

**Янченко Инна Валериевна,**

кандидат педагогических наук, старший преподаватель, кафедра математики и естественнонаучных дисциплин, Хакасский технический институт – филиал Сибирского федерального университета; 190911, Республика Хакасия, г. Абакан, ул. Щетинкина, 27; e-mail: inna-wind@mail.ru

**ДИАГНОСТИКА СФОРМИРОВАННОСТИ КАРЬЕРНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СТУДЕНТОВ  
В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** профессиональное образование; компетентностный подход; карьера; карьерная компетентность; мотивационно-ценностный, когнитивный, деятельностный и рефлексивно-оценочный критерии сформированности; педагогическое измерение.

**АННОТАЦИЯ.** Обоснована актуальность проблемы формирования карьерной компетентности студентов, дано авторское определение понятия «карьерная компетентность», описаны структура и уровни сформированности карьерной компетентности студентов. Предложены методики сформированности карьерной компетентности в соответствии с выделенными критериями и представлены результаты педагогических измерений.

**Yanchenko Inna Valerievna,**

Candidate of Pedagogy, Senior Lecturer; Khakas Technical Institute – Branch of Siberian Federal University, Abakan, Russia.

**DIAGNOSTICS OF CAREER COMPETENCE OF STUDENTS IN HIGHER EDUCATION**

**KEY WORDS:** higher education; competence approach; career; career competence; motivational, cognitive, activity-based and reflective-axiological criteria of formation; pedagogic assessment.

**ABSTRACT.** The author validates the urgency of career competence formation of students and defines the viewpoint of the definition «career competence», its structure and levels of formation of career competence of students. The article offers methodology of formation of career competence according to highlighted criteria and provides with results of pedagogic assessment.

**В** Прембуле Коммюнике Конференции европейских министров, определяющей приоритеты развития высшего образования в странах Болонского процесса, утверждается необходимость обладания высшими учебными заведениями «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» [1, с. 146]. Понятие «карьерная компетентность» впервые появилось в трудах зарубежных психологов Г. Хаккет, Н. Бец, М. С. Доти (1985 г.), использовавших этот термин для описания способностей, необходимых для развития академической карьеры женщин, и обосновали необходимость формирования карьерной компетентности женщин на всех уровнях образования в связи с социальными барьерами [15].

Отечественные исследователи Е. А. Могилевкин, Н. В. Никитина, Е. В. Садон определяют карьерную компетентность как метаумение специалиста виртуозно оперировать знаниями и инструментами, дающими возможность решать помимо основных нетипичные и нестандартные карьерные задачи, а также эффективно выстраивать карьерный путь [4]; способность и готовность к проектированию и реализации ин-

дивидуального карьерного маршрута с учетом личностных особенностей, имеющейся системы знаний, умений и навыков, а также уровня сформированности культуры их применения [7]; систему представлений о карьере, возможностях и путях карьерного роста, включающую умение прогнозировать будущую карьеру и преодолевать карьерные кризисы [10].

Учитывая мнение ученых и классифицируя карьерную компетентность как метакомпетентность, определим ее как интегративное качество личности, характеризующее ее стремление, готовность и способность к профессиональной самореализации, сопровождающееся рефлексивным видением себя, адекватной самооценкой и определяющее целенаправленный процесс и результат развития профессиональной карьеры.

В данном определении отражены характеристики компетентности, выделенные рядом ученых: компетентность как *интегративное качество личности* проявляется в деятельности и имеет решающее значение для достижения в ней успеха, отражая синергетический эффект присвоения компетенций и личностных свойств человека (Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова, Л. М. Митина, Л. А. Петровская и др.); *стремление* характеризует направленность, актуализацию мотива, желание достичь цели, динамич-

ность деятельности, достижение «акме» (В. И. Байденко, А. А. Деркач, Н. В. Кузьмина и др.); *готовность* определяет состояние личности (мотивов, способностей, знаний, умений, навыков), необходимое для выполнения деятельности; *способность* характеризует свойства личности, являющиеся необходимым условием выполнения успешной деятельности (Н. Н. Абакумова, В. А. Адольф, И. А. Зимняя, Э. Ф. Зеер, И. Ю. Малкова, Дж. Равен и др.).

Опираясь на выделенную И. А. Зимней структуру компетентности, включающую «а) готовность к проявлению компетентности (т. е. мотивационный аспект); б) владение знанием содержания компетентности (т. е. когнитивный аспект); в) опыт проявления компетентности в разнообразных стандартных и нестандартных ситуациях (т. е. поведенческий аспект); г) отношение к содержанию компетентности и объекту ее приложения (ценностно-смысловой аспект); д) эмоционально-волевая регуляция процесса и результата проявления компетентности» [2, с. 11], компоненты структуры карьерной компетентности студентов определим так:

1) *мотивационно-ценностный компонент* – характеризуется ценностным отношением студентов к профессиональному образованию как к началу процесса встраивания личности в систему отношений будущей профессиональной среды и карьеры;

2) *когнитивный компонент* – характеризуется осознанием периода получения профессионального образования как этапа будущей карьеры; знаниями о возможных путях развития карьеры, ее типах, этапах, стратегиях; требованиях профессиональной среды к знаниям, умениям, навыкам, компетенциям, личным качествам соискателя; развитым эмоциональным интеллектом;

3) *деятельностный компонент* – характеризуется осуществлением деятельности, направленной на планирование карьеры на начальном этапе профессионального образования, решение образовательных и профессиональных задач в соответствии с перспективным карьерным планом;

4) *рефлексивно-оценочный компонент* – характеризуется способностью к систематическому анализу и адекватной самооценке личностных качеств и результатов своего профессионального образования в контексте перспективных планов на профессиональную деятельность и карьерное развитие.

Сказанное позволяет в качестве единиц анализа сформированности карьерной компетентности выделить составляющие действия согласно мотивационно-ценностному, когнитивному, деятельностному, рефлексивно-оценочному критериям и охарактеризовать степень их проявления уровнями сформированности: низкий, средний, высокий (см. таблицу 1).

Таблица 1.

**Оценочно-диагностическая карта сформированности карьерной компетентности студентов в профессиональном образовании**

Составляющие действия	Уровни выраженности		
	низкий	средний	высокий
<i>Мотивационно-ценностный критерий</i>			
Ключевые слова: значимость, интерес, достижение, карьерные ориентации			
проявление интереса к карьерному росту, общению, активной жизни, профессиональной деятельности	не проявляет интерес к карьерному росту, общению, активной жизни, профессиональной деятельности	проявляет слабый интерес к карьерному росту, общению, активной жизни, профессиональной деятельности	проявляет устойчивый интерес и демонстрирует высокую значимость карьерного роста, общения, активной жизни, профессии
проявление стремления к приобретению знаний, профессиональных знаний и профессионально важных качеств, стремление получить диплом	проявляет стремление приобрести диплом без стремления овладеть профессиональными знаниями и профессионально важными качествами	проявляет стремление к приобретению знаний без особого стремления овладеть профессиональными знаниями и профессионально важными качествами	проявляет стремление к приобретению профессиональных знаний и формированию профессионально важных качеств
наличие необходимого мотива достижения – стремления к успеху	для достижения успехов нет выраженного мотива	в мотивации достижения успехов доминирует стремление к избеганию неудач	в мотивации достижения успехов доминирует стремление к успеху
проявление соответствия иерархии карьерных ориентаций виду выбранной профессиональной деятельности	несоответствие иерархии карьерных ориентаций виду выбранной профессиональной деятельности и перспективному плану карьерного роста	неполное соответствие иерархии карьерных ориентаций виду выбранной профессиональной деятельности и перспективному плану карьерного роста	соответствие иерархии карьерных ориентаций виду выбранной профессиональной деятельности и перспективному плану карьерного роста

<i>Когнитивный критерий</i>			
Ключевые слова: знания, планирование, эмоциональный интеллект			
осознание периода получения профессионального образования, как начального этапа карьеры и планирование индивидуальной образовательной траектории	не осознает период получения профессионального образования как начальный этап карьеры и не планирует индивидуальную образовательную траекторию	осознает период получения профессионального образования как начальный этап карьеры и затрудняется планировать индивидуальную образовательную траекторию	осознает период получения профессионального образования как начальный этап карьеры и планирует индивидуальную образовательную траекторию
проявление знаний о характеристиках профессиональной деятельности	не знает характеристики профессиональной деятельности	имеет представление о характеристиках профессиональной деятельности	знает характеристики профессиональной деятельности
владение знаниями о возможных путях развития карьеры и требуемых компетенциях для успешного карьерного роста	не знает возможные пути развития карьеры и требуемые компетенции для успешного карьерного роста	имеет представление о возможных путях развития карьеры и требуемых компетенциях для успешного карьерного роста	знает возможные пути развития карьеры и требуемые компетенции для успешного карьерного роста
проявление наличия развитого эмоционального интеллекта	низкая эмоциональная осведомленность, не умеет управлять своими эмоциями, не способен к эмпатии	средняя эмоциональная осведомленность, средне управляет своими эмоциями, способен к эмпатии	высокая эмоциональная осведомленность, умеет управлять своими эмоциями, способен к самомотивации, эмпатии
владение знаниями о процессе планирования карьеры	не думает о будущей карьере	имеет представление о некоторых этапах планирования карьеры	планирует карьеру, имея или составляя план карьерного развития
<i>Деятельностный критерий</i>			
Ключевые слова: субъектность, самоактуализация, портфолио, планирование			
включение в процесс профессионального образования в качестве субъекта стремящегося к карьерному росту	не проявляет себя в качестве субъекта образовательной деятельности, получая образование «по инерции», имеет неудовлетворительные результаты от взаимодействия с другими людьми	осознает себя субъектом образовательной деятельности, не осознавая ее как начальный этап карьеры, имеет средние результаты взаимодействия с другими людьми	проявляет субъектную позицию в образовательной деятельности, осознавая ее важность для карьеры, имеет положительные результаты взаимодействия с другими людьми
проявляет способность к самоактуализации	цели не связаны с текущей деятельностью, прошлый опыт не влияет на поведение, проявляет зависимость, несамостоятельность	цели мало связаны с текущей деятельностью, прошлый опыт мало влияет на поведение, проявляет зависимость, неполную самостоятельность	деятельность организована соответственно целям, живет настоящим, видит свою жизнь целостной, самостоятелен, независим в поступках
планирование карьеры	не планирует карьеру, не организует свою деятельность в соответствии с планом	имеет план карьерного роста, но не организует свою деятельность для его реализации	имеет план карьерного роста и осуществляет деятельность в соответствии с ним
фиксирование достижений в таких продуктах, как портфолио	фиксирует достижения, связанные с получением аттестата, диплома и т. п.	фиксирует с помощью портфолио основные достижения, успехи, проекты	фиксирует достижения, включая значимые успехи, проекты
осуществляет трудовую деятельность, карьеру	не осуществляет и не планирует работу (стажировку) в соответствии с планом карьерного роста	осуществляет трудовую деятельность в рамках практики на производстве	осуществляет активный поиск, трудовую деятельность, планирует стажировку в соответствии с карьерным планом
<i>Рефлексивно-оценочный критерий</i>			
Ключевые слова: анализ возможностей, результатов, самооценка, цель			
осуществление оценки своих знаний, умений, навыков, компетенций, возможностей, способностей	не осуществляет оценку своих возможностей, способностей, компетенций	осуществляет оценку своих возможностей, способностей, компетенций, успехов и неудач с внешней помощью (преподавателя, одногруппников)	осуществляет оценку своих возможностей, способностей, компетенций
стремление реально смотреть на свои успехи и неудачи, постановка достижимых целей в образовании и карьере	не стремится реально смотреть на свои успехи и неудачи, не ставит целей в образовании и карьере	стремление реально смотреть на свои успехи и неудачи, ставит достижимые цели в образовании, не связывая их с будущей карьерой	стремление реально смотреть на свои успехи и неудачи, ставит достижимые цели в образовании и карьере

Педагогические измерения при оценке сформированности карьерной компетентности будут заключаться в фиксации достижения / недостижения каждым студентом прогнозируемого уровня сформированности карьерной компетентности в соответствии с выделенными критериями. В экспериментальной работе нами использовались методы педагогического исследования, включающие беседы, наблюдение, анкетирование и тестирование. В нашем исследовании для оценки-диагностики сформированности карьерной компетентности студентов используется комплекс методик, определяющих следующие параметры:

1) по мотивационно-ценностному критерию – значимость карьеры в системе ценностей – анкета «Ценностные ориентации» (Е. О. Тарасова) [12]; доминирующий мотив обучения в вузе – стремление к овладеть профессиональными знаниями и сформировать профессионально важные качества, приобрести диплом при формальном усвоении знаний – методика «Мотивация обучения в вузе» (Т. И. Ильина); доминирующие мотивы достижения (стремление к успеху, избегание неудач) – методика диагностики структуры мотива достижения (А. Мехрабиан, Е. П. Ильин) [3]; иерархию карьерных ориентаций – методика диагностики ценностных ориентаций в карьере (Э. Шейн, адаптация В. А. Чикер, В. Э. Винокурова) [9];

2) по когнитивному критерию – знания о видах профессиональной деятельности выбранного направления бакалавриата, компетенциях, требуемых в будущей профессии, путях карьерного роста в выбранной профессиональной или иной сфере, требований к результатам образования ФГОС ВПО – опросник; ведущий вид инженерной деятельности – методика «Направленность на вид инженерной деятельности» (О. Б. Годлиник) [12]; уровень эмоционального интеллекта – методика «Измерение эмоционального интеллекта» (Н. Холл) [13];

3) по деятельностному критерию – индивидуальные проявления самоактуализации личности в различных видах деятельности – тест самоактуализации (Э. Шостром, адаптация Ю. Е. Алешинной, Л. Я. Гозман, М. В. Загика, М. В. Кроз) [11]; карьерную самоэффективность, характеризующую профессиональную осведомленность, самооценку, способность к карьерному целеполаганию, планированию, решению карьерных проблем – методика исследования карьерной самоэффективности (Н. Бетц, адаптация Д. Бондаренко, Е. Могилевкина) [5];

4) по рефлексивно-оценочному критерию – коммуникативные и организаторские

склонности – опросник коммуникативных и организаторских склонностей (В. В. Синявский, В. А. Федорошин); уровень самооценки (насколько соотносит свои возможности и способности, достаточно критически относится к себе, стремится реально смотреть на свои неудачи и успехи, старается ставить перед собой достижимые цели) – методика исследования самооценки личности (С. А. Будасси) [6].

Расчет интегративного результата проводился нами исходя из условия одинакового вклада каждого компонента карьерной компетентности в формирование данного интегративного качества студентов. В таком случае интегративный результат – среднее значение уровней сформированности по мотивационно-ценностному, когнитивному, деятельностному, рефлексивно-оценочному критериям.

Представим результаты диагностики сформированности карьерной компетентности студентов.

Низкий уровень сформированности карьерной компетентности имеют 42,5% студентов экспериментальной группы (ЭГ) и 41,3% контрольной группы (КГ), что характеризуется отсутствием или низкой значимостью ценностей, связанных с профессиональной деятельностью и карьерой, пассивностью, замкнутостью, в мотивации обучения в вузе преобладает мотив «получение диплома». Знания о сфере профессиональной деятельности и возможных путях карьерного роста отсутствуют или имеют поверхностный характер, студенты не обладают навыками организации образовательной деятельности, избегают участия в общественной деятельности, испытывают затруднения при участии в видах деятельности, целью которых является самопрезентация, создание портфолио, рефлексия затруднена, самооценка занижена.

Средний уровень сформированности карьерной компетентности имеют 39,4% студентов ЭГ и 39,8% КГ, что характеризуется осознанием значимости карьерной компетентности для их будущей деятельности, средней значимостью ценностей, связанных с профессиональной деятельностью и карьерой, желанием быть в обществе, общительностью, низким уровнем мотива достижения и невыраженностью мотива обучения в вузе, интуитивным характером знаний о сфере профессиональной деятельности и возможных путях карьерного роста. Большинство студентов этого уровня не принимают участия в общественной деятельности, творческих, спортивных коллективах вуза. Рефлексия образовательной деятельности затруднена.

Высокий уровень сформированности карьерной компетентности имеют 18,1% студентов ЭГ и 19% КГ, что характеризуется наличием представлений о карьерной компетентности и устойчивого интереса к их пополнению, высокой значимостью ценностей карьерного роста, общения, активной жизни, профессии, общительностью, в мотивации достижения успехов доминирует стремление к успеху, эти студенты обладают знаниями о сфере профессиональной деятельности и возможных путях карьерного роста, активно участвуют в общественной деятельности, проявляют лидерские качества, имеют опыт деятельности, целью которой являются самопрезентация, создание портфолио, резюме, планируют карьеру, адекватно оценивают собственную деятельность.

В основном представления студентов о предстоящей профессиональной деятельности по окончании вуза и возможных путях развития карьеры имеют преимущественно абстрактный интуитивный характер, процесс получения высшего профессионального образования не расценивается студентами как начальный этап карьеры, что во многом объясняется несформированностью представлений о видах выбранной профессиональной деятельности и профессии в

целом. Студенты не задумываются о будущей карьере и не организуют свою образовательную деятельность в соответствии с карьерными планами, самооценка многих занижена или завышена, что является препятствием для проявления инициативы в деятельности, принятия самостоятельных решений.

Таким образом, проведенный анализ результатов диагностики сформированности карьерной компетентности у студентов позволил высказать предположение: высокий уровень сформированности карьерной компетентности не будет массовым без разработки и реализации педагогических условий, способствующих переходу будущих выпускников от более низкого уровня сформированности карьерной компетентности к более высокому.

Проблема исследования является актуальной, ее решение требует конкретизации, разработки и реализации педагогических условий формирования карьерной компетентности у будущих выпускников в процессе профессионального образования на протяжении всего курса обучения для «подготовки студентов к будущей карьере и развития их личностей» [8; 14].

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Байденко В. И. Основные тенденции развития высшего образования: глобальные и болонские измерения. М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2010.
2. Зимняя И. А. Ключевые компетенции как результативно-целевая основа компетентного подхода в образовании. М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004.
3. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб. : Питер, 2002.
4. Могилевкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг: монография. СПб. : Речь, 2007.
5. Могилевкин Е. А. Психолого-акмеологическая концепция карьеры профессионала: монография. Владивосток : ВГУЭС, 2005.
6. Никиреева Е. М. Психологические особенности направленности личности : учеб. пособие. М., 2007.
7. Никитина Н. В. Муниципальная система сопровождения карьерного роста дошкольных работников : автореферат дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Никитина Наталья Владимировна. Великий Новгород, 2009.
8. Осипова С. И., Янченко И. В. Педагогические условия формирования карьерной компетентности студентов в образовательном процессе вуза // Современные проблемы науки и образования. 2013. № 2. URL : <http://www.science-education.ru/pdf/2013/2/450.pdf>.
9. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология : учеб. пособие. М. : Речь, 2002.
10. Садон Е. В. Профессиональные компетенции как фактор становления профессиональной карьеры будущего специалиста : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / Садон Елена Владимировна. Владивосток, 2009.
11. Семиченко В. А. Проблемы мотивации поведения и деятельности человека. Модульный курс психологии. Модуль «Направленность» : лекции, практические занятия, задания для самостоятельной работы. К. : Миллениум, 2004.
12. Тарасова Е. О. Психология и педагогика: учеб. пособ. для проведения семинарских занятий; Самар. гос. техн. ун-т. Сызрань, 2007.
13. Фетискин Н. П. Диагностика эмоционального интеллекта (Н. Холл) // Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М. : Ин-т психотерапии. 2002. С. 57–59.
14. Янченко И. В. Модель формирования карьерной компетентности студентов в профессиональном образовании // Фундаментальные исследования. М. : Академия естествознания, 2013. №10(2). С. 437–441.
15. Hackett G., Betz N., Doty M. The Development of a Taxonomy of Career Competencies for Professional Women. Sex Roles, 12(3/4), 1985. P. 393–409.

Статью рекомендует д-р пед. наук, проф. С. И. Осипова.