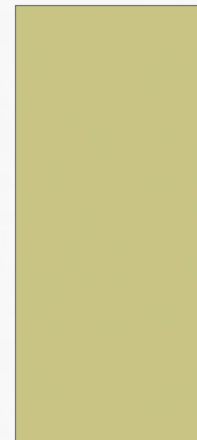


ФЕНОМЕН ПЕРСОНИФИКАЦИИ В ПОСТРОЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ

**ШИЛОВА Л.Н.
ДОЦЕНТ КАФЕДРЫ ТЕОРИИ И МЕТОДИКИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ,
ГБОУ ДПО НИРО**



ОПРЕДЕЛЕНИЯ ТЕРМИНА ПЕРСОНИФИКАЦИЯ

Энциклопедический словарь:

- *Персонификация* -личная, персональная ответственность работника согласно должностной инструкции
- стремление или тенденция психических содержаний либо комплексов обрести отличную от себя личность, обособленную от это.....

Психологический словарь:

- *Персонификация* – это индивидуальный образ самого себя или другого человека. Он представляет собой совокупность представлений, чувств, отношений, возникающую на основе опыта, связанного с удовлетворением потребностей или тревогой. *Персонификации*, разделяемые многими людьми, называются стереотипами. Это – представления, по поводу которых существует единодушие, т.е. идеи, получившие широкое распространение в обществе и передаваемые из поколения в поколение.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА

Профессиональная карьера как научная и практическая проблема активно изучается с середины XX в.

Понятие «карьера» происходит от *carrus* (лат.) – повозка; *carriera* (ит.) – жизненный путь, поприще; *carriere* (фр.) – продвижение в какой-либо сфере деятельности, достижение известности, славы, выгоды (Словарь..., 1999, с. 267).

Формирование оптимальной и создание адекватной возможностям человека карьеры важное условие социальной и профессиональной адаптации. Высока и личностная значимость в восприятии человеком его карьеры как успешной или неуспешной. Последнее связано не только с полнотой и мерой самореализации в труде, не только с важной составляющей самооценки – самоотношением, «Я-концепцией» человека, но и с полнотой и полноценностью его самореализации в других сферах, в семейной, общественной и т. д.

Успешная карьера – это еще и надежное «противоядие» разного рода асоциальным действиям, это конструктивная оппозиция девиантному поведению. Успешная карьера – это пример и образец адекватной социализации человека.

ФЕНОМЕН ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ

В феномене *профессиональной карьеры* акцентируется внимание на том, что речь идет не только о профессиональной деятельности, сопряженной с высоким профессионализмом ее субъекта, но и о *совместной деятельности людей*. а значит есть основания рассматривать карьеру не как социально-психологический феномен, непосредственно проявляющий себя в разных формах профессиональной активности человека, но имеющий широкие и глубокие «отзвуки» во всех сферах его жизнедеятельности – в наличии семьи и детей, стабильности и благополучии в семейной жизни, в выборе друзей и в характере дружеских отношений, в типичных формах досуга. Мы придерживаемся понимания карьеры именно как феномена. Тогда проблема феномена профессиональной карьеры обретает новые смыслы и глубину: Как влияют друг на друга люди в процессах их взаимодействия? Каковы ценностные ориентации человека? Всегда ли ценностные ориентации человека благотворны в отношениях и взаимодействиях людей?

ЦЕННОСТИ

Ценности — это обобщенные представления о благах и приемлемых способах их получения, на базе которых человек осуществляет сознательный выбор целей и средств деятельности. Ценности личности выступают в качестве основы для формирования жизненной стратегии, во многом определяют линию профессионального развития

Ценностная ориентация - это индивидуальное и групповое ранжирование ценностей, в котором одним придаётся большая значимость, чем другим, что влияет на выбор целей профессиональной деятельности и средств их достижения. Ценностные ориентации являются важнейшим элементом сознания личности, в них преломляются нравственные, эстетические, правовые, политические, экологические, экономические, мировоззренческие знания, представления и убеждения.

РАЗРАБОТКА ТЕХНОЛОГИИ ФОРМИРОВАНИЯ УНИВЕРСАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УПРАВЛЕНИЮ КАРЬЕРОЙ

Понятие «карьера» подразумевает протяженность, процессуальность, длительный временной период, на протяжении которого человек проходит разные стадии своего возрастного, личностного и социального развития.

Важнейшей детерминантой феномена персонификации в становлении профессиональной карьеры человека является его представление о своей личности - так называемая «Я-концепция», которую каждый человек воплощает в серию карьерных решений, основываясь на присущих ему ценностях.

Профессиональные предпочтения и тип карьеры - это попытка ответить на вопрос «кто я?».

УНИВЕРСАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Вопросы методологии изучения совместной деятельности, жизнедеятельности людей, взаимосвязей в системе «человек – мир» сохраняют статус теоретической значимости.

Важно отметить, что на протяжении всего времени становления профессиональной карьеры для человека важно понимать, что он является носителем *универсальных компетенций*, которые в той или иной степени могут меняться, но они всегда остаются маяком в сохранении человека как работника.

Технология формирования универсальных компетенций разработана кафедрой теории и методики профессионального образования в рамках программы повышения квалификации преподавателей системы среднего профессионального образования «Проектирование успешной карьеры обучающихся через формирование универсальных компетенций»

Формирование универсальных компетенций будущего специалиста построено на изучении ценностных ориентаций обучающихся в соответствии с методикой «Ценностные ориентации» Милтона Рокича.

М. Рокич разработал концепцию ценностных ориентаций личности, понимая под ценностью устойчивое убеждение в принципиальной предпочтительности некоторых целей или способов существования перед другими.

МЕТОДИКА «ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ» МИЛТОНА РОКИЧА

Согласно М. Рокичу, ценностная ориентация так или иначе воздействует на любые общественные явления, в том числе и на персональную профессиональную и жизненную карьеру человека. При этом М. Рокич полагает, что человеческие ценности относительно немногочисленны и организованы в системы ценностей, причём все люди обладают одними и теми же ценностями, хотя и в неодинаковой степени.

М. Рокич различает два класса ценностей:

- *терминальные* – убеждения в том, что конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться

- *инструментальные* – убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации.

Это деление соответствует традиционному делению на ценности-цели и ценности-средства.

МЕТОДИКА «ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ» МИЛТОНА РОКИЧА

Методика позволяет оценить жизненные идеалы, иерархию жизненных ценностей (целей), ценностей-средств и представлений о нормах поведения, которые человек рассматривает в качестве эталона при построении профессиональной карьеры.

Список терминальных ценностей	Ранжирование терминальных ценностей
<ul style="list-style-type: none">-активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни)-здоровье (физическое и психическое)-интересная работа-красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве);	жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые жизненным опытом)

ИНСТРУМЕНТАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ

Вторая группа ценностей - инструментальные ценности (ценности средства):

аккуратность, воспитанность, высокие запросы, жизнерадостность, исполнительность, независимость, непримиримость к недостаткам в себе и других, образованность, ответственность, рационализм, самоконтроль, смелость в отстаивании своего мнения, чуткость, терпимость, широта взглядов, твердая воля, честность и эффективность в делах.

М. Рокич выделяет 18 ценностей целей и 18 ценностей средств.

СТЕПЕНЬ СФОРМИРОВАННОСТИ ТЕРМИНАЛЬНЫХ И ИНСТРУМЕНТАЛЬНЫХ ЦЕННОСТЕЙ»

Анализ соотнесенности терминальных и инструментальных ценностей позволяет определить степень их сформированности

Результат соотнесенности терминальных и инструментальных ценностей)	Полностью сформирована	Частично сформирована	Не сформирована

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Для формирования успешной карьеры недостаточно владеть только терминальными и инструментальными ценностями, важно точно знать, какие профессиональные компетенции и персонификация, оценка владения необходимыми умениями и знаниями позволят успешно продвигаться на рынке труда.

Обучающимся предъявляется список наименований профессиональных компетенций, которые заполняются **преподавателем** в табличном варианте на основе Раздела 5 и раздела 6 ФГОС.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Наименование ПК	Умения и знания
Использовать конструкторскую документацию при разработке технологических процессов	Умеет читать чертежи Знает служебное назначение и конструктивно-технологические признаки детали

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Задача обучающихся– провести ранжирование по степени сформированности профессиональных компетенций, опираясь на требования к умениям и знаниям, по трем критериям: *ПК освоена полностью, освоена частично, не освоена.*

При оценке сформированности профессиональных компетенций обучающийся отвечает себе на следующие вопросы:

1. *«Я» могу это делать* – профессиональная компетенция освоена;
2. *«Я» это делаю, но мне не достаточно умений и знаний* – подчеркните каких - профессиональная компетенция освоена частично;
3. *«Я» не умею и не знаю, как это делать* – профессиональная компетенция не освоена.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Итоговая эталонная таблица позволяет создать персонифицированный портрет студента и определить ресурсы для проектирования профессиональной карьеры: степень сформированности терминальных и инструментальных ценностей; степень освоения профессиональных компетенций, умений и знаний.

ПК	Освоена полностью	Освоена частично	Не освоена
1.Использовать конструкторскую документацию при разработке технологических процессов: Читать чертежи Знать служебное назначение и конструктивно-технологические признаки детали;			

УНИВЕРСАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Результат анализа позволит выделить наиболее ярко выраженные универсальные компетенции для проектирования жизненной и профессиональной карьеры.

1

2

3

4



ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА

Основной результат.

Карьера (профессиональная карьера) рассматривалась как «функция» ряда «аргументов».

Сценарные роли «Мое реальное Я»

Разработка сценарной роли своего реального «Я»- это использование сильных сторон сформированности терминальных - инструментальных ценностей;

освоения профессиональных компетенций, умений и знаний.

Личностный потенциал включает:

- профессионализм (квалификационный потенциал);
- психофизиологический потенциал (темперамент, работоспособность);
- творческий потенциал (интеллектуальные и познавательные способности);
- коммуникативный потенциал (способность к сотрудничеству и взаимодействию);
- нравственный потенциал (ценностно-мотивационная сфера)

СЦЕНАРНЫЕ РОЛИ РЕАЛЬНОГО «Я»

Личностный потенциал

**Терминальные -
инструментальные ценности;
профессиональные компетенции,
умения и знания.**

Профессионализм

**Психофизиологический
потенциал**

Творческий потенциал

Коммуникативный потенциал

Нравственный потенциал

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МАРШРУТ

На основе сценарного «Я» - впервые студент анализирует не только свои ценностные ориентации, но вместе с преподавателями, кураторами планирует – дополнительные программы, позволяющие приобрести новые квалификации, ликвидировать пробелы в освоении необходимых практических навыков, умений и знаний. Содержание феномена карьера - выявление связей карьеры с жизнью человека в целом, с успешностью человека в жизни, с полнотой самореализации его личностных качеств как субъекта труда. В более широком плане карьеру можно рассматривать как процесс реализации человеком себя, своих возможностей средствами и в условиях активной профессиональной деятельности.