

Вікторія Петрук – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціальної роботи та педагогіки вищої школи Волинського національного університету імені Лесі Українки

КАР'ЄРОЗОРІЄНТОВАНИЙ ПІДХІД У ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Сучасні темпи та умови суспільного життя диктують зростаючу систему професійних вимог до фахівців. В умовах стрімкого економічного розвитку, нестабільності ринку праці та об'єктивних потреб роботодавців у розвитку «м'яких» навичок перед ЗВО постає завдання розвивати не лише конкретні професійні компетенції (надання комплексу професійних знань, умінь та навичок), а й навички, які допоможуть людині знайти та досягти успіху в працевлаштуванні, отримати перше робоче місце тощо.

Кар'єрозорієнтований підхід – це нова парадигма в сучасній філософії освіти впродовж життя, яка має на меті мотивувати здобувачів освіти до розвитку та професійної діяльності шляхом аналізу можливостей обраного ними кар'єрного шляху з огляду на ступінь задоволення їхніх здібностей, інтелектуальних і практичних потреб та професійних амбіцій. Такий підхід має на меті зробити соціальних працівників конкурентоспроможними на сучасному ринку соціальних послуг.

Кар'єра в широкому розумінні означає успішне просування в службовій, науковій чи виробничій діяльності, в досягненні слави, більш високого статусу, влади, матеріальних цінностей [1]. Щодо вузького розуміння йдеться не лише про оволодіння рівнями й ступенями професіоналізму, але й досягнення визначеного соціального статусу в професійній діяльності. Цей тип кар'єри становить свідомо обраний і реалізований працівником шлях посадового просування, прагнення до наміченого статусу, що забезпечує професійне й соціальне самоствердження людини відповідно до рівня її кваліфікації.

Професійна кар'єра – це передусім індивідуальна траєкторія руху (життєвого і професійного шляху) особистості, яка формується у процесі професійної підготовки у ЗВО. Відтак завданнями вищої школи визначено підготувати майбутніх фахівців до її успішної самореалізації, навчити об'єктивності самооцінки індивідуальних навичок, ділових якостей, правильності визначення цілей кар'єри.

Проблему професійної кар'єри та формування готовності майбутніх фахівців до реалізації професійної кар'єри досліджували А.Борисюк, А.Деркач, Д.Закатнов, Е.Зеєр, Р.Калениченко, О.Кібанов, М.Міропольська та ін.

Компетентні випускники здатні протистояти життєвим викликам, приймати рішення щодо розвитку та продовження кар'єри, коригувати цілі та завдання кар'єрного розвитку у відповідному віці, стабільно та впевнено вирішувати проблеми, не зациклюватися на невдачах та перешкодах, а бачити в них можливості для набуття життєвого досвіду.

Кар'єра – це суб'єктивне сприйняття позиції та поведінки у сфері трудової діяльності, пов'язаної з роботою або просуванням по службі протягом

трудового життя. Кар'єра – це самовираження, зміна навичок, знань і вмінь та просування по обраному шляху діяльності як в організації, так і за її межами. Кар'єра – це не лише просування по службі на робочому місці. Життя людини поза робочим місцем має значний вплив на її кар'єру і є її частиною.

Професійна кар'єра розглядається в контексті посадового переміщення (переважно вгору) і професійного зростання людини, тобто горизонтально та вертикально. Професійний зріст вбачається у зростанні й розширенні обсягу професійних знань, умінь і навичок людини, визнання професійним співтовариством результатів її праці, авторитету в конкретному виді професійної діяльності. Посадове зростання – зміна посадового статусу людини, її соціальної ролі, ступеня й простору посадового авторитету, поява нових обов'язків та відповідальності.

Таким чином, професійна кар'єра – це процес руху працівника шляхом оволодіння визначеними цінностями, благами, визнаними в суспільстві, або в організації.

Кар'єру – траєкторію свого руху – людина створює сама, враховуючи особливості внутрішнього і зовнішнього середовища, реальність, власні цілі, бажання й здібності. Успіх у кар'єрі можна розглядати як просування від однієї посади до іншої, більш високої, і як оволодіння суміжною професією, новими знаннями, досвідом і навичками.

Формування трудової кар'єри здійснюється поетапно.

Виділяють наступні її етапи протягом трудового життя людини.

- Підготовчий (до 25р.) пов'язаний з одержанням середньої чи вищої освіти, професії. В цей період людина може змінити декілька видів діяльності в пошуках такої, яка б найкраще її задовольняла. Якщо така діяльність визначена, починається процес самоствердження працівника як особистості.

- Адаптаційний (25-30 рр.) – це період освоєння здобутої професії, набуття досвіду, навиків. На цьому етапі формується кваліфікація, виникає необхідність незалежності. В цей період створюється сім'я, що мотивує працівника до збільшення свого доходу.

- Етап просування (30-45 рр.). В цей період іде процес росту, просування по службі, зростає потреба в самоствердженні, досягненні більш високого статусу.

- Етап збереження (45-60 рр.) характеризується діями закріплення досягнутих результатів, наступає найвищий рівень удосконалення кваліфікації, знань, умінь, досвіду, майстерності. Людина досягає вершин незалежності і самоствердження.

- Завершальний етап (60-65 рр.) – пошук заміни, передача знань, умінь та навичок молоді, підготовка до виходу на пенсію. Дана класифікація індивідуальна, наприклад, в Японії вважається нормою, коли керівниками вищого рівня є люди віком до 80 років [2].

Зазначимо, що в сучасних умовах вікові етапи можуть змінюватись.

Мабуть, саме добре знання своїх сильних і слабких сторін та чітке планування кар'єри відіграють ключову роль в успішному кар'єрному шляху. При влаштуванні на роботу людина ставить перед собою визначені цілі, але

оскільки організація, приймаючи її на роботу, також ставить визначені цілі, то робітнику необхідно уміти реально оцінювати свої ділові якості, вміти їх зіставляти з вимогами, які ставить перед ним/нею організація або посадові обов'язки. Від цього залежить успіх всієї його кар'єри.

Щоб правильно оцінити власну професійну кваліфікацію, потрібно знати себе, свої сильні та слабкі сторони. Тільки в цьому контексті можна правильно поставити кар'єрні цілі. Кар'єрні цілі виражаються в термінах потреби в конкретній роботі, конкретному рівні в посадовій ієрархії. Кар'єрні цілі змінюються з віком людини, а також у міру того, як змінюється її особистість з набуттям нового життєвого досвіду, кваліфікації та роботи.

Саме від планування кар'єри буде залежати наше життя в цілому, адже близько 65% часу кожна людина проводить в робочому режимі або вирішуючи питання, які стосуються робочої діяльності. І саме від нас залежить, яке суспільство буде нас оточувати, в якому місці ми будемо проводити цей час та чому його приділяти, адже в будь-якому випадку кожен з нас витратить цей час на роботу та кар'єру, та тільки від кожного з нас залежить, наскільки ефективно ми його витратимо, та які перемоги та здобутки отримаємо від цього.

Проблема формування професійної компетентності фахівця, у тому числі соціального працівника, отримала найбільш широкий розгляд в межах компетентнісного підходу, який нині відображає основні аспекти процесу модернізації сучасної вищої освіти. Водночас складником професійної компетентності соціального працівника є кар'єрна компетентність, що характеризує його прагнення і готовність до професійної самореалізації, супроводжується адекватною рефлексією і визначає цілеспрямований процес і результат розвитку професійної кар'єри. Кар'єрна компетентність майбутнього соціального працівника являє собою здатність вільно оперувати знаннями і вміннями для розв'язання кар'єрних завдань і реалізації кар'єрних цілей, чітко усвідомлювати власний кар'єрний потенціал та будувати індивідуальну траєкторію професійного розвитку.

На набір компетентностей, яких очікують від певних фахівців, також впливають контекстуальні чинники: 1) загальна освітня політика, насамперед політика щодо кваліфікацій (вона зараз відбивається в Національній рамці кваліфікацій, ієрархічному описові інтегральних компетентностей за чотирма параметрами/дескрипторами: знання; уміння/навички; комунікація; відповідальність і автономія; 2) впровадження локальних стандартів надання певних послуг, які потребують нових компетентностей; 3) очікування роботодавців та специфіка місцевої практики, традиційні уявлення про роль працівників певного фаху, межі їхньої діяльності, вплив професійних асоціацій і професійних спілок; 4) міжнародний контекст – впровадження міжнародних та глобальних стандартів (приміром, стандартів якості чи сертифікації персоналу ISCO, розвиток нових інтервенцій та практик роботи, теоретичного обґрунтування; 5) трансформаційні зміни середовища, наприклад, цифровізація, яка привнесла нові очікування і проблеми, а також сприяла поширенню нових форм роботи; або пандемія COVID, яка стимулювала перегляд традиційних уявлень про суспільні практики [3].

Згідно з кар'єрозорієнтованим підходом сучасна підготовка фахівців має на увазі формування в здобувачів освіти уявлень про компетенції фахової кар'єрної підготовки, які дозволять їм розробляти й реалізовувати кар'єрний сценарій та маршрут, представляти особисту кар'єрограму. Отже, важливими у цьому процесі є особистісні чинники, своєрідні мета-компетенції, як-от: кар'єрна самоефективність, адаптивність, готовність до змін та вміння вчитися, мотивація кар'єри, а також усвідомлення суб'єктом своїх сильних і слабких сторін.

Джерела та література

1. Навички для успішної кар'єри [курс для здобувачів освіти закладів професійної (професійно-технічної) освіти]. К.: 2020. 300 с.
2. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія. Лозовецька В.Т. Київ. 2015. 279 с.
3. Семигіна Т.В., Пожидаєва О.В. Формування компетентностей соціальних працівників: міжнародна та локальна практика. 2020. *Publishing House «UKRLOGOS Group»*, 47-63. <https://doi.org/10.36074/rodmnrfsn.ed-1.05>