

Інна Бірілло,
к.т.н., доцент кафедри дизайну
м.Київ, Україна

ФОРМУВАННЯ У МАЙБУТНІХ АРХІТЕКТОРІВ ЗДАТНОСТІ ДО ФАХОВОГО КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ

Анотація. У статті розкривається сутність формування у майбутніх архітекторів здатності до фахового кар'єрного зростання.

Ключові слова: кар'єра, професійне становлення, освіта, архітектор.

Аннотация. В статье раскрывается сущность формирования у будущих архитекторов способности к профессиональному карьерному росту.

Ключевые слова: карьера, профессиональное становление, образование, архитектор.

Annotation. The article exposes the formation of future architects the ability to professional careers.

Key words: career, professional development, education, architect.

Постановка проблеми. Процес інтенсивної інформатизації суспільства в умовах глобальної інтеграції України у європейський освітній простір ставить нові завдання перед професійною освітою, суттєво змінюючи форми і методи роботи у вищих навчальних закладах (ВНЗ), що, у свою чергу, зумовлює значне підвищення вимог до рівня та якості підготовки майбутніх фахівців, особливо майбутніх архітекторів. Сучасне суспільство вимагає від людини нового, вільного, індивідуального, конструктивного, ідеального мислення. Щоб сформувати такого спеціаліста, необхідно ще в процесі здобуття освіти створити майбутньому фахівцеві умови для його творчої самореалізації й інтелектуально – культурного розвитку, що передбачено основними завданнями і напрямками Закону України „Про освіту”, Державної програми „Освіта” (Україна ХХІ століття), Національної доктрини розвитку освіти в Україні ХХІ століття, інших державних документів.

Інтерес до проблеми становлення кар'єри майбутнього архітектора у процесі безперервної освіти обумовлено реформуванням усіх основних сфер людства, яке спричинило за собою зміну відношення до багатьох процесів і явищ, досі залишалися поза увагою внаслідок їх негативного сприйняття або низького рівня актуальності. Сучасне уявлення про кар'єру істотно відрізняється від підходів, зовсім недавно пануючих у вітчизняній теорії та практиці архітектурної освіти. Те, що раніше у освітньому середовищі ототожнювалося з кар'єризмом, тепер є важливим показником

акмеологічного розвитку, становлення професійної компетентності, підвищення рівня професіоналізму архітектора.

Актуальним є дослідження наступних проблем: уявлення студентів про професійну кар'єру; соціально-економічних цінностях, що сприяють реалізації професійної стратегії студентської молоді; технології самопланування кар'єри; кар'єрного потенціалу студентської молоді та загрози реалізації професійної кар'єри в Україні.

Незважаючи на численні дослідження різних аспектів професійної підготовки фахівців різних галузей, практично відсутні роботи, що розкривають процес кар'єрного становлення та професійно - особистісного розвитку фахівця в умовах вищого навчального закладу і в умовах безперервної професійної освіти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Професійний розвиток – складний і тривалий процес, що охоплює значний період життя людини. У психолого - педагогічній літературі виокремлюють чотири основних етапи професійного розвитку: професійне самовизначення, професійна освіта, професійна діяльність, досягнення професійної майстерності (Е. Ф. Зеєр, Л. М. Мітіна, Е. А. Клімов, Н. С. Пряжников).

Аналізуючи дослідження вітчизняної та зарубіжної літератури з управління кар'єрою в організації, І.А. Полонець приходить до висновку, що кар'єра - це складне соціальне явище.

Аналіз літератури виявив ряд упущень теоретико - методологічного та методичного характеру: багатоваріантність трактувань поняття «кар'єра»; недосконалість (відсутність інтегрального рівня розвитку професійної кар'єри) наявного методичного інструментарію.

Дослідники виділяють три основні підходи в розгляді поняття кар'єри: суб'єктивний, об'єктивний, суб'єктивно - об'єктивний.

Зокрема суб'єктивний підхід присутній у авторів: Маркової А.К., Шерета Т.Д., Тернівської О.П. та ін. На їх думку кар'єра - це результат активного процесу, що відображає уявлення суб'єкта про себе, власний шлях особистісного розвитку та професійного служіння, що супроводжується відчуттям особистісної реалізованості. Прихильники об'єктивного підходу О.В. Фаллер, З.А. Авдошина, В.Ю. Іванова, Є. Комаров розуміють кар'єру як «процес руху за посадами».

Сучасне і актуальне тлумачення поняття кар'єра, що відбиває психолого - акмеологічний підхід, проводить І.Д. Ладанов, прихильник інтегрованого підходу, який визначає сутнісну характеристику кар'єри не тільки (і не стільки) як просування по посадових щаблях, скільки як процес

реалізації людиною себе, своїх можливостей в умовах професійної діяльності [1].

Питання концептуальних основ кар'єри і кар'єрної стратегії, критеріїв кар'єрного відбору, методів проектування і планування, технології управління кар'єрою у останні два десятиліття активно розглядаються в роботах зарубіжних (В. Берг, Ф. Беттджер, Е. Борри, Р. Кросс, Х. Маккей, Б. Швальбе) і вітчизняних (К.А. Абульханова-Славська, А.С. Гусєва, С.А. Карташова, А.Я. Кібанова, Р.Л. Кричевський, А.К. Маркова, Є.В. Охотський, Ю.В. Синягин, Л.Д. Столяренко, Н.І. Турчинова, С.І. Шекшня) дослідників.

Кар'єрні орієнтації побічно досліджувалися психологами через смислові утворення суб'єкта професійної діяльності: потреби (І.Л. Соломін), мотиви (А.В. Герасимов, А.С. Лук'янов), цінності (Б. Ідзіковський, І.Є. Аكوпова, Е.А. Махрин); фактори успішності кар'єри (Е.Н. Жорникова, Е.А. Зайцева, Могілевкіна, М.В. Сафонова, Н.А. Тугунцева), становлення кар'єри (М.В. Александрова).

Кар'єрний потенціал з урахуванням конкретних індивідуальних можливостей фахівця розглянуто в роботах Р.Л. Кричевського, Д.В. Колесова та інших, потенціал активації (Д.Є. Берлайн), потенціал людського розвитку (Б.Г. Ананьєв), потенціал творчої людини (І.В. Байер, Н.В. Васіна, А.А. Деркач, Є.В. Маслов).

Професійна кар'єра досліджувалася у працях соціологів, присвячених дослідженню ціннісних орієнтацій, цінностей вибору занять і професій (В. С. Бакіров, О. Г. Здравомислов, В. Л. Осовський, Є. А. Подольська, А. О. Ручка, М. Х. Титма, Ф. Р. Філіппов та ін.); формування потреб до праці (В. Ф. Анурін, В. О. Соколов, О. О. Якуба та ін.); мотивів, стимулів, причин невдоволеності працею (В. А. Полторак, І. М. Попова, М. М. Саппа, В. О. Ядов та ін.); процесу життєтворчості особистості (Е. А. Афонін, Є. І. Головаха, В. П. Рущенко, та ін.); соціального планування на підприємстві (Б. Г. Нагорного, Л. М. Хижняк та ін.); соціальної регуляції трудової поведінки (А. І. Андрущенко, В. Є. Пилипенко та ін.); відновлення структури трудової зайнятості (А. І. Вишняк, О. Д. Куценко та ін.).

Отже, наукова література характеризується неоднозначністю трактувань сутності, структури, типології і детермінант кар'єри, що свідчить про недостатню розробленість кар'єрної проблематики, так і про складність феномену.

Метою статті є теоретичне обґрунтування та вироблення пропозицій щодо формування у майбутніх архітекторів здатності до фахового кар'єрного зростання.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасних умовах саме вища освіта все більшою мірою позиціонується молоддю як ресурс для соціальної мобільності і освоєння нових соціальних ролей. Процес і результат освіти студента повинен бути націлений на відповідність потребам споживачів, досягненням науки, на формування здатності відповідати новим викликам суспільства, що трансформується. Тому студент, мотивований до кар'єрного зростання, повинен за допомогою системи адекватних методів, засобів і видів діяльності накопичувати певну сукупність знань, компетенцій, формувати і розвивати здібності, уміння і навички одержувати нові знання і ефективно діяти у різних сферах суспільного життя.

«Кар'єра - рід занять, професія. Шлях до успіхів, видному положенні у суспільстві, на службовому поприщі, а також саме досягнення такого становища» [2]. «Кар'єра - рух, шлях кого-небудь до зовнішніх успіхів, славі, славі, пошані, супроводжуюча діяльність на якому-небудь громадському поприщі» [3]. Сутність кар'єри відображена у більшості визначень цього поняття, про що свідчать використовувані у них терміни «рух», «просування», «зростання» і т.п.

Кар'єрні стратегії студентської молоді - це перспективні орієнтації і активність в особистісному, професійному, посадовому та соціально-статусному просуванні, спроектовані виходячи з індивідуального кар'єрного потенціалу (особистісних характеристик, кар'єрної компетентності та кар'єрної готовності) і у передбаченні ускладнень кар'єрних реалізації у надскладних умовах соціальної невизначеності [4].

Сьогодні кар'єра - це не тільки діяльність, що сприяє просуванню по службі, професійного успіху, але і збалансоване співвідношення, взаємодія процесів внутрішнього розвитку людини та її зовнішнього руху в освоєнні соціального простору. Відзначається і зміна системи поглядів на кар'єрне становлення.

Аналіз основних підходів до поняття кар'єри дозволив зробити висновок про те, що процес її розвитку обумовлюється обставинами вибору професії, особливостями особистості, її успіхами в реалізації професійної «Я-концепції» (А.Д. Кибанов, А.К. Маркова, В.К. Шаповалов та ін.).

М.А. Ємельянова визначає професійну зрілість «як кінцевий результат цілісного розвитку особистості студента в процесі навчання у вузі». Професійна зрілість, на думку М.А. Ємельянової, зводиться до наступних професійно значущих характеристик:

- Сформованість стійкої «Я - концепції», високий рівень усвідомлення цінностей, що визначають рівень особистісного розвитку, сформованість

мотиваційної основи у обраній професії , інтегративних аспектів «самості»: самореалізації, самозатвердження в життєдіяльності (особистісний аспект);

- Сформованість системи професійно значущих соціально-педагогічних знань, умінь, навичок, способів їх реалізації у практичній діяльності, здатність давати оцінку і самооцінку рівня засвоєного комплексу професійних знань;

- Сформованість системи соціально значущих якостей, стійка адаптація до умов, що постійно змінюється, соціальна активність (соціальний аспект) [5].

Наукова парадигма переходить від ідеалізованого трактування цього поняття до реального подання, що спирається на вимоги сучасної практики. Новий погляд на специфіку розвитку кар'єри полягає у динамічному проходженні людиною певних кар'єрних циклів та зовнішнього руху в освоєнні соціального простору розвитку із супроводженням постійного процесу навчання.

Виходячи з цього, процесуальну сутність кар'єри архітектора можна розглядати у трьох аспектах: у особистісному, соціальному і організаційному. Дані підходи дозволяють визначити кар'єру спеціаліста не тільки як процес цілеспрямованого, послідовного і професійного розвитку, зростання авторитету, статусу у соціальній, економічній, моральній сферах, виражений у просуванні по кваліфікованих сходах, у підвищенні престижу у професійному середовищі, а й як процес побудови цілісного образу себе у якості компетентнісного професіонала.

Особистісний аспект передбачає розгляд цього феномена з позиції самої особистості, розкриває особливості бачення кар'єри її діячем. З цим пов'язано вираження суб'єктивної оцінки характеру протікання кар'єрного процесу, проміжних результатів розвитку кар'єри. У цьому випадку кар'єра є суб'єктивно усвідомлюючим судженням про своє трудове майбутнє, про очікувані шляхи самовираження і задоволення працею.

Соціальний аспект виражається через уявлення про кар'єру з точки зору суспільства. По-перше, це вироблені у процесі розвитку суспільства кар'єрні маршрути, апробовані шляхи досягнення певних висот у тій чи іншій сфері професійної діяльності, тієї чи іншої галузі суспільного життя. По-друге, це усталені представлення про характер руху за цими шляхами, пов'язані зі швидкістю, стрімкістю, траєкторією кар'єри, з використовуваними методами і способами.

Організаційний аспект передбачає розуміння кар'єри як цілеспрямованого посадового і професійного зросту, поступального

просування по службових сходах, зміни кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди.

Кар'єрне становлення - безперервний процес особистісного зростання, розвитку професійної самоорієнтації у кар'єрі, процес професійного самопросування, власний перехід від одних ступенів професійного зростання до інших, у той час як становлення кар'єри - це проектування і супровід кар'єри спеціалістів у територіальній системі, тобто створення умов для розвитку професійної самоконцепції і самовизначення.

Кар'єра ґрунтується на компетентності. Фахова компетентність є вищим професійним рівнем і передумовою успішної діяльності архітектора.

Структура архітектурної освіти є досить специфічною і являє собою інтегрований простір, у якому синергетично взаємодіють три освітні блоки: наука, мистецтво й техніка. Архітектурна діяльність характеризується творчою спрямованістю, поєднує у собі архітектурно-художню та інженерно-технічну творчість. Зважаючи на різноплановість фахової підготовки та складність професійного й духовного становлення молодого архітектора, системна інтеграція художніх, наукових і технічних (інженерних) знань має відбуватися впродовж усього процесу формування, становлення і розвитку архітектора як професіонала: спочатку під час допрофесійного (пропедевтичного) навчання, затим – під час фахової підготовки у ВНЗ, насамкінець, у процесі професійного (акмеологічного) зростання і саморозвитку під час виробничої діяльності.

Архітектурна освіта є безперервною і не обмежується середнім і вищим рівнями. Архітектор, без перебільшення, навчається все життя і при цьому має постійно слідкувати за новітніми науковими розробками, підвищуючи свій професійний рівень.

Фахова підготовка у вищих навчальних закладах архітектурного спрямування триває до шести років.

Основними етапами здійснення елементів кар'єрного зростання на базі вищих навчальних закладів при підготовці майбутніх архітекторів є:

1. Початковий - навчання на I і II курсах;
2. Проміжний (становлення) - навчання на III і IV курсах;
3. Заключний (фаховий) - навчання на V і VI курсах, виконання дипломної роботи.

На початковому етапі у майбутніх фахівців відбувається тільки формування та уявлення про професію. Професійні уявлення, що виникають на початкових етапах професійного самовизначення, надалі визначають особливості руху людини в професії та можливості її професійної

самореалізації. На цьому етапі можливі розчарування у виборі професії, виникнення деформованих образів обраної професії.

Поняття професіоналізму архітектора стає провідним в уявленнях студентів починаючи з III курсу. Це пояснюється тим, що у процесі професійної підготовки особистість починає оволодівати змістом майбутньої професійної діяльності, вивчати цикл дисциплін професійної підготовки. На IV курсі готується до першої професійної діяльності і початку кар'єрного зростання.

Заключний етап передбачає усвідомлення майбутніми архітекторами специфіки обраної професії та наявності у них крім володіння багажем професійних знань, добре сформованих професійних умінь і навичок, необхідних для успішної професійної діяльності та кар'єрного росту.

Підготовка майбутніх архітекторів під час їх навчання в університеті має здійснюватися на основі компетентнісного підходу (забезпечує формування у майбутніх архітекторів базової та фахової компетентностей і їх складових компетенцій для здійснення успішної фахової діяльності; а також дає змогу заохочувати студентів до саморозвитку, самореалізації та формування власного суб'єктивного досвіду архітектурної діяльності) та акмеологічного підходу (зумовлюється високим рівнем креативності праці архітектора і забезпечує формування у майбутніх архітекторів групи якостей з метою особистісного професійного зростання студента, для досягнення найвищого рівня продуктивності і фахової майстерності).

Процес підготовки майбутніх архітекторів до професійної діяльності розглядаємо як складну динамічну систему. Основною задачею ВНЗ є підготовка майбутніх архітекторів до кар'єрного зростання, щоб студенти отримали перший досвід роботи під час проектування, практичної підготовки (проходження практик, виконання дипломного проекту та інше).

Кожного року на базі архітектурних факультетів вищих навчальних закладів України (Національний університет будівництва і архітектури, Національний авіаційний університет, Національна академія образотворчого мистецтва і архітектури, Харківський національний університет будівництва й архітектури та інші) проводиться діагностика і відбір талановитих архітекторів. Студенти і випускники кафедри беруть участь у національних і міжнародних виставках, фестивалях, конференціях і акціях спілки архітекторів. Для талановитих студентів-архітекторів сьогодні відкриті реальні можливості закордонних стажувань, навчання і захисту дипломів спеціаліста і магістра у провідних університетах зарубіжних країн.

Визнанням творчих успіхів студентів і випускників кафедри є перемоги на олімпіадах, участь на бієнале, публікації у вітчизняних та світових

архітектурних журналах, перемоги у професійних архітектурних конкурсах різного рівня, виставки студентських проектів.

На жаль, сучасна система неперервної освіти не забезпечує можливість для кар'єрного зростання майбутніх архітекторів, так як у ній відсутня цілеспрямована система професійного навчання кар'єрі на різних етапах професійного розвитку та відсутня система комплексного супроводу становлення кар'єри архітектора у процесі його професійного розвитку.

У результаті цього у спеціалістів існує лише інтуїтивне уявлення про кар'єру, а студенти не володіють інформацією про можливості кар'єрного росту у системі освіти.

Найважливішим для забезпечення безперервності професійної кар'єри майбутнього архітектора є етап професійної підготовки: чим раніше людина починає замислюватися про те, чого вона бажає і що очікує від своєї майбутньої професійної діяльності, тим успішніше проходить процес її професійного та кар'єрного зростання.

Однак сучасні концепції і підходи до дослідження професійної кар'єри недооцінюють значення даного етапу. Перевага віддається аналізу розвитку кар'єри у процесі професійної діяльності та професійного самоудосконалення. На наш погляд, кар'єрний ріст обумовлений, у першу чергу, професійною підготовкою, так як саме у ній здійснюється кар'єроорієнтований розвиток студента, виходить усвідомлення відповідності своїх здібностей та можливостей обраної спеціальності, планується майбутня професійна діяльність.

Саме у цей період здійснюється формування особистісно-професійних якостей, необхідних для успішного становлення кар'єри: рис характеру, здібностей, моральної позиції, кар'єрної готовності, кар'єрних орієнтацій, кар'єрних компетенцій.

Визначення професійного навчання стартовим етапом розвитку професійної кар'єри вимагає створення певних акмеологічних умов, одним з яких виступає проектування і впровадження у освітній процес вищого навчального закладу моделі становлення кар'єри майбутнього архітектора.

Запропонований нами варіант процесуально-змістовної моделі представляє наступні структурні елементи:

- Розробка основоположних принципів становлення кар'єри майбутнього архітектора на етапі професійного навчання;
- Стартова діагностика системо утворюючих факторів, що сприяють успішному кар'єрному становленню майбутнього архітектора;
- Цілеспрямоване планування кар'єри, розробка кар'єрограми;
- Проектування кар'єроутворюючого середовища ВНЗ;

-Моніторинг становлення професіональної кар'єри студента у період вузівського навчання.

Відмінною особливістю змісту і технології структурних елементів процесуально - змістовної моделі становлення кар'єри майбутнього архітектора у процесі вузівської підготовки є їх спрямованість на створення можливостей і умов формування і розвитку кар'єрної готовності; на розвиток особистісно – професійної компетентності, що сприяє кар'єрному зростанню і реалізації кар'єрного потенціалу, успішному працевлаштуванню та просуванню по посадових сходах, що забезпечує найбільш повну самореалізацію людини.

Серед широкого кола фахівців, що забезпечують і підтримують формування кар'єри, особлива роль належить андрагогам - фахівцям у галузі навчання, управління, консультування у середовищі дорослих людей. На думку Змеєва С.І., саме доросла людина потребує придбання умінь, знань, навиків, певних особистісних якостей та ціннісних орієнтацій, необхідних для вибору і формування своєї кар'єри і для успішного функціонування і на ринку праці, і у інших сферах людського буття [6].

М.Ш. Ноулз вважав , що освіта дорослої людини повинна базуватися на досвіді існування в реальному світі. Підтримка вибору і формування кар'єри ефективно втілює основні принципи навчання дорослих: спільної діяльності, опори на досвід учня, індивідуалізації, контекстності, елективності, усвідомленості навчання, актуалізації результатів навчання, розвитку освітніх потреб [7].

Андрагогічні освітні програми по проблемам вибору та формування кар'єри створюються у рамках концепції «освіта для кар'єри» (career education). Концепція має на увазі оновлення змісту освітніх програм з метою придбання знань про особливості формування кар'єри, для придбання навичок адаптації на ринку праці. «Освіта для кар'єри - загальний обсяг досвіду, через який накопичується знання і виробляється ставлення до себе і до роботи, а також навички, за допомогою яких індивід вибирає, планує і готується до своєї професійної діяльності і появи інших життєвих можливостей, потенційно пов'язаних з його кар'єрою» [7].

Висновки. Процес підготовки майбутніх архітекторів до професійної діяльності є складною динамічною системою, яка ґрунтується на комплексі методологічних підходів і забезпечує формування компетентного креативного фахівця нової генерації, підготовленого для здійснення професійної діяльності і здатного до активної конкуренції на ринку праці. Вищі навчальні заклади повинні мати механізми відбору та просування по професійних сходах найбільш здібних і талановитих студентів. Знання

закономірностей, механізмів, умов і факторів, що сприяють ефективному розвитку майбутнього архітектора, дозволить більш цілеспрямовано проектувати і реалізувати власну кар'єру. Успішність кар'єрного просування детермінують певні зовнішні і внутрішні чинники. У сукупності ці фактори дозволять досягти у професійній діяльності найвищої самоефективності - професіоналізму, що характеризується продуктивністю та професійною зрілістю.

Список літератури

1. Травин В. В. Планирование карьеры / В. В. Травин, В. А. Дятлов. – М., 2005. – 47 с.
2. Шаповалов В. К. Интерпретация карьеры в контексте личностного пространства человека / В. К. Шаповалов. – Краснодар, 2005. – 216 с.
3. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. – М.: Азъ, 1994. – 928 с.
4. Назарова Л.Е. Карьерные стратегии студенческой молодежи в современном российском обществе. Автореферат канд. соц.н. – Ростов-на-Дону, 2011.
5. Емельянова М.А. Становление профессиональной зрелости социального педагога в образовательном процессе вуза: дис. ... докт. педагог. наук. Оренбург, 2005.
6. Змеёв С. И. Андрагогика: основы теории и технологии обучения взрослых / С. И. Змеёв. – М.: ПЕР СЭ, 2003. – 90-91с .
7. Александрова М. В. Становление карьеры педагога в территориальной образовательной системе: автореф. дис./М.В. Александрова. – В. Новгород, 2007. – С. 20–21.

Інформація про автора:

Бірілло Інна Валеріївна, кандидат технічних наук, доцент кафедри дизайну, Київський національний університет культури і мистецтв
контактний телефон: 0674490161,

e-mail: 8nna@i.ua