

УДК 378

КАРЬЕРНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАК ПРЕДМЕТ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

С. И. Осипова, И. В. Янченко

CAREER COMPETENCE AS THE OBJECT OF EDUCATIONAL RESEARCH

S. I. Osipova, I. V. Yanchenko

В статье обоснована актуальность формирования карьерной компетентности студентов вузов, определена ее сущность и структура.

Ключевые слова: карьера, успех, компетентность, карьерная компетентность, карьерный рост, конкурентоспособность.

In the article the relevance of forming career competencies of university students is justified, its nature and structure are defined.

Keywords: career, success, competence, career competency, career development, competitiveness.

Изменения, происходящие в российском и мировом сообществе, связанные с процессами глобализации, информатизации, проникновения высоких технологий во все сферы жизнедеятельности человека определили необходимость гуманизации общества, которая проявляется в смещении ценностей в сторону повышения роли человеческого капитала. В преамбуле Коммюнике Конференции европейских министров, ответственных за высшее образование в странах Болонского процесса (Бельгия, 28 – 29 апреля 2009 года), собиравшихся оценить успехи в реализации Болонского процесса и определить приоритеты для Европейского пространства высшего образования на следующее десятилетие, утверждается необходимость, «чтобы высшие учебные заведения обладали достаточными ресурсами для дальнейшего выполнения таких задач, как подготовка учащихся к жизни в качестве активных граждан демократического общества; подготовка студентов к будущей карьере и развитие их личностей; создание и поддержание широкой базы передовых знаний, и стимулирование научных исследований и инноваций» [2, с. 146].

Гуманистическая парадигма в образовании, базирующаяся на понимании человека как высшей ценности, главным субъектом образовательного и воспитательного процесса ставит проблему его успешности в личностном и профессиональном развитии. Проблема формирования успешной личности предполагает выявление характеристик для оценки этой категории. В оценке успешности человека, наряду с безусловными ценностями семьи, определены: хорошее образование, карьерный и профессиональный рост, что подтверждается в исследовании Института социологии РАН, проведенном в марте – апреле 2007 г. Позволим себе привести здесь основные результаты и выводы исследования, представленные в аналитическом докладе «Молодежь новой России: образ жизни и ценностные приоритеты» [19]. Объект исследования включал две группы: основную, молодежь в возрасте от 17 до 26 лет включительно (1796 человек), и контрольную, состоящую из старшего поколения в возрасте от 40 до 60 лет (655 человек). Анализ динамики

установок молодежи в 2007 г., по сравнению с установками в 1997 г., в сфере карьеры показывает, что число молодых людей «пока не добившихся, но считающих, что им это по силам» выросло в желании *получить хорошее образование, престижную работу, создать собственный бизнес*. В исследовании отмечается *высокая потребность молодых людей* в хорошем образовании, позволяющем найти интересную, престижную работу и сделать карьеру, при этом третья часть молодежи (34 %), по самооценкам, уже получили хорошее образование. У современной молодежи в значительно большей степени, по сравнению со старшим поколением, развиты мотивации достижения (получить образование, интересную работу, сделать карьеру), но и среди старшего поколения значителен процент людей, считающих, что им по силам получать образование, иметь престижную работу, сделать карьеру. Анализ ответов «хотелось бы, но не могу» старшего поколения в сфере карьеры в сравнении с ответами молодежи возрастает, следовательно, старшее поколение, от 40 лет, испытывает неудовлетворенность своими достижениями в сфере карьеры. От 26 до 40 – всего 14 лет, *небольшой период времени для достижения успехов и удовлетворенности карьерой, поэтому необходимо формировать качества личности, направленные на успешность на этапе профессионального самоопределения – на этапе студенчества*.

Современные исследования многоаспектного феномена карьеры лежат в основном в рамках психологии управления, психологии личности, акмеологии, социологических и экономических наук в направлениях: мотивации карьеры и карьерных целей (Д. МакКлелланд, А. Я. Кибанов, Е. А. Могилевкин); возможностей управления карьерой персонала в организации (Д. Т. Холл, Э. Шэйн, А. Я. Кибанов, И. Д. Ладанов); факторов, способствующих успешному развитию индивидуальной карьеры (А. А. Деркач, Е. А. Могилевкин); становления и развития личности в ходе карьерного продвижения (А. К. Маркова, Е. Г. Молл, А. А. Деркач, Д. Е. Сьюпер); управления производством (А. Я. Кибанов, И. Д. Ладанов,

Е. Г. Молл, А. И. Китов), психологии профессиональной деятельности (А. К. Маркова, Г. С. Никифоров), в последнее время стало популярным направлением изучения карьеры государственных служащих (А. С. Гусева, А. А. Деркач, В. Г. Зызыкин, Е. А. Могилевкин).

Отечественные исследователи употребляли в основном термины «профессиональный жизненный путь», «профессиональная деятельность», «профессиональная самореализация», возможно, это связано с тем, что в недавнее время в понятие «карьера» вкладывалось негативное содержание, как и отношение к тем, кто стремится выстроить свою карьеру. Существовавший в советское время негативный оттенок понятия «карьера» подтверждается определениями понятий «карьеризм» и «карьерист» в словарях:

- карьеризм – погоня «за личным успехом в служебной, научной или другой деятельности, вызванной корыстными целями в ущерб общественным интересам» [24];

- карьеризм – внутреннее свойство карьериста, движущее его поступками, погоня за карьерой, личными успехами, как отрицательное общественное явление; карьерист – человек, ставящий заботу о своей карьере и личных успехах выше интересов дела [28];

- карьеризм – стремление сделать карьеру, добиться личного успеха, продвижения в какой-либо сфере деятельности, не считаясь с интересами дела; карьерист – тот, кто стремится сделать карьеру, не считаясь с интересами дела [4].

В последние годы негативный оттенок понятий «карьера», «карьерист» стал исчезать, и сейчас карьера, как уже отмечалось выше, является одним из показателей успешности жизни человека, достижения определенного статуса, известности, уровня и качества жизни, реализации личностного и профессионального потенциалов. В связи с изменением отношения общества к карьере и к карьерным устремлениям, выросли требования к личности, ориентированной на успешность в работе. *Изменившиеся социально-экономические отношения и связанное с этим усиление конкуренции на рынке труда заставляют человека определять собственную ценность на рынке труда, задуматься о своих компетенциях и путях развития карьеры.*

Выясним сущность понятия «карьера». В теории и практике психологии управления, менеджмента, акмеологии, социологии существует большое количество подходов к определению понятия «карьера». Слово «карьера» пришло в русский язык из итальянского – *carriera* (бег, жизненный путь, поприще). Толковые словари русского языка В. И. Даля, Т. Ф. Ефремовой, С. И. Ожегова, Д. Н. Ушакова, психологическая энциклопедия и социологический словарь трактуют карьеру как движение к успеху, деятельность и продвижение на профессиональном, служебном, общественном поприще, род занятий, не отражая личностный смысл и субъективное отношение к карьере самой личности [4, 10, 18, 21, 28].

Различные авторы (Д. Т. Холл, А. К. Маркова, Ю. В. Укке, Дж. Л. Голланд и Р. Л. Кричевский, О. О. Богатырева, А. Н. Толстая, Д. Сьюпер), как отечественные, так и зарубежные, понимают карьеру как:

- *продвижение в организационной иерархии, представленное последовательностью выполняемых человеком работ в течение жизни, последовательность установок и поведения, связанных с опытом работы* [31, с. 6];

- *профессиональное продвижение, профессиональный рост как этапы восхождения человека к профессионализму, как процесс профессионализации – от выбора профессии к овладению ею, затем упрочнение профессиональных позиций, достижение мастерства и в более узком смысле – как должностное продвижение* [31, с. 8];

- *карьеру с точки зрения достижения результата – как переход человека с одной должности на другую* [31, с. 10];

- *карьеру как явление профессиональной деятельности, отражающее последовательность занимаемых ступеней в производственной, имущественной или социальной сфере* [3];

- *карьеру как индивидуально осознанную позицию и поведение, связанное с трудовым опытом и профессиональной деятельностью* [26];

- *карьеру как последовательность позиций, занимаемых личностью в имущественной иерархии, измеряемых уровнем дохода, который приносит та или иная деятельность, и ролей исполняемых личностью* [31, с. 9].

Приведенные выше определения исследуемого понятия позволяют рассматривать карьеру как социальную модель продвижения человека по должностной иерархии или профессионального развития.

Семантика понятия «карьера» вышеизложенных авторов не охватывает важных для педагогики аспектов, таких, как стремление человека к самореализации, саморазвитию, самоактуализации, проявлению творческого потенциала, к самоанализу и самооценке собственного успеха в жизни, в то время как успех оценивается личностью субъективно. Психолого-педагогический аспект понимания феномена карьеры предполагает рассмотрение этого явления с позиции человека как субъекта деятельности, который реализует ее осознанно, субъективно оценивая, относясь к ней как к пути самовыражения. Для нас значимыми являются взгляды ряда авторов (Г. Десслер, В. В. Травин, Ю. П. Хьюринен, В. А. Дятлов, А. Я. Кибанов, Д. МакКлелланд, И. Д. Ладанов, О. А. Тихомандрицкая и А. М. Рикель, С. Т. Джанерьян, Л. Б. Шнейдер, А. Г. Нагорная, Е. А. Могилевкин, О. П. Цариценцева), рассматривающих карьеру с точки зрения представлений об индивидуальном развитии:

- *как профессиональный путь человека, в процессе которого развивается он сам* [31, с. 11];

- *как мотивацию к достижению успеха, знание самого себя, успех и самоотдачу, самоконтроль и работоспособность и т.д., то есть процесс успешной самореализации, сопровождающийся социальным признанием и являющийся результатом продвижения по служебной лестнице* [31, с. 11];

- *как индивидуально осознанные, собственные суждения человека о трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворенности трудом, поступательное продвижение по служебной лестнице, изменение навыков, способностей, квалификацион-*

ных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работника [11];

- как *индивидуально осознанные изменения позиции и поведения*, связанные с относящимися к работе опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека [31, с. 11];

- как *субъективно осознанные суждения* работника о своем трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворение трудом, *индивидуально осознанные позиция и поведение*, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека [14];

- как *процесс и (или) результат накопления объективных показателей и субъективно удовлетворяющих личность достижений* в профессиональном и (или) должностном развитии [27];

- как вектор профессионального становления личности, содержание которого зависит от *социально-психологических характеристик* человека [31, с. 64];

- как *результат активного процесса, отражающий представления субъекта о себе, собственном пути личностного развития и профессионального служения, сопровождающийся ощущением личностной реализованности*, дающий возможность субъекту воспринимать свою жизнь как осмысленность повседневных поступков, профессиональных действий и их значений, позволяющих действовать последовательно и эффективно [33];

- как *процесс реализации человеком самого себя, своих возможностей* в условиях профессиональной деятельности, *достижения личностного «акме»* [20];

- как *целенаправленный процесс и результат формирования жизненной траектории человека, охватывающий ближнюю и дальнюю перспективу, с учетом ценностей и целей общества и личности, позволяющий осуществлять рефлексивное видение себя и своего места в системе общественных и производственных отношений* [13];

- как *траекторию профессионального продвижения, отражающую взаимосвязь процессов внутреннего развития человека, включающую профессиональный рост как накопление и развитие его компетенций*, и его внешнего движения в освоении социального пространства, осуществляемую не только в рамках одной организации, профессии, специализации, но и связанную со сменой организаций, профессиональных позиций и специализаций [33];

- как *многомерный социально-психологический феномен, связанный с целевой активностью человека и обеспечивающий ему ощущение успешной профессиональной самореализации* [32].

Таким образом, Г. Десслер, Ю. П. Хьюринен, А. Я. Кибанов, В. В. Травин, В. А. Дятлов, Д. МакКлелланд, И. Д. Ладанов, А. М. Рикель, О. А. Тихомандрицкая, Л. Б. Шнейдер, А. Г. Нагорная, Е. А. Могилевкин, О. П. Цариценцева определяют карьеру через характеристики, ценные для педагогического процесса, составляющие его сущность. Подводя итог выявления сущности понятия «карьера» отметим, что рассмотренные подходы к определению понятия «карьера» дополняют, обогащают друг друга. Карьера, как внешний процесс, связанная с продвижением по должностной иерархии или с профессиональным

развитием, невозможна без внутреннего процесса *саморазвития, самоконтроля, самоактуализации, реализации личностного потенциала, рефлексии, стремления личности к успеху*, что позволяет рассматривать карьеру как явление, имеющее педагогический аспект. Для этапа получения высшего профессионального образования характерно приобретение представлений, связанных с профессиональным будущим, с требованиями, предъявляемыми выбранной профессией. Преподаватель может помочь студенту перейти от одного уровня своего развития к другому, более высокому, формируя его *способности к самооценке, саморазвитию, становлению и самосовершенствованию, самоанализу собственного карьерного потенциала, и в соответствии с ним начать планировать и выстраивать карьерный путь*.

Способность эффективного выполнения конкретных действий в предметной области ряд авторов (Дж. Равен, Э. Ф. Зеер, Н. Н. Абакумова и И. Ю. Малкова и др.) определяют как компетентность. Е. А. Могилевкин считает формирование карьерной компетентности главным условием построения успешной карьеры [20]. Рассмотрим карьерную компетентность в русле сформировавшегося к настоящему времени компетентностного подхода и конкретизируем важные для нашего исследования вопросы: определимся с базовыми понятиями «компетенция», «компетентность» как родовыми по отношению к видовому понятию «карьерная компетентность», определим структуру компетентности.

Анализ работ ученых, проводивших исследования в парадигме профессионального образования (И. А. Зимняя, В. И. Байденко, В. В. Сериков и др.) показывает, что термины «компетенция» / «компетентность», являющиеся базовыми в проекте ФГОС ВПО третьего поколения, в научном сообществе вызвали дискуссию, обусловленную их различным толкованием. Значения этих терминов в словарях лежат в области права, т. е. под компетенцией подразумевается область правомочий, заданная в определенных границах, а компетентностью – соответствие занимаемого или претендующего лица определенному месту [24]. В исследованиях И. А. Зимней, В. С. Ледневой, Н. Д. Никандрова, М. В. Рыжакова, И. С. Сергеева, В. И. Блинова, Э. Ф. Зеер, Н. Н. Абакумовой, И. Ю. Малковой, Н. Ф. Талызиной, Р. Х. Шакурова, А. И. Щербакова компетенции:

- некоторые внутренние, потенциальные, скрытые психологические новообразования (знания, представления, программы (алгоритмы) действий, системы ценностей и отношений), которые затем выявляются в компетентностях человека как актуальных, деятельностных проявлениях [8];

- используются вместо знаний, умения, владения и т. д. [15];

- особый результат образования, выражающийся в готовности к мобилизации внутренних и внешних ресурсов для эффективной деятельности в ситуации неопределённости [23];

- интегративная целостность знаний, умений и навыков, обеспечивающих профессиональную деятельность, способность человека реализовывать на практике свою компетентность [1, 6];

• способность мобилизовать знания, умения и опыт в конкретной социально-профессиональной ситуации, обуславливают компетенцию образованной и профессионально успешной личности [7];

Анализируя приведенные понятия, можно сделать вывод, что компетенция включает в себя компоненты (знания, умения, навыки, мотивы, ценности, опыт), делающие возможным осуществление определенного вида деятельности и имеет значение *«знаю, в каком направлении действовать, использовать, применять, стремиться»*, т. е. носит когнитивный и регулятивный характер. Наиболее полно этому пониманию соответствует определение, данное А. В. Хуторским, которое в данном исследовании будем использовать как рабочее: компетенция – отвлеченная (отчужденная), взятая безотносительно к личности норма, достижение которой может свидетельствовать о возможности продуктивной деятельности в определенной сфере [30].

Компетенции, формируемые в образовательной среде вуза посредством содержания образования, применения педагогических технологий, профессионализмом и культурой взаимодействия между всеми субъектами этой среды в совокупности с качествами личности, проявляясь в деятельности человека, становятся его личностными качествами, свойствами. В исследованиях В. И. Байденко, В. А. Исаева, И. А. Зимней, Э. Ф. Зеер, Ю. Г. Татур, А. В. Хуторского и др. компетентность:

- всегда есть актуальное проявление компетенции [9],
- выраженная способность применять свои знания и умения [22],
- выраженная способность применять знания и опыт для решения профессиональных, социальных и личностных проблем [7],
- включает в себя как результаты обучения, так и систему ценностных ориентаций, привычек и т. п. [1, 6],
- личная характеристика, которая (как правило, в сочетании с другими) позволяет эффективно выполнить конкретную задачу в данной организации [34],
- совокупность новообразований, знаний, системы ценностей и отношений, способствующая созданию ценностно-смысловых, поведенческих, мотивационных, эмоционально-волевых, когнитивных результатов личностной деятельности субъектов [25],
- интегральное свойство личности, характеризующее его стремление и способность (готовность) реализовать свой потенциал (знания, умения, опыт, личностные качества и др.) для успешной деятельности в определенной области [12],
- владение, обладание человеком соответствующей компетенцией, включающей его личностное отношение к ней и предмету деятельности [30].

Анализ приведенных дефиниций понятия «компетентность» позволяет сделать вывод, что компетентность является личностной характеристикой, проявляется в деятельности, имеет значение *«знаю, хочу, могу и буду действовать, применять, выполнять, стремиться»*. Компетентность можно рассматривать как результат синергетического эффекта присвоения компетенций и личностных свойств человека, которая

проявляется в деятельности и имеет решающее значение для достижения в ней успеха, достижения «акме».

Для описания структуры компетентности существует два подхода: психологический и содержательный. Психологический подход базируется на понимании компетентности как интегративной характеристики личности, включающей когнитивную (знания, умения, навыки, характеристики мышления), деятельностную (опыт деятельности), мотивационно-ценностную (положительное отношение, проявление устойчивого интереса, осознание смысла, опыт поведения), рефлексивно-оценочную (самоанализ, самооценка) составляющие. Данная структура позволяет определить показатели, критерии и уровни сформированности компетентности. Содержательный подход заключается в рассмотрении совокупности компетенций, описывающих требования, особенности деятельности, общения, поведения человека в области социального взаимодействия и в отдельных видах профессиональной деятельности, что реализовано в ФГОС ВПО третьего поколения в требованиях к результатам освоения основных образовательных программ. При этом ни компетенции, ни компетентности не являются фиксированным требованием или результатом образования профессиональной сферы, они способны развиваться и меняться на протяжении всей жизни, с возможностью приобретения или потери с возрастом.

Целевым ориентиром современного образования является формирование конкурентоспособной личности, направленной на прогрессивное развитие, самореализацию, «образование в течение всей жизни», достижение успеха в профессиональной деятельности, стремящейся строить карьеру – имеющей акмеологическую направленность. Исследования проблемы становления карьеры будущих выпускников вуза лежат в основном в рамках психологических исследований об особенностях структуры карьерных ориентаций и уровней карьерной готовности, этапов профессионализации и карьерных кризисов (Т. Г. Гнедина, А. А. Жданович, С. А. Попов, Н. А. Цветкова, Е. В. Снегова, А. П. Рожкова, И. Ю. Кузнецов). Е. В. Садон отмечает, что сложилась проблемная ситуация, суть которой, с одной стороны, в несформированности карьерной компетентности, с другой стороны, в постоянном усложнении профессиональной среды, выраженном в заказе рыночной экономикой специалистов, способных сразу после окончания вуза эффективно осуществлять профессиональную деятельность. При этом под несформированностью карьерной компетентности автор понимает размытое представление о стратегии профессионального развития, соответственно, неумение планировать карьеру и ставить реалистичные карьерные цели, соотнося их со своими возможностями и личностным потенциалом. Еще один аспект проблемной ситуации – несоответствие амбиций выпускника занять лидирующие карьерные позиции и его реального потенциала и требования рынка труда [22].

Под карьерной компетентностью Е. А. Могилевкин подразумевает «набор мета-умений, позволяющих свободно оперировать знаниями и инструментами для решения карьерных задач и реализации карьерных целей» и определяет *карьерную компе-*

тентность как способность четко осознавать собственный карьерный потенциал и в соответствии с ним эффективно выстраивать карьерный путь, преодолевая все возможные препятствия и затруднения [16].

Е. В. Садон понимает карьерную компетентность как систему представлений о карьере, возможностях и путях карьерного роста, включающая умение прогнозировать будущую карьеру и преодолевать карьерные кризисы, а также «карьерную самоэффективность» как способность к карьерному целеполаганию, карьерному планированию и решению карьерных проблем. При этом профессиональная успешность будущего специалиста зависит не только от его способностей, личностных качеств, мотиваций и ценностей как таковых, но и от их соответствия выбранной специальности, от сформированной уже в вузе способности выстраивать стратегии и тактики гибкой ориентации в профессиональной среде [22].

Опираясь на понимание компетентности как интегративной личностной характеристики, выражающейся в способности к успешной социальной и профессиональной деятельности, дадим понимание карьерной компетентности как видового понятия: *карьерная компетентность – интегративное качество личности, характеризующее ее стремление, готовность и способность реализовать свой потенциал в возможных путях социально-трудовой деятельности.*

При определении структуры карьерной компетентности Е. А. Могилевкин, Е. В. Садон выделяют компоненты: мотивационный (самоэффективность, мотивация к карьере, умение решать карьерные проблемы); когнитивный (карьерное целеполагание и планирование); личностный (ответственность и адаптивность); аксиологический (характеризующий систему жизненных ценностей и карьерных ориентаций человека). Структура карьерной компетентности с учетом процессуального подхода может быть дополнена пятым процессуальным компонентом, включающим карьерные стратегии, тактики, темпы, этапы, периоды, фазы (Е. В. Садон). Е. А. Могилевкин считает формирование карьерной компетентности главным условием успешной карьеры и выделяет психологические и непсихологические факторы, влияющие на карьеру. Выделим те из них, которые имеют педагогический аспект и могут способствовать формированию карьерной компетентности выпускников вуза. Среди непсихологических – это факторы, связанные с личностным развитием: образовательные (уровень и профиль образования), социально-демографические (пол и возраст), медицинские (состояние здоровья, уровень физического развития). Психологические факторы, влияющие на карьеру и связанные с личностным развитием:

1) мотивация карьеры, в которой автор выделяет:

а) «карьерную интуицию» как ведущий компонент определяющий, насколько у человека реалистичные ожидания относительно его карьеры, насколько велики знания, касающиеся его сильных и слабых сторон, каковы его специфические цели в карьере;

б) «карьерную причастность» как направляющий компонент, характеризующий степень вовлеченности человека в поиск возможностей для продвижения и

получения признания, способность отказаться от деятельности, не связанной с работой для достижения цели в организации;

в) «карьерную устойчивость» как содержательный компонент, включающий способность человека адаптироваться к изменяющимся обстоятельствам и справляться с негативными ситуациями; умение сотрудника проявить инициативу, способность структурировать проблемы, желание сохранить высокий уровень эффективности и качества работы в ситуациях давления со стороны, недостатка ресурсов, ограниченного количества времени для выполнения конкретного задания;

2) самоэффективность (способность к карьерному целеполаганию, карьерному планированию и умению решать карьерные проблемы);

3) адаптивность (способность быстро приспособиться к динамике внешних условий);

4) ответственность (берет на себя ответственность за принятые решения и сам отвечает за качество достигнутого результата в карьере);

5) эмоциональный интеллект (включает в себя способность воспринимать или чувствовать эмоции (как свои собственные, так и другого человека), способность направлять свои эмоции в помощь разуму, способность понимать, что выражает та или иная эмоция, способность управлять эмоциями);

6) готовность к обучению [17].

Принимая к сведению представления ученых о сущности понятия «карьера» и структуре карьерной компетентности, факторах, влияющих на способность выстраивать карьеру, учитывая, что ориентация человека на прогрессивное развитие, творческую самореализацию в профессиональной сфере, успешную карьеру определяется акмеологической направленностью личности, в данном исследовании будем определять структуру карьерной компетентности состоящей из мотивационно-ценностного, когнитивного, деятельностного, рефлексивно-оценочного, акмеологического компонентов.

Мотивационно-ценностный компонент, характеризуется положительным отношением к построению карьеры, мотивациями достижения, интересом и осознанием значимости профессиональной деятельности и карьерного роста, актуализацией ценностей, направленных на развитие необходимых компетентностей с целью осуществления карьеры в выбранной сфере деятельности.

Когнитивный компонент предполагает наличие и постоянное обновление знаний об области, объектах и видах выбранной профессиональной деятельности, о возможных путях развития карьеры и требуемых компетенций для успешного карьерного роста, что позволяет прогнозировать, планировать карьеру.

Деятельностный компонент характеризуется включением в образовательную деятельность на этапе получения профессионального образования и в профессиональную деятельность по его окончании в качестве субъекта деятельности, в самоорганизации своего «непрерывного образования на протяжении всей жизни», что является важным условием ее личностного и профессионального развития и карьерного роста.

Рефлексивно-оценочный компонент проявляется в способности к анализу требований, предъявляемых к личности со стороны профессиональной среды, адекватной оценке собственных возможностей для профессионального и карьерного роста, планированию стратегии своего карьерного роста, способности к рефлексии с целью преодоления карьерных кризисов, решения карьерных проблем и достижения удовлетворяющей личность карьеры.

Акмеологический компонент характеризуется профессионально-ценностными и карьерными ориентациями, карьерным целеполаганием, стремлением к успеху в достижении удовлетворяющей личность карьеры в выбранной сфере деятельности, мотивациями достижения, способностью быстро адаптироваться в динамике внешних условий, стремлением к самовыражению и самореализации личности в профессиональной деятельности, готовности к творческой и образовательной деятельности, самосовершенствованию.

Анализ психолого-педагогической литературы показал, что педагогических исследований в рамках компетентного подхода, связанных с осознанием процесса получения высшего профессионального образования как начала становления карьеры будущего выпускника вуза, явно недостаточно, тогда как в рамках этого подхода в подготовке выпускников вузов главную роль приобретает ориентация на формирование компетентной, конкурентоспособной личности, имеющей направленность на успешный карьерный рост в выбранной сфере деятельности.

Педагогический аспект карьерного роста личности связывается с ее стремлением к самореализации, саморазвитию, проявлению творческого потенциала, к самоанализу и самооценке собственных возможностей для достижения успеха в жизни. Образовательный процесс в вузе может способствовать организации деятельности студента, в которой студент будет занимать субъектную позицию, осознает свой образовательный потенциал, свою роль и необходимость активного участия в образовательном процессе по освоению профессиональной сферы, к которой относится получаемая специальность (сфера определяет возможные пути построения карьеры и необходимые для этого компетенции). Перспективным направлением нашей дальнейшей работы является определение педагогических условий, направленных на формирование карьерной компетентности будущих выпускников вузов, что должно способствовать осознанному определению индивидуальной траектории образования, планированию профессионального и карьерного роста, самоопределению в системе социальных и профессиональных отношений на начальном этапе построения успешной карьеры – этапе получения профессионального образования.

Литература

1. Абакумова, Н. Н. Компетентностный подход в образовании: организация и диагностика / Н. Н. Абакумова, И. Ю. Малкова. – Томск, 2007.
2. Байденко, В. И. Основные тенденции развития высшего образования: глобальные и Болонские измерения / под науч. ред. д-ра пед. наук, профессора В. И. Байденко. – М.: Исследовательский центр про-

блем качества подготовки специалистов, 2010. – 352 с.

3. Богатырева, О. О. Психологические предпосылки карьерного роста / О. О. Богатырева // Вопросы психологии. – 2008. – № 3.

4. Даль, В. И. Толковый словарь живого великорусского языка: в 4 т. / В. И. Даль. – СПб., 1863 – 1866.

5. Деркач, А. А. Акмеология и психология развития кадров управления. Сборник / под общ. ред. А. А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2009.

6. Зеер, Э. Ф. Психолого-дидактические конструкты качества профессионального образования / Э. Ф. Зеер // Образование и наука. – 2002. – № 2(14).

7. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального развития / Э. Ф. Зеер. – М.: Академия, 2006. – 240 с.

8. Зимняя, И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования [Текст] / И. А. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2003. – № 5.

9. Зимняя, И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентного подхода в образовании. Авторская версия / И. А. Зимняя. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 20 с.

10. Ефремова, Т. Ф. Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный: свыше 136000 слов. ст.: ок. 250000 семант. единиц: в 2 т. / Т. Ф. Ефремова. – Т. 2: П – Я. – М.: Рус. язык, 2000. – 1084 с.

11. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации. Практикум / А. Я. Кибанов. – М.: Инфра-М, 2000. – 512 с.

12. Коджаспирова, Г. М. Словарь по педагогике [Текст] / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. – М.: Март; Ростов н/Д: Март, 2005. – 448 с.

13. Ковалева, Л. М. Педагогические условия личностного и профессионального самоопределения старшеклассников в процессе планирования карьеры / Л. М. Ковалева: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. – Томск, 2000. – 20 с.

14. Ладанов, И. Д. Психология управления рыночными структурами: преобразующее лидерство / И. Д. Ладанов. – М.: Перспектива, 1997. – 288 с.

15. Леднев, В. С. Государственные образовательные стандарты в системе общего образования: теория и практика / В. С. Леднев, Н. Д. Никандров, М. В. Рыжаков. – М., 2002.

16. Молл, Е. Г. Психология управленческой карьеры / Е. Г. Молл: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.03. – СПб, 1994. – 486 с.

17. Могилевкин, Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг / Е. А. Могилевкин. – СПб: Речь, 2007. – 336 с.

18. Ожегов, С. И. Словарь русского языка: Ок. 57000 слов / С. И. Ожегов; под ред. чл.-корр. АН СССР Н. Ю. Шведовой. – 20-е изд., стереотип. – М.: Рус. яз., 1989. – 750 с.

19. Молодежь новой России: образ жизни и ценностные приоритеты. Аналитический доклад. – Режим доступа: http://www.isras.ru/analytical_report_Youth.html.

20. Москаленко, О. В. Акмеология профессиональной карьеры личности: учебное пособие /

О. В. Москаленко; под общ. ред. А. А. Деркача. – М.: РАГС, 2007. – 352 с.

21. Психологическая энциклопедия. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2003. – 1094 с.

22. Садон, Е. В. Профессиональные компетенции как фактор становления профессиональной карьеры будущего специалиста / Е. В. Садон: дис. ...канд. психол. наук. – Владивосток, 2009. – 219 с.

23. Сергеев, И. С. Как реализовать компетентностный подход на уроке и во внеурочной деятельности / И. С. Сергеев, В. И. Блинов. – М.: АРКТИ. 2007.

24. Советский энциклопедический словарь. – М.: Советская энциклопедия, 1990 – 1632 с.

25. Татур, Ю. Г. Компетентностный подход в описании результатов и проектировании стандартов высшего профессионального образования [Текст] / Ю. Г. Татур // Материалы ко второму заседанию методологического семинара. Авторская версия. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 18 с.

26. Толстая, А. Н. Управление карьерой в организациях. Психология управления: учебное пособие / А. Н. Толстая; под ред. А. В. Федотова. – Л.: Лениздат, 1991.

27. Тихомандрицкая, О. А. Социально-психологические факторы успешности карьеры / О. А. Тихомандрицкая, А. М. Рикель // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2010. N 2(10). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 11.08.2011гг.).

28. Ушаков, Д. Н. Толковый словарь русского языка: в 3 т. / ред. Д. Н. Ушаков. – Т. 1: А – М. – М.: Вече: Мир кн., 2001 – 703 с.

29. Формирование конкурентоспособного специалиста в образовательном процессе вуза / отв. ред. С. И. Осипова. – Красноярск: Сибирский Федеральный университет, 2011. – 287с.

30. Хуторской, А. В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.eidos.ru/new/compet/htm.

31. Цариценцева, О. П. Карьерные ориентации современной молодежи: теория, эксперимент, тренинг / О. П. Цариценцева: монография. – Оренбург: ОУНБ им. Крупской, 2009. – 186 с.

32. Цариценцева, О. П. Современные технологии планирования карьеры на завершающем этапе профессионального обучения / О. П. Цариценцева // Материалы XIV Международной конференции молодых ученых «Человек в мире. Мир в человеке: актуальные проблемы философии, социологии, политологии и психологии». – Пермь, 2011.

33. Нагорная, А. Г. Структурно-функциональная модель обучения будущих специалистов планированию карьеры / А. Г. Нагорная. Электронное научное издание (научно-педагогический Интернет-журнал) "Письма в Эмиссия.Оффлайн" [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.emissia.org/offline/2011/1585.htm>.

34. McClelland, David. C. Testing for competence rather than intelligence // American Psychologist. – №. 28(1). Washington: American Psychological Association, 1973.