як вибудувати власну стратегію навчання, як поєднувати роботу й навчання, де отримати відповідну освіту та ін. Консультант разом з дорослим складає індивідуальний графік навчання для нього й допомагає в його реалізації. З іншого боку, у андрагога теж можуть виникати проблеми з вибором ефективних методик у навчанні дорослих. У цьому випадку консультант допомагає андрагогу у відборі дієвих методик. Ураховуючи предмет андрагогічного порадиництва, К. Майер виділяє два види порадиництва – професійне та кар'єрне (рис. 1).



Рис. 1. Види андрагогічного порадиництва в Словачській Республіці

Аналіз представлених видів показує провідну відмінність між професійним та кар'єрним порадиництвом: перше відбувається переважно на початку трудової діяльності дорослого й забезпечує його обізнаність щодо професійних орієнтацій особистості. Кар'єрне порадиництво є дієвим за умови задоволення потреби в кар'єрному зростанні дорослого, під час вибору ним стратегії просування кар'єрними сходинками.

Такий поділ андрагогічного порадиництва обумовлений динамічним розвитком неперервної освіти, виникненням потреби в освіті протягом життя, постійних змін на ринку праці відповідно до економічних перетворень суспільства та необхідності набуття дорослим сьогочасних компетенцій.

Уважаємо, що формування кар'єрної компетентності особистості необхідно розпочинати з юнацького віку (17–19 років) – періоду становлення професійної самосвідомості особистості. Юнацький вік позначається науковцями як сприятливий для усвідомленого професійного самовизначення особистості [1, с. 70]. Саме в цей період формуються компетентності першої професії, уявлення про майбутню кар'єру.

Тому важливо отримати дієву підтримку кваліфікованого фахівця, який допоможе здобувачам освіти в побудові майбутньої професійної кар'єри.

Досвід Словаччини показує, що кар'єрний радник – це фахівець, котрий допомагає людині в прийнятті рішень, пов'язаних з плануванням кар'єри, професії, роботи, навчання впродовж життя; сприяє розвитку навичок пошуку роботи та презентації своєї професійної компетентності.

Указане коло функціональних обов'язків належить до повноважень андрагога як фахівця в галузі освіти дорослих, підготовку яких здійснюють університети на рівні бакалаврату та магістратури. Навчальна дисципліна «Андрагогічне порадицтво» є обов'язковою до вивчення студентами третього курсу (3 семестр навчання), уключає 5 кредитів ЄКТС.

Зміст дисципліни складають: історія розвитку андрагогічного порадицтва; наукові концепції андрагогічного порадицтва; підходи до андрагогічного порадицтва та його види; специфіка консультаційного процесу та його етапи; методика андрагогічного порадицтва; професійна етика та обов'язки консультанта (andragogický poradca); синдром емоційного вигорання та його запобігання. До очікуваних результатів відносять теоретичні знання про розвиток і поняття андрагогічного консультування; уміння визначити основні поняття й методи андрагогічного консультування та виявляти, розрізняти, застосовувати необхідні діагностичні процедури.

Уважаємо, що в Україні є достатній потенціал для підготовки кар'єрних радників, про що свідчить аналіз пропонованих закладами освіти спеціальностей: інформаційний менеджмент; менеджмент персоналу, організацій, соціокультурної діяльності, управління громадськими організаціями, навальними закладами, міжнародними освітніми проєктами, інноваціями в освіті, психологічне консультування та ін.

Утім в Україні, на відміну від Словаччини, не має чіткої спрямованості на освітню складову кар'єрного консультування, проте є виразна спрямованість на менеджмент. Зазначимо, що мета діяльності кар'єрного радника полягає в тому, щоб визначити проблеми та потреби у формуванні кар'єрної компетентності особистості, зокрема через надання консультацій з навчання та побудови кар'єри, вибору робочого місця, кваліфікації, перепідготовки, особистісного зростання тощо.

На нашу думку, існуюча на сьогодні практика перепідготовки або підвищення кваліфікації педагогічного персоналу або фахівців центру зайнятості щодо кар'єрного консультування є недостатньо ефективною. Пояснюємо це одновекторною спрямованістю на кінцевий результат: поінформувати юнацтво про палітру професій або сприяти швидкому пошуку роботи безробітними. В останньому випадку робота кар'єрного радника зводиться до формального консультування пошукачів роботи щодо вакансій на ринку праці.

У закладах освіти ситуація з кар'єрним консультуванням молоді теж не продуктивна. Цей напрям роботи включається до функціональних обов'язків психолога, який частіше за все діагностує професійні нахили старшокласників і надає поради в рамках виявленої професійної карти особистості.

Фактор ринку праці та його пропозиції за такого підходу майже не враховуються. У центрі зайнятості пропонують актуальні вакансії, проте не враховують потреб особистості, можливостей її професійного та кар'єрного розвитку упродовж життя. У закладах освіти – виявляють особистісні професійні нахили, не враховуючи актуальний та потенційний ринок праці. Вирішити цю проблему, на нашу думку, може інститут кар'єрного радника як фахівця з планування та побудови професійної кар'єри з урахуванням зазначених факторів.

У цьому контексті виграють усі сторони соціальної взаємодії:

- роботодавці, котрі отримують свідомого щодо своєї кар'єри фахівця;
- центри зайнятості, споживачами послуг яких стануть свідомі пошукачі роботи, орієнтовані на кар'єрне зростання та професійне самоусвідомлення;
- заклади освіти, учнями / студентами яких стануть професійно вмотивовані молоді люди, з чіткими уявленнями про своє професійне майбутнє;
- здобувачі освіти, котрі врахують свої професійні нахили, знають про можливості успішної побудови професійної кар'єри та орієнтуються на актуальні запити ринку праці.

Висновки та перспективи подальшого дослідження. Здійснений аналіз проблеми впровадження інституту кар'єрного радника як фахівця в галузі професійної орієнтації, самовизначення особистості, побудови успішної професійної кар'єри, формування кар'єрної компетентності особистості виявив її актуальність та затребуваність.

Важливо, що на сучасному етапі реформування професійної освіти активно розпочали підготовку / перепідготовку кар'єрних радників, які кваліфіковано зможуть формувати готовність у юнацтва до здобуття першої робітничої професії. Згідно з даними Державної служби статистики, особливим попитом на українському ринку праці наразі користуються саме робітничі професії. Вітчизняним підприємствам катастрофічно не вистачає слюсарів, електромонтерів, зварників, токарів, верстатників, персоналу з обслуговування та ін.

Окрім того, отримання першої робітничої професії створює передумови для ефективної самозайнятості особи, що сприятиме загальному зростанню економіки на місцевому рівні.

У цьому контексті необхідно вивчати зарубіжний досвід підготовки кар'єрних радників для ефективної організації їх діяльності в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Максименко С. Д., Пелех О. М. Фахівця потрібно моделювати. Наукові основи готовності випускника педвузу до педагогічної діяльності. Рідна школа. 1994. № 3–4. С. 68–72.
2. Hloušková, L., 2010. Celoživotní poradenství jako příležitost pro dospělé: E-pedagogium. *Nezávislý odborný časopis určený pedagogickým pracovníkům všech typů škol*. 1. mimořádné číslo, S. 11–22.
3. Mayer K. Poradenstvo v andragogickom kontexte. Prešov: FF PU, 2017. S. 7.
4. Memorandum o celoživotnom vzdelávaní, 2017. URL: http://nuczv.sk/wp-content/uploads/8_memorandum.pdf (дата звернення 07.04.2018)
5. Modernizačný program Slovensko 21, 2008. URL: alkp.sk/koncepcia-celozivotneho-vzdelavania-v-slovenskej-republike/ (дата звернення 08.04.2019)
6. Průsaková V. 2005. Základy andragogiky. Bratislava: Gerlach Print. C. 32.
7. Šírová L., 2010. Poradenstvo ako nástroj rozvoja človeka v službách pre dospelých. In: E-pedagogium. *Nezávislý odborný časopis určený pedagogickým pracovníkům všech typů škol*. Mimořádné číslo, S. 11–22.
8. Stratégia celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva, 2007. URL: <http://www.minedu.sk/clata/att/2276.pclf> (дата звернення 08.04.2019)

REFERENCES

1. Maksymenko S. D. (1994), Pelekh O. M. Fakhivtsia potreбно modeliuvaty. Naukovios novyhotov nostivypus knykapedvuzudopeda hohichnoidiialnosti. [The specialist needs to be modeled. Scientific bases of readiness of the graduate of the high school for pedagogical activity.] *Ridnashkola - Homeschool*. [In Ukrainian].
2. Hloušková, L. (2010). Celoživotní poradenství jako příležitost pro dospělé [Lifelong guidance as an opportunity for adults]: *E-pedagogium. Nezávislý odborný časopis určený pedagogickým pracovníkům všech typů škol*. [In Czech].
3. Mayer K. (2017) *Poradenstvo v andragogickom kontexte*. [Counseling in an Andragogical Context.] Prešov: FF PU. [In Slovak].
4. Memorandum o celoživotnom vzdelávaní, [Memorandum on lifelong learning] (2017) URL: http://nuczv.sk/wp-content/uploads/8_memorandum.pdf (date of request 07.04.2018) [In Slovak].
5. Modernizačný program Slovensko 21, [Modern start - up program Slovakia 21] (2008) available at: alkp.sk/koncepcia-celozivotneho-vzdelavania-v-slovenskej-republike/ (date of request 08.04.2019) [In Slovak].
6. Průsaková V. (2005). *Základy andragogiky I*. [Základy andragogiky I] Bratislava: Gerlach Print. [In Slovak].
7. Šírová L., (2010). Poradenstvo ako nástroj rozvoja človeka v službách pre dospelých. [Counseling as a tool for human development in adult services.] In: *E-pedagogium. Nezávislý odborný časopis určený pedagogickým pracovníkům všech typů škol*. 1. Mimořádné číslo, - In: *E-pedagogy. An independent professional journal for educators of all types of schools*. 1. Extraordinary number. [In Slovak].
8. Stratégia celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva, [Lifelong Learning and Lifelong Guidance Strategy] (2007). URL: <http://www.minedu.sk/clata/att/2276.pclf> (date of request 08.04.2019) [In Slovak].