
ЩЕРБИНА В.В.,

доктор соціологічних наук, доцент
професор кафедри загальної
підготовки та соціальної роботи,
Приватний вищий навчальний заклад
«Кропивницький інститут державного
та муніципального управління»,
м. Кропивницький, Україна

КОТОВА А.С.,

магістрант, Інститут журналістики та
масової комунікації, Класичний
приватний університет,
м. Кропивницький, Україна

ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ЦЕНТРУ КАР'ЄРИ ЯК СОЦІАЛЬНОГО ФЕНОМЕНУ

У статті розглянуто показники та передумови ефективності діяльності центру кар'єри. Конкурентоспроможність випускників певної спеціальності освіти є значущим показником репутації закладу вищої освіти на ринку праці. Для досягнення цілей центрів кар'єри необхідно вирішити наступні завдання: створення передумов для професійної консультації, моделювання інформаційної мотивації студентів, організація навчально-професійної діяльності, проведення моніторингових досліджень, практична підготовка майбутніх випускників закладу вищої освіти. Визначено, що невід'ємною частиною діяльності центрів кар'єри, як сучасного соціального феномену є соціально-педагогічний та соціально-психологічний супровід студентів. В рамках соціально-педагогічного супроводу студентів досягається успішна адаптація, на основі рекомендації психолога та/або соціального працівника центру кар'єри для викладацького складу, щодо вдосконалення організації освітнього процесу. В результаті психолого-педагогічної взаємодії змінюється характер освітніх взаємин між студентом та викладачем. В той час, як соціально-психологічний супровід – це не тільки опосередкована, але й пряма взаємодія модератора роботи центру кар'єри зі студентами. Одним з напрямів соціально-психологічного супроводу студентів є

розвиток у них адапційного потенціалу, і на цій основі здійснюється оптимізація процесу адаптації студентів до умов навчання в закладах вищої освіти, формуються довготривалі та далекоглядні мотивації щодо самореалізації особистості як якісного фахівця та конкурентоспроможного професіонала.

Ключові слова: мотивація, центр кар'єри, соціально-психологічні служби, студенти, соціально-психологічний супровід, реабілітація, адаптація, соціально-психологічна допомога.

В статье рассмотрены показатели и предпосылки эффективности деятельности центра карьеры. Конкурентоспособность выпускников определенной специальности образования является значимым показателем репутации учреждения высшего образования на рынке труда. Для достижения целей центров карьеры необходимо решить следующие задачи: создание предпосылок для профессиональной консультации, моделирование информационной мотивации студентов, организация учебно-профессиональной деятельности, проведение мониторинговых исследований, практическая подготовка будущих выпускников учреждения высшего образования. Определено, что неотъемлемой частью деятельности центров карьеры, как современного социального феномена является социально-педагогическое и социально-психологическое сопровождение студентов. В рамках социально-педагогического сопровождения студентов достигается успешная адаптация, на основе рекомендации психолога и/или социального работника центра карьеры для преподавательского состава, по совершенствованию организации образовательного процесса. В результате психолого-педагогического взаимодействия изменяется характер образовательных взаимоотношений между студентом и преподавателем. В то время, как социально-психологическое сопровождение – это не только опосредованное, но и прямое взаимодействие модератора работы центра карьеры со студентами. Одним из направлений социально-психологического сопровождения студентов является развитие у них адаптационного потенциала, и на этой основе осуществляется оптимизация процесса адаптации студентов к условиям обучения в учреждениях высшего образования, формируются долговременные и далеко идущие мотивации к самореализации личности как качественного специалиста и конкурентоспособного

професіонала.

Ключевые слова: мотивация, центр карьеры, социально-психологические службы, студенты, социально-психологическое сопровождение, реабилитация, адаптация, социально-психологическая помощь.

The article describes the indicators and preconditions of effectiveness of the career center. Competitiveness of graduates in an occupation education is an important indicator of the reputation of institutions of higher education in the labor market. To achieve the objectives of the career centers need to solve the following tasks: creation of prerequisites for professional advice, modeling information of students' motivation, organization of teaching and professional activities, conducting monitoring studies, practical training of future graduates of institutions of higher education. It is determined that an integral part of the activities of career centers, as a modern social phenomenon is the socio-pedagogical and socio-psychological support of students. In the framework of socio-pedagogical support of students is a successful adaptation, based on the recommendation of a psychologist and/or social worker career center for teachers, to improve the organization of the educational process. The result of psycho-pedagogical interaction changes the nature of the educational relationship between student and teacher. At that time, as social and psychological support is not only mediated, but also direct interaction of the moderator of the career center with students. One of the directions of social-psychological support of students is the development of adaptive capacity, and on this basis the optimization of the process of adaptation of students to learning environment in institutions of higher education, formed long-term and far-reaching motivation to self-identity as a quality specialist and as a competitive professional.

Key words: motivation, career centre, counseling service, students, social and psychological support, rehabilitation, adaptation, social-psychological assistance.

Постановка проблеми. Актуальність проблеми зумовлена тим, що на сьогодні кар'єра випусників, їхня конкурентоспроможність є значущим показником репутації закладу вищої освіти на ринку праці. При пошуку і вступі, абітурієнти і їх батьки звертають велику увагу на те, чи реалізовані та працевлаштовані випусники навчальних закладів.

У 70-ті роки ХХ ст. значно поживався інтерес до вивчення проблеми кар'єри, що засвідчили поява багатьох видань з цієї проблематики, створення відділів кар'єри і в нашій країні, і на Заході.

У закордонній науці питання кар'єри розглядали насамперед у межах менеджменту соціальної роботи та прикладної психології.

У вітчизняній науці вчені оперували категоріями професійної діяльності та спиралися на «теорію діяльності», особливе значення приділяється професійному самовизначенню у процесі професійної діяльності. Значна увага приділяється вищій освіті як суб'єкту проектування професійної кар'єри.

Аналіз останніх досліджень. Аналізуючи наукові праці та публікації таких вчених як: Баклицький І.О.[1], Блудова Л. [3], Дербеньова А.Г.[4], Муліка К.М. [5], можна дійти висновку, що теоретичні та методичні аспекти використання нових технологій для соціально-психологічної підтримки, реалізації та сприяння майбутньої кар'єри випускників є недостатньо розробленими, що не дозволяє ефективно використовувати їх у професійній підготовці майбутніх фахівців.

Формулювання мети статті. Мета статті – теоретично проаналізувати зміст та діяльність центру кар'єри як соціальний феномен

Завдання:

- розкрити ефективність залучання до навчального процесу успішних фахівців-практиків, які формують якісне професійне середовище для розвитку й подальшого працевлаштування студентів;
- визначити роль соціально-психологічної служби ЗВО в адаптації студентів до навчального процесу та подальшому їх соціально-психологічному супроводі.

Виклад основного матеріалу дослідження. Центр кар'єри – це помічник студентів у побудові успішної кар'єри та надійний партнер роботодавців у формуванні якісного кадрового резерву компанії. Тобто ці центри стають посередниками між студентами та роботодавцями. Основне їх завдання – це спрямування на популяризацію професійної освіти, сприяння працевлаштуванню здобувачів професійної освіти, забезпечення реалізації права випускників закладів освіти на працю, перше робоче місце, соціально-психологічна підтримка, відстеження їх трудового шляху та кар'єрного зростання [13].

Для досягнення цілей центрів кар'єри необхідно вирішити наступні завдання.

Професійна консультація. Необхідно проконсультувати абітурієнтів стосовно їх майбутньої професії, пояснити в чому закладається специфіка тієї чи іншої професії, яке місце займає на ринку праці, чи перспективна вона та розповісти про план навантаження, про заняття та з яким нахилом вони будуть. Також розповісти про навчальну діяльність, як буде проходити

навчальний процес, про те як студент зможе себе реалізувати в навчанні (написання тез, наукових робіт, статей; проходження практики, тобто індивідуальний вибір місця проходження практики, щоб зрозуміти всю специфіку майбутньої роботи, отримати нові знання, навички та досвід).

Інформаційна мотивація студентів (визначним компонентом організації навчальної діяльності є мотивація. Вона може бути внутрішньою або зовнішньою щодо діяльності, однак завжди є внутрішньою характеристикою особистості як суб'єкта цієї діяльності. Передумовою успіху в ній є сформованість спонукальної сфери, розвиток якої потребує цілеспрямованого соціально-педагогічного впливу).

Мотив (франц. *motif*, лат. *motus* - рух) - спонукання до діяльності, пов'язане із задоволенням потреб людини. Мотив пов'язаний із задоволенням наявних потреб суб'єкта діяльності, а тому відіграє спонукальну функцію, зумовлює предметну спрямованість активності людини. Розрізняючи мотиви, учень розуміє, чому потрібно вчитися, але це може і не спонукати його до навчальної діяльності [1, с.123].

Мотивація - система спонукань які зумовлюють активність організму і визначають її спрямованість. Навчальна мотивація має свою структуру і характеризується спрямованістю, стійкістю, динамічністю.

Навчальну діяльність спонукає комплекс мотивів, у якому можуть домінувати внутрішні мотиви, пов'язані з її змістом і виконанням, або широкі соціальні мотиви, пов'язані з потребою зайняти певну позицію у системі суспільних відносин. З віком потреби і мотиви та їх структура зазнають відповідних змін [1, с.125].

Мотиви навчальної діяльності розрізняють за змістом і динамічними характеристиками. Змістовими характеристиками мотивації навчання є наявність особистісного смислу навчання для учня; дієвість мотиву (його реального впливу на навчальну діяльність і поведінку дитини); місце мотиву у структурі мотивації; самостійність виникнення і прояву мотиву; рівень усвідомлення мотиву; ступінь поширення мотиву на різні типи навчальної діяльності, види навчальних предметів, форми навчальних завдань.

Основними динамічними параметрами мотивів є стійкість (учень натхненно вчиться навіть всупереч несприятливим зовнішнім умовам, перешкодам, він не може не вчитися, його навчальна діяльність високопродуктивна у нормальних і в екстремальних умовах); модальність (емоційне забарвлення), яка може бути позитивною і негативною.

Прояви мотивів виражаються також у їх силі, виразності, швидкості виникнення тощо. Про них свідчить час, який школяр затрачає на виконання завдань, кількість завдань, які він може виконати під впливом певного мотиву тощо [1, с.128].

За Баклицьким І.О. термін «мотивація» – поняття ширше, воно позначає сукупність символів, які викликають активність індивіда та визначають її активність, процес утворення мотивів, характеристика процесу, який стимулює та підтримує поведінкову активність людини. Отже, мотивацію можливо визначити як сукупність причин психологічного характеру, які пояснюють поведінку людини, її спрямованість та активність. Мотивація є головною рушійною силою будь-якої діяльності людини та професійна діяльність не є виключенням. Мотивація є одним із ведучих факторів успішного навчання молодшої людини, а отже її професійного становлення. Розвиток позитивної навчальної мотивації у студентів є однією з умов розвитку особистості та ефективної професійної підготовки [1].

Навчально-професійна діяльність – основна діяльність у вищому навчальному закладі, завдання якого є підготовка спеціаліста з вищою освітою. Потреба у вищій професійній освіті є суспільна потреба, яка відповідає сучасному етапу розвитку суспільства: форма освіти реалізована у структурі навчального закладу, зміст реалізований у системі професійних знань, які потрібно засвоїти. Психологічно в окремій особистості форма та зміст освіти виявляються різними потребами: професійно-пізнавальною потребою (інтерес до знань), потребою у вищій освіті (прагнення до певного статусу у суспільстві). Зміст вищої освіти полягає у пізнанні наукових професійних знань. А отже, ведучою потребою у навчальній діяльності студента має бути професійно-пізнавальна потреба [13, с.13]. Особливої уваги потребує характеристика мотивів навчальної діяльності, тому що вони впливають на якість підготовки професіонала. Деякі з них: пізнавальні, професійні, мотиви творчого досягнення, широкі соціальні мотиви, мотиви особистого престижу, мотив самореалізації, матеріальні мотиви. Одним з важливих мотивів навчання сучасних студентів є пізнавальна потреба. Молода людина намагається розширити знання, набути компетентності, розвинути здібності оперування фактами. Поступово з набуттям професійних знань студенти краще, глибше пізнають тонкощі, особливості майбутньої професії, у них формується певне ставлення до майбутньої професії. Професійний мотив навчання студентів формується за певними етапами. Самостійний та свідомий вибір молодшою людиною професійного трудового шляху – необхідна умова успішності всього життєвого шляху.

Таким чином найкращим мотиватором виступає власний приклад успішної людини. Адже зазвичай, студенти на перших курсах навчання не дуже чітко розуміють специфіку їх майбутньої професії, тому на допомогу їм приходять – «фахівці-практики», які найчіткіше розкажуть про всі аспекти їх діяльності, про плюси та мінуси та про складнощі та перспективи.

Проведення тренінгів з навчання студентів ділового спілкування, написання резюме потенційному роботодавцю, пошук вакансій по індивідуально-

му запиту студента, програвання зі студентами різних життєвих ситуацій, які можуть трапитися під час проходження співбесіди з потенційним роботодавцем.

На сьогодні Інтернет – це основне джерело з пошуку персоналу для роботодавців, тому необхідно студентів навчати грамотної роботи з цим ресурсом.

Проведення моніторингових досліджень з потреб ринку праці майбутніх професій студентів, моніторинг працевлаштування студентів, які навчалися за подібними спеціальностями. Цю інформацію можна отримати з інтернет-ресурсів, з результатів анкетування чи опитування. І також дізнатися інформацію від попередніх випускників ЗВО.

Моніторинг дозволяє нам зрозуміти сильні та слабкі сторони з різних напрямків спеціальностей, їх попит на ринку праці та допомагає скоригувати навчальні програми, оскільки не всі ЗВО володіють повною інформацією про подальше працевлаштування студентів.

Також невід'ємною частиною успішного працевлаштування є *практична підготовка*. Заклади вищої освіти мають організовувати проходження практики для своїх студентів на підприємствах, запрошувати представників підприємств для викладання теоретичних та практичних занять, ділитися своїм досвідом, підтримувати та консультувати студентів.

Нині, роль центру кар'єри ЗВО в адаптації студентів до навчального процесу та подальшому їх соціально-психологічному супроводі є актуальною темою. За визначенням Л.Блудової, соціально-психологічна служба в вишах може сприяти професійному становленню майбутніх практичних спеціалістів наступним чином: студентам надається можливість бути з позиції клієнта, освоювати методи професійної роботи з точки зору клієнта; долаються внутрішні конфлікти студента, відбувається рішення його соціально-психологічних проблем, це є невідкладною частиною при роботі з клієнтами; студенти старшокурсники можуть брати участь в роботі соціально-психологічної служби ЗВО, використовувати техніки психодіагностики, консультацій та психоколекційної роботи під наглядом досвідчених психологів [3].

У закладах вищої освіти Європи особиста терапія і досвід роботи під керівництвом спеціалістів-психологів є обов'язковою умовою професійної підготовки майбутніх психологів та соціальних працівників. Випробовування на собі особистісної психотерапії сприяє становленню у майбутніх соціальних працівників та практичних психологів професійних позицій діагноста, гуманіста, дослідника, а також багатьох професійно-значущих якостей особистості.

Проблему організації соціально-психологічної служби в закладах вищої освіти вчені досліджували починаючи з 90-х років минулого століття.

Соціально-психологічний супровід майбутніх випускників на етапі навчання у закладі вищої освіти і надання їм безпосередньої соціально-психологічної допомоги є одним із найважливіших умов, не тільки адаптації студентів до навчання, але й також особистого та професійного зростання.

На сучасному етапі збільшується коло питань, які вирішує центр кар'єри у закладі вищої освіти. Система роботи центрів кар'єри у ЗВО, яка реалізує соціально-психологічний супровід студентів, є найважливішим фактором особистісного та професійного розвитку студентів. На даний час у закладах вищої освіти не склалася єдина модель роботи соціально-психологічної служби. Вона залежить від матеріальних та кадрових можливостей ЗВО. Виділяють такі напрямки соціально-психологічної допомоги:

- психологічна служба для студентів;
- кабінет соціально-психологічної допомоги;
- соціально-психологічний супровід особистісного та професійного розвитку студентів;
- соціально-психологічне забезпечення управлінських процесів.

За формами проведення надання соціально-психологічної допомоги студентам, розрізняють групову та індивідуальну роботу. Також надається діагностичне обстеження, соціально-психологічне консультування та психокорекція. Види соціально-психологічної допомоги студентам бувають такі: допомога з ініціативи студента, допомога з ініціативи психолога і допомога зі сторони інших людей (викладачів, адміністрації ЗВО). Оскільки зараз серед студентів не актуально звертатися за допомогою до психологів для отримання діагностичної, консультативної або психокорекційної допомоги, важливою задачею соціально-психологічної служби ВНЗ є формування запиту студентів на надання соціально-психологічної допомоги [5].

Студенти старших курсів під керівництвом працівників соціально-психологічної служби вишах, можуть проводити консультації, тренінги, освоювати різні психотерапевтичні техніки, рольові ігри, мозковий штурми, групові дискусії. Також в рамках психологічної служби можуть біти організовані спеціальні сеанси, на яких працюючи в командах, студенти можуть опанувати деякі первинні навички консультанта, психотерапевта, супервізора, які сприяють розвитку професійних якостей та набуття професійного досвіду [12].

Проте розкриваючи зміст соціально-психологічного супроводу у ЗВО не можна обмежуватися тільки адаптаційним спрямуванням.

Окрім адаптаційного напрямку є ще один напрямок, який називається – професійно-психологічний супровід. Під професійно-психологічним супроводом навчальної та професійної діяльності мають на увазі систему заходів, яка проводиться спеціалістами на етапах професіоналізації, спрямованих на підвищення ефективності підготовки та професійної діяльності, розвиток

професійно важливих якостей, здібностей [5].

Вчений Е. Зеєр виділив зміст основних заходів професійно-психологічного супроводу у ЗВО: динамічний нагляд за успішністю, якістю діяльності, дисципліною; проведення планових психологічних обстежень для оцінки динаміки пізнавальних здібностей, мотивації до навчання та професійної діяльності; поглиблене психологічне вивчення осіб, що відстають в навчанні та дисципліні; на старших курсах основна увага направлена на розвиток та формування, підтримка професійної направленості студентів; підвищення мотивації для подальшої професійної діяльності [6].

Для створення гарного іміджу закладу вищої освіти потрібно залучати потенційних роботодавців до співпраці. А також для роботи в центрі кар'єри можна залучати студентів і це буде дуже гарна практична діяльність для них. Наприклад, студенти зі спеціальності «Соціальна робота» можуть проводити моніторингові дослідження з працевлаштування випускників, та стан ринку праці. Студенти з психологічних спрямувань можуть надавати консультації та соціально-психологічну підтримку і займатися проведенням тренінгів. А студенти юридичних факультетів можуть займатися наданням консультацій з питань трудового законодавства та інших юридичних питань. Соціально-психологічний супровід особистісного розвитку студентів – це вид соціально-психологічної допомоги, яку здійснюють соціальні працівники та практичні психологи у складі центру кар'єри у заклад вищої освіти.

Отже, невід'ємною частиною діяльності центрів кар'єри, як сучасного соціального феномену є соціально-педагогічний та соціально-психологічний супровід студентів. В рамках соціально-педагогічного супроводу студентів досягається успішна адаптація, на основі рекомендації психолога та/або соціального працівника центру кар'єри для викладацького складу, щодо вдосконалення організації освітнього процесу. В результаті психолого-педагогічної взаємодії змінюється характер освітніх взаємин між студентом та викладачем. В той час, як соціально-психологічний супровід – це не тільки опосередкована, але й пряма взаємодія модератора роботи центру кар'єри зі студентами. Одним з напрямів соціально-психологічного супроводу студентів є розвиток у них адаптаційного потенціалу, і на цій основі здійснюється оптимізація процесу адаптації студентів до умов навчання в ЗВО, формуються довготривалі та далекоглядні мотивації щодо самореалізації особистості як якісного фахівця та конкурентоспроможного професіонала.

Список використаних джерел:

1. Баклицький І.О. Психологія праці : підручник. Київ : Знання, 2008. 655 с.
2. Баранова Н.П. Тренінги для вчителів з педагогічної майстерності. Харків:

- Вид. група «Основа», 2010. 159с.
3. Блудова Л. Роль психологічної служби в навчально-виховній роботі. Освіта. Технікуми, коледжі. 2004. № 1. С.31-37.
 4. Дербенюва А.Г. Усе про мотивацію. Харків: Вид. група «Основа», 2012. 207с.
 5. Діяльність психологічної служби: методичні та етичні акценти: методичний посібник / упорядник К.М. Муліка. Полтава: ПОІППО, 2007. 156 с.
 6. Зеер Э. Ф. Психология профессий: учеб. пособ. Москва: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. 336 с.
 7. Інструктивно-методичні рекомендації щодо діяльності працівників психологічної служби у 2012/2013 н.р. Лист МОН молоді і спорт від 19.07.2012 р. № 1/9-517. URL: <http://psyua.com.ua/page/zakon.php>. (дата звернення: 24.01.2020).
 8. «Про затвердження Положення про психологічну службу системи освіти України». Наказ № 127 від 03.05.99 (із змінами, внесеними згідно з Наказом МОН N 439 (з0570-01) від 07.06.2001. URL: http://www.osvita.ua/Ser_ocv/3076 (дата звернення: 02.02.2020).

Transliteration of References:

1. Baklytskyi I. (2008). Labor psychology: a textbook. Kiyiv: Znannya. 655 p. [in Ukrainian].
2. Baranova N.(2010). Trainings for teachers in pedagogical skills. Kharkov: «Osnova».159 p. [in Ukrainian].
3. Bludova L. (2004). The role of psychological service in educational work. Education. Technical schools, colleges. № 1. p.31-37. [in Ukrainian].
4. Derbenova A. (2012). It's all about motivation. Kharkov: «Osnova». 207 p. [in Ukrainian].
5. Mulika K. (2007). Activity of the psychological service: methodical and ethical accents: a manual. Poltava: POIPPO. 156 p. [in Ukrainian].
6. Zeer E. (2003). Psychology of the professions: textbook. Moscow: Academic project; Yekaterinburg: Business Book. 336 p. [in Ukrainian].
7. Instructional and methodical recommendations for the activity of psychological service employees in 2012/2013. Letter of the Ministry of Education and Science of Youth and Sport dated 19.07.2012 № 1 / 9-517. URL: <http://psyua.com.ua/page/zakon.php>. (24.01.2020). [in Ukrainian].
8. «On approval of the Regulation on the psychological service of the education system of Ukraine.» Order No. 127 of 03/05/99 (as amended by the Order of the Ministry of Education and Science N 439 (z0570-01) of 07.06.2001. URL: http://www.osvita.ua/Ser_ocv/3076 (02.02.2020). [in Ukrainian].



SHCHERBYNA V.,

Doctor of Sociology, Associate Professor, Professor of Department of General training and Social Work at Private Higher Educational Institution «Kropyvnytskyi Institute of State and Municipal Governance», Kropyvnytskyi, Ukraine

E-mail: vivi1982_25@ukr.net

KOTOVA A.,

Student of Master's Degree, Institute of Journalism and Mass Communication of the Classic Private University, Kropyvnytskyi, Ukraine

E-mail: kotova.a.2017@ukr.net

THE EFFECTIVE OF THE CAREER CENTER AS A SOCIAL PHENOMENON