



Содержательная вариативность функционирования центра развития карьеры в вузе

А. С. Соколова¹, Т. В. Акилина²

^{1,2}Московский государственный лингвистический университет, Москва, Россия

¹alex8_s@mail.ru, ²t.akilina@linguanet.ru

Аннотация. Изменение структуры рынка труда и динамика профессиональных сред определяют необходимость формирования готовности современного специалиста соотносить профразвитие с меняющимся социально-экономическим контекстом. Нужна психолого-педагогическая поддержка формирования и развития карьеры. Карьероформирующее обучение, которое опирается на многоаспектное понимание карьерного движения, обеспечивает такую поддержку. Центр развития карьеры в вузе реализует идеи такого обучения в разных форматах, обеспечивая готовность молодого специалиста лично и профессионально развиваться в выбранном направлении.

Ключевые слова: карьера, карьероформирующее обучение, центр развития карьеры, психолого-педагогическое сопровождение, становление профессионала

Для цитирования: Соколова А. С., Акилина Т. В. Содержательная вариативность функционирования центра развития карьеры в вузе // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Образование и педагогические науки. 2024. Вып. 3 (852). С. 79–84.

Original article

Content Variability for the Functioning of the Career Development Center in a Higher Education Establishment

Alexandra S. Sokolova¹, Tatiana V. Akilina²

^{1,2}Moscow State Linguistic University, Moscow, Russia

¹alex8_s@mail.ru, ²t.akilina@linguanet.ru

Abstract. Constant structural changes on the labor market and the dynamics of professional environments determine the need to form the readiness of a modern specialist to correlate professional development with the changing socio-economic context. Psychological and pedagogical support for the formation and development of a career is needed. Career-shaping training, which relies on a multidimensional understanding of the career movement, provides such support. Career Development Center at the university implements the ideas of such career education ideas in various formats, ensuring the readiness of a young specialist to develop personally and professionally in a chosen professional activity.

Keywords: career, career education, career development center, psycho-pedagogical support for career formation and development, becoming a professional

For citation: Sokolova, A. S., Akilina, T. V. (2024). Content variability for the functioning of the career development center in a higher education establishment. Vestnik of Moscow State Linguistic University. Education and Teaching, 3(852), 79–84. (In Russ.)

ВВЕДЕНИЕ

Для психолого-педагогических исследований и практик в России в последние десятилетия стали особенно актуальными проблемы, связанные с профессиональным и профессионально-личностным становлением и развитием современного специалиста [Деражне, 2007]. Этот фокус позволяет количественно и качественно наращивать объем исследований, касающихся вопросов эффективного психолого-педагогического сопровождения профессиональных и профессионально-личностных индивидуальных траекторий в различных целевых группах с учетом динамики социально-экономического окружения и конкретных ситуаций на рынке труда. Формирование теории и практики такого сопровождения многоаспектно и включает интерпретацию надпрофессиональных навыков и компетенций, ценностных представлений, опыта, личностных качеств, значимо оказывающих влияние на становление и профессиональное развитие индивида [Климов, 2004]. Закономерно, что именно в последние два десятилетия в российском образовательном пространстве произошло становление и развитие специальной области психолого-педагогической теории и практики – *карьероформирующего обучения*. Этот термин может быть раскрыт как внеконтекстный (по отношению к профилю профессиональной деятельности) пласт знаний о феномене «карьера». Данный феномен представляет собой спектр практических умений и стратегий познавательной деятельности. Все они ориентированы на достижение человеком профессионального успеха, который проявляется как признание в социуме и конкретном профессиональном сообществе. Профессиональный успех индивида обеспечивает как динамика карьеры в вертикальном и горизонтальном вариантах, так и раскрытие собственного потенциала, субъективное переживание человеком удовлетворенности характером своего труда [Соколова, 2019].

Несмотря на значительное количество разноплановых и многоаспектных отечественных психолого-педагогических исследований по проблематике профессиональной карьеры (Н. С. Пряжников, С. Н. Чистякова, Е. А. Климов, К. А. Абульханова-Славская), по-прежнему актуально исследовать возможности проекции и практической реализации идей отечественных исследователей профессиональной карьеры в современном вузовском образовательном пространстве. Реализация содержания карьероформирующего обучения в вузе позволяет выделить содержание и приоритетные методы обучающей карьероформирующей

деятельности, возможные формы организации и варианты встраивания элементов карьероформирующего обучения в учебный процесс.

КАРЬЕРОФОРМИРУЮЩЕЕ ОБУЧЕНИЕ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗОВСКОГО ЦЕНТРА РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ

Современный российский вуз традиционно формирует центр развития карьеры как значимый элемент своей структуры. Вузовский центр развития карьеры является перспективной площадкой для реализации карьероформирующего обучения, которое воплощается в полиформатной деятельности (традиционные аудиторные формы взаимодействия, одноразовые или систематические консультации, мастер-классы и семинары, разнообразные формы онлайн взаимодействия). При создании конкретных образовательных карьероформирующих программ в вузовском центре развития карьеры возможно ориентироваться на один или ряд образовательных модулей, которые многоаспектно и всесторонне поддерживают развитие карьеры:

1) Влияние на мотивацию к карьерной динамике, на осознание уникальности собственного карьерного пути, на выявление собственного профессионального и личностного потенциала, на рефлексию по поводу масштаба реализации потребностей и амбиций, на внимание к формированию Я-концепции и самооценки;

2) Обучение *планированию* карьеры и проектированию конкретных шагов (периодов), которые желательно воплотить для реализации ближайших, средних и отдаленных перспектив карьерного маршрута, обучение расширению круга «допустимого» в профессиональной деятельности, формирование долгосрочной программы действий на основе линейных (горизонтальных, вертикальных), поливариативных, линейно-поливариативных вариантов карьерного развития;

3) Формирование *продуктивных поведенческих и когнитивных моделей*, которые обеспечивают эффективное целеполагание и принятие верных решений на всех стадиях реализации карьерного маршрута, что позволяет выбрать правильный вектор развития профессиональной активности и общего жизненного маршрута;

4) Обучение взаимодействию *с информацией* о положении на рынке труда, ситуации в экономике и социуме, о конкретных сегментах профессиональных областей и векторах их развития;

5) Усвоение *знаний* о динамике и закономерностях развития карьеры в разных возрастах, о периодизации жизненного пути человека и

Педагогические науки

взаимосвязи жизненных периодов с этапами развития карьеры, знаний о гендерных особенностях развития карьеры, о социально-ролевой распределенности и важности ее интеграции в карьерный маршрут, знаний о теоретических основаниях развития карьеры;

б) Акцентирование на *ценностных представлениях и мировоззрении*, их соотношении с приобретением образования и реализацией профессиональной деятельности, функционированием в различных сферах жизни (общение с друзьями, семья, творчество и хобби, общественная и духовная жизнь, поддержание и улучшение здоровья);

7) Формирование *адаптационных навыков* (коммуникационные навыки, навыки по поиску, получению и сохранению работы, навыки тайм-менеджмента).

Содержательные особенности карьероформирующего обучения целесообразно рассматривать в андрагогическом контексте (в контексте образования взрослых), поскольку взрослому человеку жизненно важно приобретать новые знания, усваивать и развивать новые умения и навыки, желаемые личностные качества, пересматривать и доформировывать собственные ценностные представления, необходимые для формирования и развития индивидуального карьерного маршрута в мире труда и для успешного функционирования в жизни социума. Проблематика карьероформирующего обучения соотносится с жизненными потребностями взрослого человека. Он может использовать карьерообразующую программу как ресурс и заметить скорое качественное улучшение в различных сферах собственной жизнедеятельности, пройдя обучение в вузовском центре развития карьеры.

Прежде всего, деятельность вузовского центра развития карьеры адресована студенческой целевой группе, поскольку высшее образование непосредственным образом соотносится с карьерными перспективами и планами студенчества. Можно предположить, что это обязывает центр развития карьеры в вузе ставить перед собой дополнительно ряд целей:

а) Сопровождение и помощь в выборе узкой специализации, программ дополнительного профессионального образования, факультативов, мастер-классов;

б) Развитие навыков самооценки и самоанализа, поскольку планирование и развитие карьеры основывается на всестороннем понимании себя. Студент, который планирует первые и последующие карьерные акции, должен основываться на осознании собственных потребностей, на проявлении социально-ролевой нагрузки, на сформированной системе ценностных ориентаций, на анализе

личных возможностей и возможностей семейного круга, на взаимодействие с уже приобретенным профессиональным и бытийным опытом;

в) Помощь в ориентации не только в мире труда, но и конкретно в том профессиональном секторе, который соответствует профилю вуза и выбранному направлению подготовки студента. Молодой специалист будет искать ту работу, которая позволит ему войти не только в избранную профессиональную деятельность, но и в определенный ее сегмент. Часто также может потребоваться информация о появляющихся тенденциях на рынке труда и новых специализациях;

г) Обеспечение доступа к рынку труда посредством овладения техниками трудоустройства (прохождение собеседования, написание резюме, получение рекомендательных писем, налаживание деловых контактов для получения информации о вакансиях и т. д.). В данное направление деятельности центра мы также включаем подбор стажировок, мест для проведения практик, которые могут и должны стать первыми реальными продуктивными этапами профессиональной деятельности.

Помимо общих рекомендаций и представлений об основных содержательных направлениях функционирования центра развития карьеры в вузе необходимо отметить, что конкретный вуз будет корректировать и уточнять функционал центра в зависимости от своей специфики.

ОПЫТ ЦЕНТРА РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ МГЛУ: ОСНОВАНИЯ, РЕШЕНИЯ, ПЕРСПЕКТИВЫ

В данном разделе статьи нам хотелось бы представить и проанализировать опыт работы Центра развития карьеры МГЛУ. В начале работы центра присутствовало видение ряда стандартных целей и задач работы Центра развития карьеры (ЦРК) в вузе. Также присутствовало понимание, что каждому университету необходимо находить способы достижения стандартных целей и пути решения стандартных задач, исходя из собственного культурно-образовательного кода и имеющегося опыта. При планировании работы ЦРК в Московском государственном лингвистическом университете необходимо учитывать то, что в этом вузе обучают 40 языкам, обучение происходит в малых группах (максимальная численность может достигать 12 человек) и обязательно нужно учитывать то, что университет является неотъемлемой частью той самой мягкой силы продвижения и укрепления интересов государства как внутри него, так и вовне. В Московском государственном лингвистическом университете работа ЦРК изначально строилась на

базе научного подхода, разработанного доктором педагогических наук А. С. Соколовой, исследующей проблематику карьероформирующего обучения [Соколова, 2013]. Первый цикл / вектор движения был основан на ее рекомендациях и непосредственном участии. Карьероформирующее обучение стало фундаментом для многих проектов и мероприятий, реализуемых ЦРК МГЛУ.

Игра «Карьерные поля» – один из таких проектов. Представленное в виде игры знакомство с теорией Джона Холланда [Holland, 1973] позволяет обучающимся сориентироваться и определить наиболее важные для их личностей в данный момент типы профессиональной среды.

Другой проект, который недавно начал реализовываться – карьероориентированный модуль практической подготовки, встроенный в образовательную программу. Карьероориентированный модуль практической подготовки – это блок, объединяющий обучение мягким навыкам и отработку полученного знания на практике, встроенный в учебную практическую подготовку. Модуль состоит из следующих частей:

- Тема 1. Кто Я в карьерном поле? Осознанная карьера, карьерный маршрут, целеполагание.
- Тема 2. Эффективное резюме и мотивационное письмо.
- Тема 3. Самопрезентация – как вести себя на собеседовании.
- Тема 4. Психология трудоустройства и эмоциональный интеллект.
- Тема 5. Портфолио и виды ассесмента кандидатов.
- Тема 6. Деловой этикет и деловая переписка.
- Тема 7. Юридические аспекты трудоустройства.

Карьероформирующее образование, а именно навыки выстраивания своего карьерного трека, взаимодействия с работодателем и другие карьерные, так называемые, «мягкие» навыки встроены в образовательную программу каждого направления подготовки МГЛУ. На этапе прохождения учебной практики (обычно это 2-й курс бакалавриата, 3-й курс специалитета) обучающиеся уже имеют базовые представления о специальности, но еще не очень хорошо владеют профессиональными навыками для того, чтобы начать получать опыт в организациях, компаниях. Именно на этом этапе мы предлагаем внедрение карьероформирующего модуля практической подготовки в образовательный процесс в виде отдельного блока – концентрата карьерных знаний, не исключая встроенные в программу элементы. Таким образом, выделяя это знание и практики в отдельный блок, мы делаем это знание явным и наряду с другими

элементами, уже встроенными в образовательный и воспитательный процесс, оно становится действующей силой самоопределения обучающегося в карьерной среде.

Помимо групповых проектов Центр развития карьеры МГЛУ реализует проект «Индивидуальные карьероориентирующие консультации». Этот индивидуальный формат работы позволяет сконцентрировать внимание на запросе обучающегося и подобрать полезные именно для конкретного запроса практики, помогающие самоопределению в направлении построения карьеры.

Именно на базе вышеописанных направлений деятельности ЦРК МГЛУ был разработан и второй год успешно реализуется проект «Школа амбассадоров МГЛУ». Этот проект реализуется совместно с Центром развития профессиональных и жизненных навыков МГЛУ. Целью данного проекта в довольно сжатые сроки (10 дней) во внеучебное время дать обучающимся МГЛУ набор знаний и практик о том, как построить свою карьеру и какими инструментами при этом пользоваться. Участие в данном проекте помогает обучающемуся получить следующие знания: как работать в команде, первичные представления о том, что такое agile и scrum, тайм-менеджмент, медиапространство и т. д. Данный проект нацелен также на воспроизведение пассионариев / кадрового резерва /, на формирование и наполнение «Семьи Иняза», так как в Центре развития карьеры мы считаем, что счастливый студент – счастливый выпускник, а счастливый выпускник будет рад вернуться в Almaty с новыми идеями, проектами и пр. Уже и не говорим, но подразумеваем, что счастливый студент – это счастливый гражданин своей страны.

Обмен опытом с другими университетами РФ и с зарубежными партнерскими университетами и организациями, участие ЦРК МГЛУ в стратегически важных для университета проектах как на этапе формирования идеи, так и на этапе ее реализации являются важными составляющими работы Центра. Включаясь в данные проекты, ЦРК актуализирует направления своей работы и также постепенно становится единой точкой входа для партнеров и работодателей, что влечет за собой создание новых проектов / мероприятий, открытие новых горизонтов и направлений работы Центра.

Работа ЦРК МГЛУ результативна, в ней представлены разнообразные направления деятельности преподавателей и студентов. В настоящее время обсуждаются новые направления развития и движения ЦРК, новые решения, инновационные форматы внедрения и адаптации. Перспективным представляется масштабирование существующих

Педагогические науки

проектов, увеличения охватов и преобразовании проектов в соответствие с интересами целевой аудитории. Одной из целей ЦРК на данный момент является создание единого консультационного центра МГЛУ, к работе которого хотелось бы подключить внешние ресурсы, а именно кадровые / человеческие ресурсы партнерских для университета организаций, компаний-баз практик. Целью создания такого Центра является увеличение экспертности консультантов и охвата консультируемых. Единый консультационный центр МГЛУ позволит обучающимся получать ответы на вопросы, возникающие при построении своей карьерной траектории: как сформировать свою карьерную траекторию, как правильно составить резюме, что учесть при подготовке к собеседованию, какие дополнительные знания и умения развивать для достижения своих карьерных целей.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Активное взаимодействие администрации высшего учебного заведения с профессорско-преподавательским составом по созданию и поддержке полноценно функционирующего

вузовского центра развития карьеры является насущной необходимостью и соответствует требованиям времени [Алямкина, Рибокене, Рыбакова, 2020]. Наличие такого центра является важной составляющей системы образовательных услуг на территории высшего учебного заведения.

Создание и реализация вариативных программ обучения по карьероформирующей проблематике обеспечит личностный рост обучающихся в процессе приобретения знаний, поскольку студенту необходимо достигнуть определенной стадии зрелости для целей дальнейшего самоопределения и продолжающегося процесса принятия решений относительно первых этапов профессиональной деятельности. Она базируется на полученном образовании. Целесообразно постоянно расширять и обновлять содержание программ карьероформирующего обучения центра, обмениваться опытом формирования содержания и организацией форм обучения с другими вузами. Опыт функционирования Центра развития карьеры в МГЛУ доказал необходимость и возможность спецификации карьероформирующего обучения в соответствии с индивидуальными особенностями конкретной образовательной организации и особенностями студенческой целевой группы.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Деражне Ю. Л. Профессиональное обучение построению карьеры // Институт теории и истории педагогики РАО. Теоретические исследования 2006 года. М.: ИТИП, 2007.
2. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения: учебное пособие для вузов. М.: Академия, 2004.
3. Соколова А. С. Карьероформирующее обучение как направление подготовки инновационных кадров // Вестник МГЛУ. Серия «Образование и педагогические науки». 2019. Выпуск 1(830). С. 186–195.
4. Соколова А. С. Карьероформирующее обучение как компонент дополнительного профессионального образования преподавателя высшей школы: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. Москва, 2013.
5. Holland J. L. Making vocational choices: a theory of careers. EnglewoodCliffs, N. J.: Prentice, Hall, 1973.
6. Алямкина Е. А., Рибокене Е. В., Рыбакова Н. А. Психолого-педагогические вызовы высшего образования в цифровом веке / под общ. ред. О. В. Флерова. М.: Московский университет им. С. Ю. Витте, 2020.

REFERENCES

1. Derazhne, Yu. L. (2007). Professional'noeobucheniepostroeniyukar'ery = Professional training in career building. Institute of Theory and History of Pedagogy of the Russian Academy of Education. Theoretical research 2006. M.: ITIP. (In Russ.)
2. Klimov, E. A. (2004). Psihologiyaprofessional'nogosamoopredeleniya: uchebnoeposobiedlyavuzov = Psychology of professional self-determination: textbook for universities. Moscow: Academy. (In Russ.)
3. Sokolova, A. S. (2019). Kar'eroformiruyushchee obuchenie kak napravlenie podgotovki innovacionnyh kadrov = Career-forming training as a direction for training innovative personnel. Vestnik of Moscow State Linguistic University. Education and Pedagogical Sciences, 1(830), 186–195. (In Russ.)
4. Sokolova, A. S. (2013). Kar'eroformiruyushchee obuchenie kak komponent dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya prepodavatelya vysshej shkoly = Career-forming training as a component of additional professional education for higher education teachers: abstract of Senior Doctorate in Pedagogical Sciences. Moscow. (In Russ.)

5. Holland, J. L. (1973). Making vocational choices: a theory of careers. Englewood Cliffs, NJ.: Prentice, Hall.
6. Alyamkina, E. A., Ribokene, E. V., Rybakova, N. A. (2020). Psihologo-pedagogicheskie vyzovy vysshego obrazovaniya v cifrovom veke = Psychological and pedagogical challenges of higher education in the digital age. Ed. by O. V. Flerov. Moscow: Moscow University. S. Yu. Witte. (In Russ.)

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Соколова Александра Сергеевна

доктор педагогических наук
профессор кафедры психологии и педагогической антропологии
Московского государственного лингвистического университета

Акилина Татьяна Валерьевна

директор Центра развития карьеры
Московского государственного лингвистического университета

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Sokolova Alexandra Sergeevna

Doctor of Pedagogical Sciences
Professor of the Department of Psychology and Pedagogical Anthropology
Moscow State Linguistic University

Akilina Tatiana Valeryevna

Head of Career Development Center
Moscow State Linguistic University

Статья поступила в редакцию
одобрена после рецензирования
принята к публикации

25.03.2024
18.04.2024
17.05.2024

The article was submitted
approved after reviewing
accepted for publication