

національного університету ім. Івана Огієнка. Серія : Педагогічна. – 2009. – № 15. – Режим доступу : <http://journals.uran.ua/index.php/2307-4507/article/view/33117> (дата запиту: 20.06.2015)

10. Цехмістрова Г. С. Управління в освіті та педагогічна діагностика : навч. посіб. для студ. ВНЗ / Галина Степанівна Цехмістрова, Надія Андріївна Фоменко. – К. : Видавничий Дім "Слово", 2005. – 280 с.

11. Давыдова Л. Н. Педагогическое диагностирование как компонент управления качеством образования : автореф. дис. на соискание уч. ст. доктора пед. наук : спец. : 13.00.01 "Общая педагогика, история педагогики и образования"; 13.00.08 "Теория и методика профессионального образования" / Людмила Николаевна Давыдова; Астраханский государственный университет. – Ярославль, 2006. – 40 с.

О. М. Корчова

ДИАГНОСТИКА РИТОРИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИОНОМИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

В статье акцентировано внимание на необходимости диагностики риторической компетентности будущих специалистов соционимических специальностей (социальных педагогов, социальных работников, практических психологов). Предпринята попытка отбора диагностического инструментария в соответствии с общедидактическими принципами, структурой риторической деятельности и составляющими риторической компетентности; сформулировано определение понятия "диагностика риторической компетентности".

Ключевые слова: риторическая компетентность, диагностика, диагностика риторической компетентности, диагностический инструментарий.

O. Korchova

DIAGNOSTICS OF THE RHETORICAL COMPETENCE OF THE INTENDING SPECIALISTS OF SOCIONOMY SPECISLITIES

The given article is focused on the necessity of diagnosing the notion of the rhetorical competence of the intending specialists of socionomy professions (social pedagogues, social worker, school psychologist). Was made an attempt to select the diagnostic tools, according to the common didactic principles, rhetorical functioning structure and the components of the rhetorical competence, worded definition of "diagnostics of rhetorical competence".

Key words: rhetorical competence, diagnostics, diagnostics of rhetorical competence, diagnostic tools.

УДК 378.147

М. М. Клименко

КАР'ЄРНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ІНЖЕНЕРА-МЕХАНІКА ЯК НАУКОВА КАТЕГОРІЯ

У статті на основі теоретичного аналізу наукових розвідок із філософії, соціології, педагогічних і психологічних наук узагальнено світоглядні бачення учених щодо понять "кар'єра", "професійна компетентність", "компетентність інженера-механіка". Автором репрезентовано альтернативне розуміння змісту категорії "кар'єрна компетентність інженера-механіка" та виокремлено вектори психолого-педагогічних і організаційно-педагогічних аспектів формування кар'єрних компетентностей майбутніх фахівців технічних спеціальностей.

Ключові слова: кар'єра; професійна компетентність; кар'єрна компетентність інженера-механіка; розвиток кар'єрної компетентності; освітня підготовка інженерів-механіків.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими, практичними завданнями. Розвиток ринкових відносин в Україні, динамічна зміна знарядь праці, техніки, устаткування, постійне оновлення технологій, внесення корективів у характер виробництва і експлуатації, безперервне зростання інформаційних потоків і збільшення обсягів інформації різко посилює вимоги до випускників ВНЗ, фахівців у галузі експлуатації машин. В умовах функціонування високотехнологічного виробництва затребуваними є спеціалісти, які підготовлені до постійної активної участі у виробничому й суспільному житті, на основі критичного осмислення ситуації спроможні ефективно діяти й обирати нестандартні рішення. Відповідно до міркувань В. Г. Кременя, вища освіта "дедалі активніше стає обов'язковим етапом розвитку особистості... саме вона готує суспільство до конкурентоспроможності, розвитку науково-інформаційних технологій, нарощування високого

потенціалу нації" [8, с. 8]. Тому процес фахової підготовки інженерів-механіків у вищих навчальних закладах важливо спрямовувати на розвиток професійної компетенції майбутнього працівника і фахівця в особистісному вимірі як процесу інкультурації, професійного і кар'єрного розвитку. Складовою означеного процесу визнаємо розвиток кар'єрної компетентності. Вказане утворення формується і розвивається на основі самопізнання, саморозвитку та самоактуалізації, уможливорює і стимулює самореалізацію особистості, розкриття і подальше розгортання її індивідуально-особистісних ресурсів.

Аналіз досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор, виокремлення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Різномасштабні питання щодо кар'єрного зростання людини перебувають у центрі наукових студій філософських, педагогічних, психологічних, соціологічних наук. Усвідомлення концептуальних ідей праць філософів П. Бергера, П. Бурдьє, Е. Гідденса, Е. Гуссерля, Т. Парсонса, Р. Мертона, Ю. Хабермана, П. Штомпка, А. Шюца та ін. дає підстави збагнути філософію управління професійною кар'єрою як процесу керування соціально-проектною діяльністю. У такому контексті припускаємо, що високий рівень кар'єрної компетентності забезпечує проектування, успішну реалізацію інженером-механіком власної траєкторії професійного зростання. Студіювання соціально-психологічних розвідок Дж. Сьюпера, Р. Хейвінсерста та ін. увиразнює дослідницьке розуміння кар'єрного зростання як соціального розвитку та професійного становлення інженера-механіка. Ознайомлення з працями Дж. Холланда та Е. Х. Шейна зміщує акцент у розумінні сутності кар'єрного зростання у його внутрішню площину. Таким чином, професійна і кар'єрна компетентність інженера-механіка постають як деяка сукупність схильностей і орієнтирів особистості. Означені позиції поглиблено у дослідженнях Ш. Бюлера (1936), Є. І. Головахи (1988), Є. В. Данькової (2010), Р. Л. Кричевського (1996), А. Ное (1990), Дж. Роттера (1982), Д. Сьюпера (1983), Б. Швальбе (1993) та ін. На основі опрацювання наукових праць вказаних авторів викристалізовується розуміння кар'єри як результату індивідуальноусвідомленої позиції і поведінки людини в галузі трудової діяльності, пов'язаної з посадовим або професійним зростанням.

Професійне становлення особи, здобуття належного соціального статусу, визнання трансформується у комплексну проблему. Її складовими визнають етапи вибору професії, отримання професійної кваліфікації, розвитку професійної компетентності, працевлаштування, проектування професійної кар'єри. Дослідники в галузі педагогіки, соціології, психології, менеджменту (Д. О. Закатнов [4], Л. М. Карамушка [7], Л. А. Магальник [10], Д. А. Ткач [14], Е. М. Шиянов [15] та ін.) акцентують увагу на значущості, яку набувають різномасштабні питання щодо створення людиною власної системи ціннісних орієнтацій, побудови та розвитку професійної кар'єри.

Формулювання цілей статті, постановка завдання. Відповідно до означеного, вбачаємо необхідність уточнити зміст поняття "кар'єрна компетентність інженерів-механіків" стосовно фахівців автотранспортного профілю та обґрунтувати його як центральну категорію спеціального наукового дослідження.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням одержаних наукових результатів. Сучасна система вищої технічної освіти на відміну від попередніх десятиліть повинна формувати такі нові якості випускника, як ініціативність, інноваційність, мобільність, гнучкість, динамізм і конструктивність. Майбутній професіонал повинен володіти прагненням до самоосвіти протягом усього життя, володіти новими технологіями і розуміти можливості їх використання, вміти приймати самостійні рішення, адаптуватися в соціальній і майбутній професійній сфері, розв'язувати проблеми і працювати в команді, бути готовим до перевантажень, стресових ситуацій і вміти швидко з них виходити. Виховання такої соціально і професійно активної особистості вимагає від педагогів вищої школи оволодіння педагогічними технологіями, які сприяють формуванню компетентного випускника у всіх потенційно значущих сферах професійної освіти і життєдіяльності, необхідно застосовувати активні методи навчання, сформуванню його уявлення про професійний успіх і можливості кар'єрного розвитку. Компетентнісний підхід забезпечує відповідність підготовки інженерів-механіків запитам ринку праці, підвищує конкурентоспроможність випускників, ефективність їх професійної адаптації та діяльності, де професійна компетентність проявляється як здатність молодого фахівця реалізувати у професійній діяльності знання, вміння та узагальнені способи виконання дій, а кар'єрна компетентність – адекватне оцінювання власного кар'єрного потенціалу та відповідно до нього ефективно вибудовування кар'єрного шляху, долаючи всі можливі перешкоди і труднощі.

Саме компетентнісний підхід розкриває роль і значення розвитку кар'єрної компетентності, що виражається у здатності молодого фахівця мобільно діяти в динамічно змінному професійному середовищі і за потреби переносити розвинену кар'єрну компетентність в інші сфери своєї діяльності. У структурі кар'єрної компетентності виокремлюють не тільки професійні знання і вміння, а й важливі індивідуально-особистісні якості, зокрема: ініціативу, співробітництво, здатність до командної роботи, розвиненість комунікативних здібностей, уміння постійно навчатися, оцінювати, логічно мислити, відбирати і використовувати інформацію.

Оскільки кар'єру усвідомлюємо безпосередньо у взаємозв'язку з професійною діяльністю, то постає необхідність уточнити сутність поняття "професійна компетентність" як базового стосовно досліджуваної категорії. З огляду на специфіку фахової діяльності інженерів-механіків, найбільш прийнятним є розуміння професійної компетентності як деякого сплаву психічних якостей і психічних станів особистості, що уможливають ефективну самостійну і відповідальну діяльність, оволодіння вміннями виконувати конкретні трудові функції. Правильність логіки міркування підтверджується концептуальними позиціями вчених. Зокрема, психолог Є. Ф. Зеєр наголошує, що професійна компетентність є системою професійних знань, умінь, а також узагальнених способів виконання професійної діяльності [6]. Наслідуючи попередників, Г. В. Безюлева розуміє професійну компетентність як здатність і готовність фахівця до реалізації набутих знань, умінь і навичок у реальній професійній діяльності [2].

У дослідженнях останнього десятиліття наголошується, що професійна компетентність людей, які працюють у системі "Людина – Людина" (педагоги, лікарі, юристи та ін.) окреслюється не стільки базовими (науковими) знаннями та вміннями, скільки ціннісними орієнтаціями спеціаліста, мотивами його діяльності, усвідомленням ними соціокультурної ролі, стилем взаємин із іншими людьми, рівнем загальної культури, здатності до розвитку творчого потенціалу. Значущим вважаємо міркування М. І. Запрудського. Науковець розглядає професійну компетентність як "систему знань, умінь і навичок, професійно значущих якостей особистості, що забезпечують можливість виконання професійних обов'язків певного рівня" [5]. Часто дослідники під "компетентністю" розуміють "глибину і характер обізнаності працівників щодо певної професійної діяльності та професійного поля, в якому він діє", а також здатність до ефективної реалізації своєї особистісної компетентності в процесі побудови своєї професійної кар'єри.

Таким чином, професійну компетентність інженера можемо розглядати як один із важливих чинників професійного розвитку особистості, конкретизований через: професійну спрямованість, сукупність соціально значущих і професійно важливих якостей, готовність до постійного професійного і кар'єрного зростання, що передбачає пошук оптимальних прийомів якісного і творчого виконання професійних обов'язків відповідно до індивідуально-психологічних особливостей фахівця.

Відповідно до результатів теоретичного аналізу праць припускаємо, що з розвитком професійної компетентності також формується і розвивається особистісна та кар'єрна компетентність спеціаліста. Такі працівники характеризуються високим рівнем володіння здатністю орієнтуватися в мінливих умовах у рамках міжособової взаємодії, прагненнями до безперервного підвищення власного рівня компетентностей, індивідуально-особистісного і професійного саморозвитку у контексті власного кар'єрного зростання. Зважаючи на це загострилася увага до категоризації нового, особливого особистісно-професійного утворення, показника, за яким можливо визначити, які саме з вироблених якостей, умінь і здібностей потрібні для виконання складних комплексних завдань. На нашу думку, найбільш вдалим поняттям для цього є "*кар'єрна компетентність*".

Питання щодо розвитку кар'єрної компетентності людини є надзвичайно актуальними як із соціально-економічної, так і психолого-педагогічної точки зору. Проблема розвитку професійної компетентності майбутніх фахівців технічних спеціальностей і планування їхньої професійної кар'єри, в тому числі питання цілісного розвитку кар'єрної компетентності інженерів-механіків поки ще не знайшла в Україні широкого наукового обговорення, хоча Інтернет переповнений різноманітною інформацією щодо значущості в оволодінні професією розуміння процесів розвитку кар'єри. До того ж у науковому дискурсі не розкрито сутності ключової категорії у вимірі специфіки і особливостей розвитку кар'єрної компетентності майбутніх інженерів-механіків з експлуатації машин.

Загальновідомо, що діяльність людини в обраній професії – це частина життєвої стратегії, тобто індивідуальної організації і регулювання перебігу життя відповідно до її ціннісних орієнтирів. Відтак

кар'єру інженера-механіка відрізняє багатоаспектний характер. Професійна діяльність інженера-механіка є складною розмаїтою системою різнопланових конструктів, оскільки комбінує усі можливі напрями праці людини, поєднує елементи професійного, особистісного, загального культурного розвитку та заходи стосовно самопрезентації, самореклами, розвитку необхідних зв'язків. Інженер-механік, розвиваючи професійну діяльність на основі життєвої стратегії, досягає визнання через кар'єру. Таким чином фахівець відчуває задоволення, що підіймає його професійну діяльність на новий рівень, поглиблює трудову мотивацію, впливає на інші сфери життя особи.

У вивченні проблеми розвитку кар'єрної компетентності оперуємо такими взаємопов'язаними світоглядними позиціями розуміння професійного розвитку майбутнього інженера:

- 1) внутрішній розвиток особистості щодо зростання трудової майстерності;
- 2) індивідуально-особистісний стан (внутрішня позиція) людини в соціумі;
- 3) збалансоване співвідношення, взаємодія процесів внутрішнього розвитку людини і його зовнішнього руху в опануванні простору.

Виокремлені концептуальні ідеї формують загальне уявлення про кар'єру інженерів-механіків під кутом зору їхнього внутрішнього розвитку, що охоплює професійне зростання людини як поглиблення рівня її знань, формування навичок, зміну "впливів" (влади й авторитету) в соціальній групі, престижу, підвищення рівня добробуту. У такому контексті важливо враховувати міркування про суб'єктивні фактори і закономірності внутрішнього аспекту розвитку кар'єрної компетентності. Наслідуючи результати досліджень психологів, О. Г. Кучерявий наголошує, що кар'єрне просування працівника обумовлюється рівнем його задатків, здібностей і таланту. "Найбільші можливості досягти вершин кар'єрного зростання має насамперед людина, психофізіологічні властивості якої як первинна природна основа здібностей сприяють домінуванню емоції особливої радості в процесі виконання нею завдань професійної діяльності" [9, с. 18-19].

Разом із позиціонуванням кар'єри як внутрішнього розвитку особистості в інформаційному просторі існує розуміння кар'єри людини як її зовнішнього розвитку, що реалізується у професійних досягненнях і результатах. Зовнішнє кар'єрне зростання інженера-механіка передбачає його поетапне просування відповідно до посадових позицій, розрядів кваліфікаційних сходинок, статусних рангів, рівнів матеріальної винагороди. Кар'єрний розвиток майбутнього фахівця відбувається у спеціально створеному освітньому середовищі ВНЗ і детермінується процесом виховання (сформованою ще в дитинстві перспективною програмою інтелектуальності творчого чи репродуктивного плану).

Науковці визначають внутрішній рух на основі використання понять: становлення, досягнення, результативність, майстерність, професійна компетентність, соціальна компетентність та ін. [1; 2; 4; 12; 13]. На думку С. А. Александрової, поняття "кар'єра" поєднує в змісті вищезазначені характеристики [1], а під впливом об'єктивних факторів набуває нових інваріантів тлумачень. У "Великому тлумачному словнику сучасної української мови" кар'єру визначено як "швидке успішне просування у службовій, суспільній, науковій та іншій діяльності, досягнення слави, вигоди, рід занять" [3, с. 533]. У позитивному значенні кар'єру розглядають як заслужений результат ефективної суспільно корисної праці. У негативному – як самоціль, досягненню якої підпорядковані всі інтереси особистості з використанням будь-яких засобів [11, с. 268].

Отже, прагнення інженера-механіка самореалізуватися через професійні досягнення, формальним підтвердженням яких постає кар'єрне просування, розуміємо як невичерпне джерело його особистісно-професійної активності.

Психолого-педагогічна оцінка професійної діяльності інженера-механіка під кутом зору кар'єрного зростання, окрім визнання вже досягнутих успіхів, дає можливість розкрити нові якості та здібності, пізнати і реалізувати себе на новому рівні. Крім того, розвиток кар'єри – це обов'язкова участь, дії у межах кар'єрного середовища, спрямовані на створення умов для зростання та реалізації потенціалу особистості, на створення системи справедливої, об'єктивної оцінки його діяльності.

Розглядаючи процес формування і розвитку кар'єрної компетентності, вчені (В. С. Біскуп, Д. О. Закатнов, Л. М. Карамушка, Дж. Равен, І. В. Янченко та ін.) звертають увагу на здібності фахівця, тобто його особистісної компетентності. До компонентів особистісної компетентності відносять такі характеристики і здібності людей, які дозволяють їм досягати особистісно значущих цілей – незалежно від природи цих цілей і соціальної структури, в якій ці люди живуть і працюють. Так, зокрема, на думку

Дж. Равена, до складу компетентності входять не тільки здібності та вміння, а так само внутрішня мотивація, яка повинна служити опорним пунктом у процесі виявлення та оцінки компетентності. Крім того, види компетентності можуть бути перенесені з однієї категорії цінностей в іншу. Якщо певний вид компетентності розвивався в процесі досягнення якоїсь конкретної мети, то людина буде здатна реалізувати його і при досягненні іншої мети. Очевидно, стверджує дослідник, кожна людина проявляє різні види компетентності, досягаючи певні поставлені цілі, що мають професійний або особистісно-значущий характер. Щоб люди змогли успішніше досягати поставлених цілей, вони повинні розвивати свою компетентність щодо цілей, які вважають важливими самі ці люди. Крім того, багато видів компетентності є взаємодоповнюючими, наприклад, готовність до постійного самонавчання тісно пов'язана з такими видами компетентності, як впевненість у собі, самоповага, здатність до рефлексії.

Особистісна компетентність поєднує сформованість мотиваційно-ціннісного ставлення людини до професійно-кар'єрної діяльності, володіння методами саморозвитку та самовдосконалення, високий рівень професійної самосвідомості і сформованості професійно-особистісних якостей.

Сформована теоретична база в дослідженні кар'єрної компетентності майбутніх інженерів-механіків із експлуатації машин досліджується науковцями з психології, педагогіки та соціології. В її межах розглядаються проблеми працевлаштування випускників ВНЗ і для успішного працевлаштування та ефективного виконання професійної діяльності впродовж усього життя ставляться стратегічні завдання щодо необхідності накопичення та розвитку кар'єрних компетенцій ще на етапі навчання у системі вищої освіти.

У системі професійної підготовки майбутніх інженерів-механіків вважаємо за доцільне використовувати такі світоглядно-інтерпретаційні варіанти уявлення про кар'єру:

- осмислення феномену професійної кар'єри, професійного вибору у взаємозв'язку з раннім, дитячим досвідом індивіда (за З. Фрейдом, Е. Берном та ін. західними психоаналітиками);
- психолого-педагогічний напрям дослідження розвитку кар'єри (за Ф. Парсонсом) фокусує увагу на процесі формування уявлень про професійний успіх інженера-механіка;
- профорієнтаційний напрям (за Г. Мюнстербергом) передбачає розгляд розвитку кар'єри у контексті профорієнтаційної діяльності, ефективного управління персоналом, підвищення трудової мотивації і виробничої дисципліни, подолання негативного впливу монотонної праці тощо. Зокрема, Г. Мюнстерберг доводив, що найкращий спосіб підвищити продуктивність праці – добирати працівникам посади, які узгоджені з їхніми індивідуально-психологічними особливостями, зокрема характерологічними та інтелектуальними.

Звертаючись до аналізу сутності та структури кар'єрної компетентності як педагогічного феномену, І. В. Янченко робить висновок, що на сучасному етапі розвитку вищої професійної освіти у підготовці майбутніх фахівців головну роль відіграє орієнтація на формування компетентної, конкурентноспроможної особистості, яка має спрямованість на успішне кар'єрне зростання в обраній сфері діяльності. Ми приєднуємось до думки дослідника, що педагогічний аспект кар'єрного зростання особистості пов'язується з її прагненням до самореалізації, саморозвитку, прояву творчого потенціалу, до самоаналізу і самооцінки власних можливостей для досягнення успіху в житті, а виявлення сутності поняття "кар'єрна компетентність студента" потребує уточнення понять "кар'єра", "компетентність", "кар'єрна компетентність".

Розвиток кар'єрної компетентності – це процес, результат якого може бути охарактеризований критеріями і рівнями сформованості. Розглядаючи структуру кар'єрної компетентності як єдність її компонентів, будемо оцінювати ступінь її сформованості за критеріями, що узгоджені з компонентами кар'єрної компетентності: мотиваційно-ціннісним, когнітивним, діяльним, рефлексивно-оцінним. Прогнозовані рівні сформованості кар'єрних компетентностей: інтуїтивний, нормативний, активний. З цих позицій кар'єрна компетентність виступає як інтегральна характеристика суб'єкта кар'єри, яка визначає його здатність вирішувати типові та нестандартні професійні та позапрофесійні завдання, які виникають у реальних виробничих, життєвих, комунікативних ситуаціях. Кар'єрну компетентність розглядають як багатовимірне утворення, яке складається з окремих компетенцій, втілюваних в індивідуально-особистісних, соціально-комунікативних та професійних особливостях і навичках, важливих для досягнення успіху в реалізації кар'єрної програми; як психологічний показник, який визначає, які саме з напрацьованих якостей, умінь і здібностей потрібні для вирішення складних професійних завдань. Отже, кар'єрна компетентність дозволяє періодично фокусувати увагу на

кар'єрних досягненнях і ефективно вибудовувати кар'єрний шлях.

У процесі розвитку кар'єрної компетентності майбутнього інженера-механіка важливу роль відіграє накопичений досвід молодого фахівця, основними компонентами якого є володіння знаннями із різних галузей науки і дійсності, досвід виконання способів дії, досвід творчої діяльності і досвід емоційно-ціннісного ставлення до об'єктів і засобів діяльності людини.

Суттєвими детермінантами розвитку кар'єрної компетентності студента є його мотивація і прагнення до самореалізації. Зовнішня мотивація виходить із об'єктивних вимог до кар'єри і нерідко стає перешкодою для творчого підходу до вирішення актуальної проблеми, пропонуючи стереотипне рішення. Внутрішній локус казуальності виходить з ініціюючих і регулюючих компетентність факторів зсередини "Я". В умовах мінливого соціального середовища стає складніше набувати і тим більше відстежувати процес формування кар'єрної компетентності.

Виступаючи умовою самореалізації людини, кар'єрна компетентність відображає знання і розуміння людиною своїх сильних і слабких сторін, здібностей, уміння передбачати перспективи свого особистісного та кар'єрного розвитку. Кар'єрна компетентність оформляється у вигляді адекватних форм професійної компетентності, відповідних життєвих навичок людини, що дозволяють йому ефективно включатися в різноманітні професійні та соціальні структури. Проте стати компетентною людиною в сучасному суспільстві не так-то просто. Для досягнення цього потрібні значні зусилля, великий обсяг знань, доступ до різноманітної інформації, технічна оснащеність – інакше кажучи, згідно з компетентнісним підходом за час свого професійного навчання людина повинна оволодіти інструментальними, міжособистісними і системними компетенціями, що входять до загальної структури розвитку кар'єрного шляху людини.

Варто відзначити, що кар'єрна компетентність пов'язана зі здатністю молодого фахівця оновлювати соціальну і професійно-кар'єрну поведінку відповідно до реалій сьогодення. Здатність людини взаємодіяти з різними структурами і людьми дозволяє їй адекватно адаптуватися і більшою мірою самореалізовуватися як на кар'єрному шляху, так і в суспільному житті.

Отже, професійна успішність сучасного інженера-механіка залежить не тільки від його особистісних компетенцій, мотивацій та цінностей, а й від обраної спеціальності, сформованої вже у технічному ВНЗ здатності вибудовувати стратегії і тактики гнучкої орієнтації в професійному середовищі. В умовах високої динаміки робочого середовища людина стає суб'єктом кар'єри, яка сама визначає вектор професійного і посадового розвитку. Таким чином, на перший план у забезпеченні успіху кар'єри виходить кар'єрна компетентність, тобто здатність людини чітко усвідомлювати власний кар'єрний потенціал і відповідно до нього ефективно вибудовувати кар'єрний шлях, долаючи всі можливі перешкоди і труднощі.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Відповідно до наведених міркувань доходимо висновку, що кар'єра – це загальний результат зусиль фахівця і середовища, працівника й організації щодо успішного розвитку. Планування і здійснення кар'єри, задовольняючи потреби інженерів-механіків у самореалізації, постають як один із найбільш дієвих і потужних чинників, що вмотивовує трудову діяльність. З метою задоволення потреб сучасного ринку праці та можливостей залишатися конкурентоспроможним у інженерів-механіків необхідно розвинути знання та практичні навички, які дозволять їм у майбутньому грамотно планувати свою кар'єру і ефективно реалізовувати свої плани. Базовими засобами досягнення цілей у молодих фахівців вважаємо компетенції, організаційні здібності і специфічні особистісні якості, де компетенції – набір характеристик, цілісність знань, умінь і навичок, що забезпечують успішне виконання діяльності; організаційні здібності – вміння планувати, проектувати, поставити завдання і проконтролювати їх виконання, вміння швидко орієнтуватися в екстремальній ситуації. Специфічними особистісними якостями є відповідальність, старанність, вміння взаємодіяти з людьми, захопити своєю ідеєю, ініціативність, цілеспрямованість, толерантність тощо. Оскільки реалізація компетенцій відбувається в процесі виконання різноманітних видів діяльності, то в структуру компетенцій, крім діяльнісних знань, умінь і навичок, входять також мотиваційна і емоційно-вольова сфери особистості. Відтак найбільш важливою функцією вищих навчальних закладів у цілому і технічних зокрема має бути ефективне управління кар'єрним зростанням молоді відповідно до їхніх особистісних потреб і запитів суспільства у неперервному розвитку.

Література

1. Александрова С. А. Становление социально-квалификационной карьеры педагога в муниципальном сельском районе : автореф. дисс. ... к. п. н. – В. Новгород, 2010. – 22 с.

2. Безюлева Г. В. Психолого-педагогическое сопровождение профессиональной адаптации учащихся и студентов / Г. В. Безюлева: монография. – М. : НОУ ВПО Московский психолого-социальный институт, 2008. – 320 с.
3. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [уклад. і гол. ред. В. Т. Бусел]. – К.–Ірпінь : ВТО "Перун", 2005. – 1728 с.
4. Закатнов Д. О. Технології підготовки учнівської молоді до професійного самовизначення : монографія / Д. О. Закатнов. – К. : Педагогічна думка, 2012.– 158 с.
5. Запрудский Н. И. Взаимодействие консультанта с участниками инновационной деятельности в учреждениях общего среднего образования // Н. И. Запрудский, Г. И. Якубень // Адукацыя: выхаванне: штомесячны навукова – тэарэтычны інфар. – С. 68-72
6. Зеер Э. Компетентностный подход к моделированию профессионального образования / Э. Зеер, Э. Сыманюк // Высшее образование в России. 2005. – № 4. – С. 23-50.
7. Карамушка Л. М. Психологія управління : навч. посібн. – К. : Міленіум, 2003. – 344 с.
8. Кремень В. Г. Освіта і наука в Україні – інноваційні аспекти. Стратегія. Реалізація. Результати / В. Г. Кремень. – К. : Грамота, 2005. – 448 с.
9. Кучерявий О. Г. Кар'єрне зростання: особистісний вимір : монографія / О. Г. Кучерявий. – К. : Видавничий Дім "Слово", 2015. – 224 с.
10. Магальник Л. А. Модель управления карьерой менеджера образовательного учреждения / Л. А. Магальник // Школьные технологии. – 2001. – № 5. – С. 17-20.
11. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений. Российская академия наук. Институт русского языка им. В. В. Виноградова/ С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. – 4-е дополненное.– М.: ИТИ технологии, 2003. – 944 с.
12. Романовський О. Г. Підготовка майбутніх інженерів до управлінської діяльності: монографія / О. Г. Романовський. – Харків: Основа, 2001. – 312 с.
13. Степаненко М. Д. Концептуальні засади життєвої компетентності особистості // Наукові записки Харківського університету Повітряних Сил. Соціальна філософія, психологія / М. Д. Степаненко. – Харків: ХУПС, 2005. – Вип. 2 (23). – С. 114 - 121.
14. Ткач Д. А. Профессиональная карьера молодежи : автореф. дисс. ...к. соц. н. / Д. А. Ткач. – Саратов, 2004. – 22 с.
15. Шиянов Е. Н. Психология и педагогика развития личности / Е. Н. Шиянов. – М. : Илекса, 2002. – 568 с.

М. М. Клименко

КАРЬЕРНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ИНЖЕНЕРА-МЕХАНИКА КАК НАУЧНАЯ КАТЕГОРИЯ

В статье на основании теоретического анализа научных исследований обобщено мировоззренческое видение сущности понятий "карьера", "профессиональная компетентность", "компетентность инженера-механика". Автором представлено альтернативное понимание содержания категории "карьерная компетентность инженера-механика" и отображены векторы психолого-педагогических и организационно-педагогических аспектов формирования карьерных компетенций будущих специалистов технических специальностей.

Ключевые слова: карьера; профессиональная компетентность; карьерная компетентность инженера-механика; развитие карьерной компетентности; образовательная подготовка инженеров-механиков.

M. Klymenko

CAREER COMPETENCE OF A MECHANICAL ENGINEER AS A SCIENTIFIC CATEGORY

In the article on the basis of the theoretical analysis of scientific research generalized ideological vision of the essence of the concepts of "career", "professional competence", "a mechanic engineer competence". The author presents an alternative understanding of the content of the category "mechanical engineer career competency" and displayed vectors psycho-pedagogical and organizational and pedagogical aspects of career competencies forming of technical specialties intending specialists.

Keywords: career, professional competence, mechanical engineers career competence, development of career competencies, mechanical engineers educational training.