

Зубіашвілі І.К.

кандидатка психологічних наук, старша наукова співробітниця,
провідна наукова співробітниця лабораторії організаційної та соціальної
психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України

E-mail: mrs_ira@i.ua

ORCID.org /0000-0003-3642-8159

Консультаційні основи моделі кар'єрного розвитку особистості

Анотація. У статті подано основні моделі кар'єрного розвитку особистості. Визначено, що у процесі здобуття освіти розвиток кар'єри дає людині можливість зосередитись на виборі майбутньої професійної діяльності, з якою вона планує пов'язати майбутнє.

Ключові слова: кар'єра, кар'єрний розвиток, профорієнтація, моделі кар'єрного розвитку, теорії.

Zubiashvili I. K.

PhD, Leading Researcher, Laboratory of Organizational and Social
Psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv,
Ukraine.

E-mail: mrs_ira@i.ua

ORCID.org /0000-0003-3642-8159

Consulting Foundations of the Individual Career Development Model

Abstract. The article presents the main models of a person's career development. It was determined that in the process of obtaining an education, career development gives a person the opportunity to focus on choosing a future professional activity with which he plans to connect the future.

Key words: career, career development, career guidance, career development models, theories.

Постановка проблеми. Нині розвиток кар'єри є невід'ємною частиною професійного розвитку особистості. У більшості країн світу в організаціях освіти працюють консультанти з питань кар'єри (кар'єрні коучи, консультанти), вони допомагають людям у їхньому особистісному, освітньому та професійному розвитку.

Важливо зрозуміти сутність кар'єри, професійної діяльності, щоб розбиратися в теоріях розвитку кар'єри. Профорієнтація та кар'єрне консультування у західному світі за свою більш ніж вікову історію розробили комплексну систему теорій і стратегій втручання.

Метою статті є аналіз основних моделей кар'єрного розвитку особистості.

Результати обговорення. Психологія кар'єри вивчає взаємодію між людьми та навколишнім середовищем і намагається описати природу моделей посад та отриманого досвіду протягом життя людини. Розвиток кар'єри – це процес розвитку переконань, цінностей, поглядів, навичок та знань

особистості про світ праці протягом усього життя.

Щоб мати зв'язок між освітою та розвитком кар'єри є три припущення, загальні для багатьох теорій розвитку кар'єри. По-перше, розвиток кар'єри є невід'ємною частиною професійного розвитку; друге припущення полягає у тому, що планування кар'єри та планування життя є взаємозалежними процесами; а третє припущення полягає у тому, що освітній досвід лише на рівні початкової та середньої школи грає вирішальну роль у процесі розвитку кар'єри.

Weinert (2001) визначає кар'єру як послідовність основних посад, які посідає людина протягом усього її передпрофесійного, професійного та постпрофесійного життя; включає пов'язані з роботою ролі, такі як ролі учня, працівника та пенсіонера. Arthur, Hall і Lawrence (Patton, McMahon, 2014) визначають кар'єру як послідовність трудового досвіду людини, що розвивається протягом життя. Collin (Gottfredson, 2005) стверджує, що орієнтація на конкретну кар'єру виникає внаслідок взаємодії між людиною, різними організаціями та суспільством.

На думку Savickas (Krumboltz, 1994), сучасне уявлення про кар'єру може бути виражене у таких термінах як контрактний, штатний, позаштатний, зовнішній, нетиповий, самозайнятий. Загальна риса цих термінів полягає у тому, що відповідальність за управління кар'єрою тепер лягає на людину.

Parsons (Gladding, 1992) використовував у своїх роботах терміни «кар'єра», «покликання» та «професія» як синоніми.

Питання, пов'язані з професійною діяльністю та кар'єрою, актуальні для різних культур та національностей. Перетворення профорієнтації та розвитку на глобальну дисципліну потребує набору теоретичних основ з універсальною валідністю та додатками, а також культурно-специфічних моделей, які можна використовувати для пояснення кар'єри, питань та явищ розвитку на місцевому рівні. Ось деякі з важливих розділів теорій розвитку:

1. Теорії змісту: зміст належить до впливу на розвиток кар'єри, що або властиво самій людині, або виходить із контексту, у якому живе людина. Основні теорії, що фокусуються на «змісті» розвитку кар'єри, включають психологічні підходи теорії рис та чинників (Gladding, 1992).

2. Теорії процесів: процес відноситься до взаємодії та змінами з плином часу і зображується в деяких теоріях як серія стадій, через які проходять люди. До цієї категорії належить теорія Super (Krumboltz, 1994).

3. Змішані теорії. Зовсім недавно була визнана необхідність теорії враховувати як зміст, так і процес. Теоретичні моделі, засновані на теорії соціального навчання, включають теорію навчання Мітчелла та Крамбольця (Patton, McMahon, 2014).

Теорія Holland (Zunker, 2006) полягає в модальності особистісної орієнтації чи процесі розвитку, встановленому у вигляді спадковості та індивідуального життєвого циклу. Простіше кажучи, людей залучає певна професія, яка відповідає їхнім особистим потребам та приносить їм задоволення. Автор теорії стверджує, що кар'єра є розширенням та виразом особистості в контексті світу праці та подальшою ідентифікацією з певними

професійними стереотипами.

Super (1957) припустив, що вибір кар'єри та розвиток – це, по суті, процес розвитку та реалізації Я-концепції людини. Згідно з автором, Я-концепція є продуктом складних взаємодій низки чинників, включаючи фізичний та розумовий розвиток, особистий досвід, а також характеристики довкілля та стимуляцію. Теорія Super закликає приділяти більше уваги впливу соціального контексту та взаємному впливу між людиною та довкіллям. У пізньому підлітковому віці має сформуватися відносно стабільна самооцінка, яка стане орієнтиром при виборі кар'єри та адаптації. Однак Я-концепція не є статичною сутністю, і вона продовжуватиме розвиватися в міру того, як людина стикається з новим досвідом і проходить через етапи розвитку. Задоволеність життям і роботою – це безперервний процес реалізації, Я-концепції, що розвивається через роботу та інші життєві ролі.

Багато аспектів теорії Super привабливі для міжнародних фахівців з профорієнтації та вчених. Він пропонує всеосяжну основу для опису та пояснення процесу професійного розвитку, який може спрямовувати кар'єрні втручання та дослідження.

Parsons (Gladding, 1992) часто називають батьком-засновником сучасної психології кар'єри та психології професійної діяльності. Три основні елементи його теорії розвитку кар'єри допомагають у виборі майбутньої професії:

- чітке розуміння себе, своїх нахилів, здібностей, інтересів, ресурсів, обмежень та інших якостей;
- знання вимог та умов успіху, переваг та недоліків, винагороди, можливостей та перспектив у різних сферах діяльності;
- розуміння результатів відносин цих двох груп фактів. Кожен із цих елементів є великий внесок у теорію і практику кар'єри, які, на думку Parsons (Gladding, 1992), є нерозривною сумішшю, що саме по собі важливо, враховуючи дебати про зв'язки між теорією і практикою.

Теорія вибору кар'єри, обмежень та компромісів (Gottfredson, 2005), розроблена нещодавно. Автор висловив припущення, що вибір професії – це процес, що вимагає високого рівня когнітивних здібностей. Ця теорія може бути використана як концептуальне посібник з розробки програм з профорієнтації.

Висновки. У статті розглянуто кілька теорій розвитку кар'єри. Кожна теорія підкреслює один погляд і тому пояснює складний процес у його сукупності.

Більшість теорій розвитку кар'єри були розроблені переважно в США і є керівництвом для практики профорієнтації та досліджень на міжнародному рівні. Вони досі концептуально та емпірично прив'язані до соціального та професійного контексту США, і дослідники мають бути обережними, щоб не перенести ці теорії у свої власні контексти без культурної адаптації та модифікацій.

Існує гостра необхідність сформулювати теорії народів країн, що розвиваються, щоб вони мали крос-культурну валідність, що, у свою чергу,

допоможе в розробці психологічних тестів для професійного та кар'єрного вибору.

Перспективою подальшого дослідження є розробка матеріалів для інформування вчителів та батьків про важливість прийняття кар'єрних рішень на основі особистих інтересів (в Україні вибір кар'єри часто ґрунтується на виборі батьків), що не лише надасть почуття задоволеності та майстерності, а й у довгостроковій перспективі сприятиме покращенню соціально-економічного капіталу країни.

Список використаних джерел

1. Gladding, S. T. (1992). Counseling a Comprehensive Profession (3rd Edition) Eaglewood Cliffs : Prentice Hall, Inc. 523 p.
2. Gottfredson, L. S. (2005). Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling // In S. D. Brown & R. T. Lent (Eds.), Career development and counseling : Putting theory and research to work. Hoboken, NJ : Wiley, P. 71–100. https://www.academia.edu/121091043/Applying_Gottfredsons_Theory_of_Circumscription_and_Compromise_in_Career_Guidance_and_Counseli
3. Gysbers, N. C. (2000). Implementing a whole school approach to guidance through a comprehensive guidance system // Asian Journal of Counseling. V. 7. P. 5–17. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/j.1556-6676.1994.tb01722.x>
4. Krumboltz, J. D. (1994). Improving career development theory from a social learning perspective. In M. L. Savickas, & R. L. Lent (Eds.), Convergence in career development theories. Palo Alto, CA: CPP Books. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=624106>
5. Patton, W., McMahon, M. Career. (2014) Development and Systems Theory Connecting Theory and Practice. Sense Publishers : Boston. 385 p. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3182051>
6. Super, D. E. (1957). The psychology of careers : An introduction to vocational development .New York : Harper & Row. 362 p.
7. Weinert, A. B. (2001). Psychology of career development // International Encyclopaedia of the Social & Behavioral Sciences, Elsevier Science. P. 1471–1475. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3147552>
8. Zunker, V. G. (2006). Career Counseling : A holistic approach. Belmont, C. A. : Thomson Books/Cole, 512 p. <https://online.fliphtml5.com/qlxvd/aqij/#p=1>

ДЕКЛАРАЦІЯ

про використання систем штучного інтелекту

Під час підготовки матеріалу конференції ШІ не використовувався.