DOI: https://doi.org/10.64076/ap261102.07

Inna Prudchenko
Private Institution "Kyiv Cooperative
Institute of Business and Law", Kyiv, Ukraine
ORCID iD: 0000-0001-8547-7104

THE ROLE OF SELF-MANAGEMENT AND REFLECTIVE PRACTICES IN DEVELOPING CAREER SUBJECTIVITY OF STUDENTS IN PROFESSIONAL PRE-HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Abstract. The paper examines the role of self-management and reflective practices in developing career subjectivity among students of professional pre-higher education institutions. The relationship between the concepts of career subjectivity, self-management, reflection and career competences is clarified. A mechanism is described whereby goal setting, planning, time management and self-control, combined with a reflective diary, portfolio, career map and mentoring, support awareness, autonomy, responsibility, proactivity and career decision-making. Four pedagogical conditions and a sequence for their implementation are proposed, with an emphasis on digital tools.
Keywords: career subjectivity; self-management; reflective practices; professional pre-higher education; mentoring.

Інна Прудченко
Приватний заклад "Київський кооперативний
інститут бізнесу і права", Київ, Україна
ORCID iD: 0000-0001-8547-7104

РОЛЬ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ ТА РЕФЛЕКСИВНИХ ПРАКТИК У ФОРМУВАННІ КАР'ЄРНОЇ СУБ'ЄКТНОСТІ СТУДЕНТІВ ЗАКЛАДІВ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ

Анотація. Розглянуто роль самоменеджменту та рефлексивних практик у формуванні кар'єрної суб'єктності здобувачів фахової передвищої освіти. Уточнено співвідношення понять "кар'єрна суб'єктність", "самоменеджмент", "рефлексія" та "кар'єрні компетентності". Описано механізм, за якого цілепокладання, планування, тайм-менеджмент і самоконтроль у поєднанні зі щоденником рефлексії, портфоліо, кар'єрною картою та наставництвом сприяють розвитку усвідомленості, автономності, відповідальності, проактивності та здатності до кар'єрних рішень. Запропоновано чотири педагогічні умови й послідовність їх упровадження з акцентом на цифрові інструменти.
Ключові слова: кар'єрна суб'єктність; самоменеджмент; рефлексивні практики; фахова передвища освіта; наставництво.

Актуальність.

Нинішня цифровізація та зміна структури зайнятості логічно зміщують акцент із одноразового вибору професії на безперервне управління власною

кар’єрою упродовж життя. Відповідно на вітчизняному ринку праці зростає запит на адаптивність, самоорганізацію та вміння вчитися протягом життя (Бахтіярова, Х., Постоюк, Н., & Кошечко, Н., 2023; Council of the European Union, 2018; Savickas, 2012). Здобувачі фахової передвищої освіти мають специфічний профіль, який характеризується відносно коротким терміном навчання, ранній вихід на ринок праці або перехід до бакалаврського рівня, поєднання навчання із зайнятістю. Закон України "Про фахову передвищу освіту" орієнтує відповідні заклади на практичну підготовку та взаємодію з роботодавцями, однак чіткого розуміння механізмів, за яких студент має стати автором власної кар’єрної траєкторії, у переважній більшості закладах немає. Тож спостерігаємо протиріччя, що полягає між потребою студентів у самостійних кар’єрних рішеннях уже на початку професійного шляху та обмеженою розробленістю закладами освіти педагогічних умов, що забезпечують цю самостійність.

Мета і завдання.

Мета: обґрунтувати роль самоменеджменту та рефлексивних практик у формуванні кар’єрної суб’єктності здобувачів фахової передвищої освіти та запропонувати педагогічні умови їх ефективного впровадження в освітній процес закладів фахової передвищої освіти. Завдання: 1) уточнити співвідношення базових понять; 2) охарактеризувати механізм впливу самоменеджменту й рефлексивних практик на формування кар’єрної суб’єктності; 3) окреслити педагогічні умови та послідовність їх упровадження із застосуванням цифрових інструментів і наставництва.

Теоретичне підґрунтя.

Кар’єрну суб’єктність розглядаємо як інтегральну якість особи, що виявляється в здатності ініціювати, планувати та відповідально здійснювати власну кар’єрну траєкторію. Самоменеджмент є операційним рівнем цього процесу: він охоплює цілепокладання, планування, тайм-менеджмент, самомотивацію та самоконтроль. Рефлексія забезпечує аналітико-смисловий рівень: осмислення досвіду, що дає підстави коригувати цілі й дії (Schön, 1983). Кар’єрні компетентності розуміємо як результат, що виявляється в діях: самооцінювання, пошук і аналіз інформації про ринок праці, ухвалення та реалізація кар’єрних рішень. Отже, самоменеджмент і рефлексія виступають засобами формування кар’єрної суб’єктності, а кар’єрні компетентності – її діяльнісним проявом.

Методологічними орієнтирами дослідження формування кар’єрної суб’єктності засобами самоменеджменту та рефлексивних практик слугують чотири підходи, кожен з яких розкриває окремий аспект проблеми. Суб’єктно-діяльнісний підхід розглядає особу як автора власної діяльності (Шутько, 2014). Компетентнісний підхід задає очікувані результати, зокрема особистісну й соціальну компетентність та вміння вчитися (Council of the European Union, 2018). Андрагогічний підхід підкреслює самоспрямованість дорослого учня та роль його досвіду (Knowles et al., 2015), а конструктивістський (життєтворення

кар'єри) трактує кар'єру як особисту історію, яку людина конструює через осмислення досвіду (Savickas, 2012).

Основний виклад.

Механізм впливу самоменеджменту та рефлексивних практик на формування кар'єрної суб'єктності має циклічний характер: "ціль – план – дія – рефлексія – корекція". Самоменеджмент структурує дії, рефлексивні практики перетворюють досвід на фундамент для наступного рішення. Без рефлексії самоменеджмент зводиться до організації часу; без самоменеджменту рефлексія залишається описовою. Зв'язок складників кар'єрної суб'єктності з інструментами подано в таблиці.

Складник суб'єктності	**Механізм самоменеджменту**	**Рефлексивні практики та цифрові інструменти**
Усвідомленість	Цілепокладання на основі самооцінювання	SWOT-самоаналіз; щоденник рефлексії; цифрове портфоліо
Автономність	Самомотивація; формулювання цілей за SMART	Кар'єрна карта в електронному вигляді; вибір власної траєкторії практики
Відповідальність	Планування; самоконтроль за контрольними точками	Канбан-дошка або електронний календар; підсумкова самооцінка етапу
Проактивність	Тайм-менеджмент; пошук можливостей	Ретроспектива після практики; фіксація кроків у портфоліо
Здатність до кар'єрних рішень	Зіставлення варіантів із цілями	Коучингові запитання наставника; індивідуальний план розвитку

Цифрові інструменти підвищують систематичність і прозорість цього процесу: цифрове портфоліо накопичує докази досягнень і рефлексивні записи (Гуржій, А., Пригодій, М. 2023), канбан-дошка або календар візуалізують план, електронні форми забезпечують швидке самооцінювання та зворотний зв'язок. Наставництво додає зовнішню опору: наставник – викладач-куратор, представник роботодавця або старший студент – виконує кар'єрну (супровідну) й психосоціальну функції (Kram, 1985), а коучингові запитання ("Що саме ти хочеш змінити?", "Які варіанти ти бачиш?", "Який перший крок ти зробиш?") не дають студенту готових рішень і порад, а підштовхують його до прийняття самостійного рішення.

У досліджені виокремлюємо чотири педагогічні умови ефективного впровадження самоменеджменту та рефлексивних практик у підготовку здобувачів фахової передвищої освіти:

1. Інтеграція інструментів самоменеджменту й рефлексії у зміст дисциплін кар'єрного спрямування та практичної підготовки.

2. Організація наставництва з коучинговим стилем взаємодії.

3. Створення цифрового середовища підтримки (портфоліо, планувальники, форми самооцінювання) зі систематичним зворотним зв'язком.

4. Критеріальне формувальне оцінювання не лише знань, а й динаміки суб'єктності.

Послідовність їх упровадження охоплює чотири етапи:

– *діагностично-мотиваційний*: SWOT-самоаналіз і первинна кар'єрна карта;

– *проєктувальний*: формулювання цілей і складання індивідуального плану розвитку;

– *діяльнісно-рефлексивний*: ведення щоденника рефлексії, наставницькі зустрічі, ретроспективи після практики;

– *підсумково-коригувальний*: презентація портфоліо, оновлення кар'єрної карти та планування наступного кроку (працевлаштування або продовження навчання).

Очікувані результати (гіпотеза).

Емпіричних даних у даній публікації не наведено, тож результати подано як гіпотезу, що потребує перевірки. Переконані, що поєднання самоменеджменту, рефлексивних практик і наставництва в цифровому середовищі сприятиме зростанню усвідомленості власних сильних сторін майбутніх фахівців, більшій обґрунтованості їх кар'єрних рішень, активнішому використанню ними можливостей під час проходження виробничої практики та чіткішому плануванню подальшої кар'єрної траєкторії.

Висновки та перспективи.

Самоменеджмент і рефлексивні практики доцільно розглядати як взаємодоповнювальні засоби формування кар'єрної суб'єктності: перший забезпечує структуру дій, другий – осмислення досвіду. Для студентів фахової передвищої освіти, які рано входять у професійне середовище, ці засоби мають особливе значення. Запропоновані педагогічні умови й послідовність упровадження створюють основу для експериментальної перевірки. Перспективою подальших досліджень є розроблення діагностичного інструментарію та аналіз динаміки показників кар'єрної суб'єктності.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ

1. Закон України "Про фахову передвищу освіту" від 06.06.2019 № 2745-VIII. Редакція від 31.07.2026.

2. Бахтіярова, Х., Постоюк, Н., & Кошечко, Н. (2023). Підготовка здобувачів освіти до вибору та реалізації професійної кар'єри. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія "Педагогіка", 1(15), 5-9. https://doi.org/10.17721/2415-369.2022.15.01 (Original work published 08, Березень 2023).

3. Гуржій, А., Пригодій, М. (2023). Підготовка здобувачів освіти до формування цифрового портфоліо. Інноваційна професійна освіта, 2(9), 103-106. https://doi.org/10.32835/2786-619X.2023.2.9.103-106.

4. Шутько, Д.О. (2014). Теоретичні підходи до вивчення проблеми професійної самоактуалізації особистості. Проблеми сучасної психології. Випуск 24, 752-762.

5. Council of the European Union. (2018). Council recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning (2018/C 189/01). Official Journal of the European Union, C 189, 1-13.

6. Knowles, M. S., Holton, E. F., III, & Swanson, R. A. (2015). The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development (8th ed.). Routledge.

7. Kram, K. E. (1985). Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life. Scott, Foresman.

8. Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. Journal of Counseling & Development, 90(1), 13-19.

9. Schön, D. A. (1983). The reflective practitioner: How professionals think in action. Basic Books.