

Раздел III  
ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ,  
ВОПРОСЫ КАЧЕСТВА И КОМПЕТЕНЦИИ  
В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Part III. EFFICIENCY ENHANCEMENT;  
PROBLEMS OF PROFESSIONAL EDUCATION QUALITY  
AND COMPETENCE

---

---

УДК 159.9:331.101.3

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ  
ФОРМИРОВАНИЯ КАРЬЕРНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ  
БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

*Н. Б. Лисовская, Е. А. Троцинина*

**Реферат.** *Обоснована актуальность проблемы формирования карьерной компетентности будущих специалистов. Описано понятие карьерной компетентности. Карьерная компетентность рассматривается в качестве элемента профессиональной компетентности, характеризующего ее стремление, готовность и способность к профессиональной самореализации, сопровождающегося рефлексивным видением себя, адекватной самооценкой и определяющего целенаправленный процесс и результат развития профессиональной карьеры.*

*Определена структура карьерной компетентности, состоящая из аксиологического, мотивационно-деятельностного (самоэффективность, мотивация к карьере, умение решать карьерные проблемы), когнитивного (карьерное целеполагание и планирование), личностного (ответственность и адаптивность) и процессуального компонентов (тактика построения карьеры: фазы, этапы, периоды и темп).*

*Представлен анализ технологий формирования карьерной компетентности в отечественной и зарубежной системах образования. Описан специализированный курс по формированию карьерной компетентности «Моя карьера». Теоретико-методологическую основу разработки специализированного курса «Моя карьера» составили компетентностный, личностно-деятельностный, аксиологический и субъект-субъектный подходы в обучении. Специализированный курс «Моя карьера» представляет собой блочно-модуль*

ную систему интерактивных занятий, проводимых в тренинговой форме посредством активного вовлечения студентов в деятельность, содействующую развитию карьерных ориентаций, самоофективности, постановке целей, развитию мотивации к карьере, умению преодолевать карьерные препятствия, приспосабливаться к изменяющимся условиям среды, развитию тактического и стратегического планирования карьеры с учетом изменений ее темпа в социально-экономической среде.

В основе содержания специализированного курса лежат три модуля, отвечающие этапам формирования карьерной компетентности: ориентирующий, приобщающий, закрепляющий.

Количественный и качественный анализ результатов, полученных в ходе проведения эксперимента, доказал эффективность психолого-педагогического тренинга «Моя карьера», построенного на основе интеграции мотивационно-деятельностного, когнитивного, аксиологического, личностного и процессуального компонентов формирования карьерной компетентности будущих специалистов.

**Ключевые слова:** карьера, карьерный путь, карьерная компетентность, структура карьерной компетентности, психолого-педагогические технологии, тренинг, формирование карьерной компетентности.

## PSYCHOLOGY AND PEDAGOGICAL TECHNOLOGIES OF CAREER COMPETENCE BUILDING OF PROSPECTIVE SPECIALISTS

*Lisovskaya N. B., Troshinina E. A.*

**Abstract.** *The paper explains relevance of career competence of prospective specialists. It describes the concept of career competence. Career competence is considered to be the element of professional competence characterizing its aspiration, readiness and ability to professional self-realization, which is followed by reflexive vision of, an adequate self-assessment and defining purposeful process and result of development of professional career.*

*The publication defines the structure of career competence which consists of axiological, motivational and activity (self-efficiency, motivation to career, ability to solve career problems), cognitive (career goal-setting and planning), personal (responsibility and adaptability) and procedural components (procedure of career building: steps, stages, periods and dynamics).*

*The author analyzes technologies of career competence of building in national and foreign educational systems. The article describes special course on career competence building "My career". The theoretical and methodological basis of the course "My Career" is developed by means of applying competence-based approach, personal and activity approach, axiological and the subject – subject ones. The course "My Career" is considered to be the block and modules system of interactive classes carried out in the training way; the course involves students in activity which conforms to development of career orientations, self-efficiency, goals setting, development of motivation to career, ability to overcome career obstacles, adapt to changing environment conditions, development of tactical and strategic planning of career taking into account changes of its speed in the social and economic environment.*

*The course is based on three modules responding to the stages of career competence building; they are focusing module, bringing module and fixing one.*

*The quantitative and qualitative analysis of the results received during experiment proved efficiency of psychology and pedagogical training «My career» is constructed on the basis of integration between motivational and activity component, cognitive component, axiological one, personal and procedural components of prospective specialists' career competence building.*

**Key words:** *career, career way, career competence, structure of career competence, psychological and pedagogical technologies, training, career competence building.*

**Введение.** Сегодня осмысление характера проектирования профессиональной карьеры российской молодежи в системе высшего образования, выявление взаимосвязей высших учебных заведений с другими субъектами проектирования приобретает не только теоретическую, но и практическую значимость и напрямую связано с проблемой формирования карьерной компетентности будущих специалистов.

Современные исследования понятия карьеры и карьерной компетентности проводятся в рамках психологии управления, психологии личности, акмеологии, социологических и экономических наук. Прежде всего следует отметить такие направления исследований, как изучение мотивации карьеры и карьерных целей; процесса управления карьерой персонала в организации; факторов, способствующих успешному развитию индивидуальной карьеры, становлению и развитию личности в ходе карьерного продвижения; психологии профессиональной деятельности.

Понятие карьерная компетентность активно разрабатывается зарубежными исследователями. N. E. Betz и G. Hackett понимают под карьерной компетентностью некие способности, необходимые для развития академической карьеры жизни в тех областях, где доминирующее право было у мужчин, к примеру, в медицине или математике [1, 2, 3]. В своих исследованиях N. E. Betz, G. Hackett и M. S. Doty обосновали необходимость постоянного развития карьерной компетентности в процессе получения образования женщинами, стремящимися к карьерному продвижению, несмотря на возникающие барьеры через выявленные навыки межличностного общения и поведения, организаторские и коммуникативные способности, адекватного самовосприятия, позитивного мышления и личностного развития в профессиональной деятельности [4].

В отечественной науке понятие «карьерная компетентность» в последнее десятилетие изучают в психолого-акмеологическом, педагогическом и организационно-педагогическом направлении.

Карьерная компетентность рассматривается в качестве элемента профессиональной компетентности, характеризующего ее стремление, готовность и способность к профессиональной самореализации, сопровождающегося рефлексивным видением себя, адекватной самооценкой и определяющего целенаправленный процесс и результат развития профессиональной карьеры.

С точки зрения Е. А. Могилевкина, карьерная компетентность специалиста представлена в двух основных аспектах: как набор метаумений, позволяющий свободно оперировать знаниями и инструментами для решения

карьерных задач и реализации карьерных целей, и как способность четко осознавать собственный карьерный потенциал, выстраивая карьерный путь и преодолевая все возможные препятствия и затруднения в соответствии с ним [5].

В структуре карьерной компетентности Е. А. Могилевкин выделяет следующие компоненты: мотивационный (самоэффективность, мотивация к карьере, умение решать карьерные проблемы); когнитивный (карьерное целеполагание и планирование); личностный (ответственность и адаптивность); аксиологический (характеризующий систему жизненных ценностей и карьерных ориентаций человека) [6].

Е. В. Садон уточняет предложенную А. Е. Могилевкиным четырехкомпонентную модель структуры карьерной компетентности, ссылаясь на динамичность развития понятия в течение жизнедеятельности человека, добавляя пятый компонент – процессуальный [7].

С учетом процессуального подхода структурная модель карьерной компетентности, основанная на процессе построения карьеры человека, а именно на периодизации ее этапов, кризисов осознания сформированных ранее приоритетов и целей карьеры, а также их реализации в рамках выбранной профессиональной деятельности, дополняется процессуальным компонентом (тактика построения карьеры: фазы, этапы, периоды и темп).

В обучении технологиям планирования и реализации карьеры современные вузы, претендующие на роль лидеров в бизнес-образовании, смещают акцент на освоение будущими специалистами методов адекватной самооценки деловых и личностных качеств, раскрытия собственного потенциала. Эти навыки нарабатываются студентами на практических и тренинговых занятиях в ходе освоения учебных курсов «Управление персоналом», «Психодиагностика», «Технология карьеры» и т. д.

Формирование карьерной компетентности в зарубежных университетах осуществляется при помощи ряда дисциплин, направленных на приобретение профессиональной компетентности студентов в области управления карьерой. Данные учебные дисциплины направлены на планирование, исследование и развитие карьеры, что находит свое отражение в названиях программ курсов: «Исследование карьеры» (Careereexploration), «Исследование и планирование карьеры» (Careereexplorationandplanning), «Эффективное управление карьерой» (Effectivcareermanagement), «Развитие карьеры» (Careerdevelopment). Кроме вышеперечисленных дисциплин, в зарубежных университетах существуют также специализированные курсы по выбору, нацеленные на освоение карьеры в той или иной профессиональной области. Например, дисциплины «Карьера в психологии» (Careerinpsychology), «Преподавание как карьера» (Teachingasacareer). Далее рассмотрим некоторые аспекты перечисленных программ курсов.

Программа курса «Эффективное управление карьерой» (авторы-составители: Derek Guffin, Brian Ray), представленная в университете Флориды (США), ставит своей целью информирование в области планирования и управления карьерой студентов, находящихся на разных уровнях карьерной готовности.

Программа курса «Развитие карьеры» университета Ламара (США) направлена на освоение слушателями теорий профессионального выбора,

исследования карьеры и готовности к принятию карьерного решения. Автор-составитель – профессор William R. Holmes.

Курс «Преподавание как карьера» в университете Пурдю (США) является одним из базовых курсов по освоению педагогических технологий, целью которого является обеспечение студентов необходимыми знаниями и навыками в принятии карьерных решений.

Курс «Карьера в психологии» университета Западной Флориды (автор-составитель – John Rahael) ставит своей целью представить обзор карьерных возможностей для выпускников-психологов, а также способствовать развитию исследовательских навыков и усвоению этических норм психолога.

Наряду с традиционными средствами и методами обучения в зарубежной системе высшего образования активно используются интерактивные технологии. Так, в рамках программы курса «Управление карьерой» колледжа Бостона (США), автор курса В. Harrington предлагает наряду с традиционными заданиями выполнение письменных творческих заданий и упражнений, направленных на осознание жизненных и карьерных целей. В рамках программы курса «Преподавание как карьера» в университете Пурдю (США) применяется метод дискуссии на основе прочитанного материала. R. Brislin и S. S. Jane предлагают упражнение «Ресурсы, сети и обмены», которое они применяют в рамках магистерских программ по деловому администрированию (МВА).

**Постановка задачи.** Нынешнее российское образование направлено на расширение человеческих компетентностей, способствующих успешной жизнедеятельности. Тем самым наиболее важная задача, которая возникает перед педагогами – это формирование карьерной компетентности обучающихся, а в дальнейшем будущих специалистов в выбранной ими профессиональной деятельности, что, в свою очередь, позволит наиболее успешно спрогнозировать ситуацию карьерного роста, необходимую для эффективной реализации способностей человека. Ведь именно сформированные карьерные компетенции способствуют конкурентоспособности личности, а также наиболее быстрому и благополучному продвижению по карьерной лестнице.

Целью исследования явилось изучение особенностей формирования карьерной компетентности студентов вуза.

В исследовании приняли участие 60 человек (40 девушек, 20 юношей в возрасте от 19 до 21 года), обучающихся на третьем курсе по направлению «Менеджмент» факультета управления ФГБОУ ВПО «Российский государственный педагогический университет имени А.И. Герцена» по очной форме обучения. Выборка представляет собой контрольную (23 девушки, 7 юношей) и экспериментальную (17 девушек, 13 юношей) группы по 30 человек в каждой, в возрасте от 19 до 21 года, рандомизированно разделенные между собой с целью чистоты эксперимента.

Гипотезой исследования выступило предположение о том, что структура карьерной компетентности студентов является динамическим образованием и может быть сформирована в результате обучения в рамках учебно-тренинговых занятий специализированного курса по формированию карьерной компетентности. Для проверки гипотезы был применен метод эксперимента.

Психологическая диагностика компонентов карьерной компетентности осуществлялась с помощью следующего инструментария:

1. Для определения уровня сформированности карьерной компетентности студентов по аксиологическому компоненту использовалась методика «Якоря карьеры» (Э. Шейн, адаптация В. А. Чикер, В. Э. Винокурова) [8, 9];

2. Мотивационно-деятельностный компонент сформированности карьерной компетентности исследовался посредством методик: «Шкала карьерной самооффективности» (Н. Бетц в адаптации Д. Бондаренко, Е. А. Могилевкина) [10]; опросник «Мотивация к карьере» (А. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Баххубер, адаптация Е. А. Могилевкина) [11];

3. Личностный компонент сформированности карьерной компетентности изучался с помощью пятифакторного личностного опросника (Р. МакКрей, П. Коста, адаптация А. Б. Хромова) [12].

4. Диагностика сформированности когнитивного и процессуального компонентов карьерной компетентности осуществлялась посредством методики «Карьерный путь» и разработанной авторской анкеты.

Этапы проведения эксперимента:

1. Планирование эксперимента;

2. Проведение констатирующего эксперимента первого порядка: диагностика карьерной компетентности студентов; анализ и интерпретация данных, полученных в результате диагностики карьерной компетентности студентов.

3. Проведение формирующего эксперимента: разработка учебно-тренинговых занятий в рамках специализированного курса «Моя карьера» по формированию карьерной компетентности; подготовка стимульного материала для проведения учебно-тренинговых занятий в рамках специализированного курса «Моя карьера» по формированию карьерной компетентности; проведение учебно-тренинговых занятий в рамках специализированного курса «Моя карьера» по формированию карьерной компетентности.

4. Проведение констатирующего эксперимента второго порядка: диагностика карьерной компетентности студентов экспериментальной выборки; сравнительный анализ и интерпретация данных 1-го (первого) и 2-го (второго) среза в экспериментальной группе; сравнительный анализ и интерпретация данных контрольной группы и 2-го (второго) среза в экспериментальной группе.

Теоретико-методологическую основу разработки специализированного курса «Моя карьера» составили компетентностный, личностно-деятельностный, аксиологический и субъект-субъектный подходы в обучении. Специализированный курс «Моя карьера» представляет собой блочно-модульную систему интерактивных занятий, проводимых в тренинговой форме посредством активного вовлечения студентов в деятельность, содействующую развитию карьерных ориентаций, самооффективности, постановке целей, развитию мотивации к карьере, умению преодолевать карьерные препятствия, приспосабливаться к изменяющимся условиям среды, развитию тактического и стратегического планирования карьеры с учетом изменений ее темпа в социально-экономической среде.

В основе содержания специализированного курса лежат три модуля, отвечающие этапам формирования карьерной компетентности: ориентирующий, приобщающий, закрепляющий.

Ориентирующий модуль подразумевает под собой приобретение теоретических знаний в ходе дискуссии; приобщающий рассматривается в контексте поисковой, индивидуальной и групповой проектной деятельности, кейс-метода; закрепляющий отражает в себе участие в деловых и модельно-ролевых играх, подведение итогов курса в рамках дискуссии, посредством анализа полученных знаний, умений и навыков. Стоит указать, что элементы, которыми наполнены модули, взаимодополняют друг друга, что обеспечивает формирование мотивационно-деятельностного, аксиологического, когнитивного, личностного и, что немаловажно, процессуального компонентов карьерной компетентности студентов.

Ориентирующий модуль включает в себе информационно-ознакомительный материал, отражающий мотивационную, ценностную и когнитивную направленность и включает: понимание феномена карьеры в рамках современной действительности; понятие мобильности личности; информирование о видах, этапах карьеры, факторов влияющих на процесс ее построения; информирование о накоплении и систематизации достижений, отображаемой в виде портфолио; изложение материала о требованиях современного рынка труда к компетенциям, знаниям, умениям и навыкам, личным качествам специалистов, которые формируются в процессе обучения.

Приобщающий модуль включает в себя повсеместное вовлечение студентов в поисковую и проектную деятельность, а также деятельность в рамках кейс-метода, реализуемую как индивидуально, так и коллективно, отражающую мотивационно-деятельностный, аксиологический, личностный компоненты.

Реализация проектной деятельности в рамках специализированного курса представляет собой разработку проектной программы по формированию будущей карьеры с учетом актуальности специализации после окончания обучения – прогнозирование; постановки реалистичной и достижимой цели, разделение ее на задачи и механизмы достижения – целеполагание; составления плана-графика – планирование; описание достижения карьерных результатов, выражающихся в качественном и количественном эквивалентах, – карьерные ожидания, рассматриваемые согласно реалиям современности; анализа имеющихся ресурсов, принимая в расчет необходимость саморазвития, самоэффективности, самовоспитания и самореализации; а также презентации проекта – как приобретение навыков публичных выступлений, отстаивания своей ценностно-ориентированной позиции.

Кейс-метод рассматривается в рамках программы «Моя карьера» как групповой метод обучения, посредством которого студенты совершенствуют свои уже имеющиеся навыки, а также получают опыт в таких областях, как выявление, отбор и решение проблемных вопросов, связанных с процессом развития карьеры; работа с различного рода информацией, ее анализ и синтез с целью выделения и осмысления значимых деталей, необходимых для выстраивания грамотной аргументации; принятие коллективных решений с учетом различных мнений.

Закрепляющий модуль направлен на консолидацию ориентирующего и приобщающего модулей, содержит в себе формирование саморефлексии, самоэффективности с помощью техники групповой дискуссии и практического отражения приобретенных знаний, умений, навыков, компетенций в сфере формирования карьеры, реализуемых в рамках деловых и модельно-ролевых игр и тренингов, в чем находят свое отражение такие компоненты формирования карьерной компетентности, как личностный и процессуальный.

Групповая дискуссия рассматривается в контексте специализированного курса как публичное обсуждение проводимой программы, некая обратная связь, включающая в себя возможность оценки и внесения предложений в корректировку программы «Моя карьера». Стоит отметить, что также в формате дискуссии поднимаются вопросы, касающиеся соотношения новых знаний с ранее приобретенными, анализируются процессы самоэффективности, самореализации и самовосприятия себя в своей карьере и в жизни в целом.

Деловая модельно-ролевая игра «Рынок труда» позволяет студентам опробовать в формате смоделированной ситуации теоретические знания, что позволяет приблизить обучающихся к дальнейшей трудовой деятельности. В рамках игровой составляющей происходит процесс первичной адаптации человека к профессиональной среде, возможным трудностям и проблемным задачам.

Следует заметить, что педагогическая ценность игровых технологий заключается в более быстром воссоздании и усвоении общественного опыта, в котором возникает и совершенствуется самоуправление поведением, в отличие от классической модели преподнесения информации (лекции, семинары и тому подобное). Это обусловлено возможностью здесь и сейчас увидеть результаты своих действий, а также сравнить их с результатами других игроков и при необходимости скорректировать или вообще кардинально изменить свое решение, рефлексия себя воспринимается не как итог деятельности, а как стартовый этап для постановки новых целей на основе адекватной самооценки и оценки возможностей, которые предоставляет общество.

**Результаты.** Статистический анализ полученных данных показал, что воздействие на аксиологический компонент карьерной компетентности с помощью учебно-тренинговых занятий специализированного курса «Моя карьера» привело к смене карьерных ориентаций. После экспериментального воздействия у студентов достоверно повысилась готовность управлять людьми, проектами, бизнес-процессами и решать уникальные задачи ( $t = 3,88, p < 0,001$ ).

Воздействие на когнитивный компонент карьерной компетентности с помощью учебно-тренинговых занятий специализированного курса «Моя карьера» привело к тому, что у студентов сформировалось представление о карьере как о целенаправленном длительном процессе формирования карьерной, а в целом и жизненной траектории, включающей в себя профессиональное продвижение, стремление к успеху, самореализацию; сформировались представления об этапах, видах, путях построения карье-

ры; о требованиях, предъявляемых их будущей профессиональной деятельностью, и ее специфике, о факторах, способствующих и препятствующих карьерному росту.

Воздействие на мотивационно-деятельностный компонент карьерной компетентности с помощью учебно-тренинговых занятий специализированного курса «Моя карьера» привело к тому, что у студентов повысилась мотивация к построению карьеры ( $t = 2,96$ ,  $p < 0,01$ ), сформировался навык проектной деятельности, отражающийся в постановке и реализации карьерных целей, планов по их достижению, навык разрешения проблемных карьерных вопросов, навык поисковой деятельности, отражающийся в поиске информации о профессии, анализе рынка труда.

Воздействие на личностный компонент карьерной компетентности с помощью учебно-тренинговых занятий специализированного курса «Моя карьера» привело к тому, что студенты стали более уверены в себе и своих силах, стали более реалистично смотреть на жизнь, верить в реалистичные ценности больше, чем в отвлеченные идеи, проявлять большую настойчивость в процессе построения своей карьеры ( $t = 2,14$ ,  $p < 0,05$ ).

Воздействие на процессуальный компонент карьерной компетентности с помощью учебно-тренинговых занятий специализированного курса «Моя карьера» привело к тому, что студенты могут соотнести теоретические знания об установленных карьерных целях и пунктах становления карьеры с существующими на данный момент реалиями современности. Сформировался навык написания резюме и составления портфолио, эффективного прохождения собеседования.

**Выводы.** Результаты, полученные в ходе проведения эксперимента, а также их количественный и качественный анализ показали эффективность разработанных психолого-педагогических технологий специализированного курса «Моя карьера», построенного на основе интеграции мотивационно-деятельностного, когнитивного, аксиологического, личностного и процессуального компонентов формирования карьерной компетентности обучающихся в образовательном учреждении высшего профессионального образования.

Полученные результаты позволили заключить, что смысло-жизненная ориентация профессионального образования содействует организационному постижению студентами компетенций, необходимых для удачной и благоприятной дальнейшей профессиональной деятельности, которая обусловлена эффективной ориентацией в возможных направлениях реализации карьеры, позволяющих сознательно выстраивать уже сегодня собственную образовательную траекторию с учетом создания условий для результативной социализации и действенного самоопределения.

Таким образом, в результате исследования было доказано, что структура карьерной компетентности будущих специалистов является динамическим образованием и может быть сформирована в результате обучения в рамках учебно-тренинговых занятий специализированного курса по формированию карьерной компетентности; психолого-педагогические технологии оказывают актуализирующее влияние на отношение студентов к образовательному процессу как основополагающему этапу становления

карьеры специалиста высокого класса, способного конкурировать на современном рынке труда.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Betz N. E., Taylor K. M.** Manual for the career decision self-efficacy scale and CDMSE. Short Form, 2001.
2. **Hackett G.** Career self-efficacy measurement: reactions to Osipow // *Journal of Counseling & Development*. – 1991. – No. 70. – P. 330–331.
3. **Hackett G., Betz N. E.** A self-efficacy approach to the career development of women *Journal of Vocational Behavior*. – 1981. – No. 8. – P. 326–336.
4. **Hackett G., Betz N. E., Doty M. S.** The Development of a Taxonomy of Career Competencies for Professional Women. *Sex Roles*. – 1985. – No. 12 (3/4). – P. 393–409.
5. **Могилевкин Е. А.** Современные технологии оценки карьерных компетенций // *Справочник по управлению персоналом*. – 2006. – № 4.
6. **Могилевкин Е. А.** Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг: монография. – СПб.: Речь, 2007.
7. **Садон Е. В.** Профессиональные компетенции как фактор становления профессиональной карьеры будущего специалиста: дисс. ... канд. психол. наук. – Владивосток, 2009.
8. **Опросник «Якоря карьеры» Э. Шейна** // *Организационная социальная психология* / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. – СПб.: Речь, 2002. – С. 207–212.
9. **Могилевкин Е. А.** Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. – СПб.: Речь, 2007.
10. **Садон Е. В.** Профессиональные компетенции как фактор становления профессиональной карьеры будущего специалиста: автореф. ... 19.00.03. – Владивосток, 2009.
11. **Могилевкин Е. А., Щербина М. В., Клемина А. Н., Бажин А. С.** Карьера молодого специалиста: теория и практика управления (учебно-практическое пособие). – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2006.
12. **Хромов А. Б.** Пятифакторный опросник личности: учебно-методическое пособие. Курган: Изд-во Курганского гос. университета, 2000.

### REFERENCES

1. **Betz N. E., Taylor K. M.** Manual for the career decision self-efficacy scale and CDMSE- Short Form. 2001.
2. **Hackett G.** Career self-efficacy measurement: reactions to Osipow. *Journal of Counseling & Development*, 1991, no. 70. pp. 330–331.
3. **Hackett G., Betz N. E.** A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 1981, no. 8, pp. 326–336.
4. **Hackett G., Betz N. E., Doty M. S.** The Development of a Taxonomy of Career Competencies for Professional Women. *Sex Roles*, 1985, no. 12 (3/4). pp. 393–409.
5. **Mogilevkin E. A.** Sovremennye tekhnologii otsenki karyernyh kompetentsiy [Modern technologies of career competences assessment]. *Spravochnik po upravleniyu personalom – Reference mook in personnel management*, 2006, no. 4.
6. **Mogilevkin E. A.** Karyerniy rost: diagnostika, tekhnologii, trening: monografiya [Career growth: diagnostics, technologies, training: monograph]. Saint-Petersburg, “Rech” Publ., 2007.
7. **Sadon E. V.** *Professionalnye kompetentsii kak faktor stanovleniya professionalnoy karyery budushchego spetsialista*. Diss. kand. psikhol. nauk [Professional competences as factor of professional career building of prospective specialists. Cand. psycholog. sci. thesis]. Vladivostok, 2009.

8. **Pochebut L.G., Chiker V.A.** *Oprosnik «Yakorya karyery» E. Sheyna* [Questionnaire of «Career anchor» of E. Sheyn]. Saint-Petersburg, “Rech” 2002. pp.207–212.

9. **Mogilevkin E.A.** *Karyerniy rost: diagnostika, tekhnologii, trening: monografiya* [Career growth: diagnostics, technologies, training: monograph]. Saint-Petersburg, “Rech” Publ., 2007. 336 p.

10. **Sadon E.V.** *Professionalnye kompetentsii kak faktor stanovleniya professionalnoy karyery budushchego spetsialista*. Diss. kand. psikh. nauk [Professional competences as factor of professional career building of prospective specialists. Cand. psychol. sci. thesis]. Vladivostok, 2009.

11. **Mogilevkin E. A., Shcherbina M.V., Klenina A.N., Bazhin A.S.** *Karyera molodogo spetsialista: teoriya i praktika upravleniya (uchebno-prakticheskoe posobie)* [Career of the young specialist: theory and practice of management (study guide)]. Vladivostok, VSUES Publ., 2006.

12. **Khromov A.B.** *Pyatifaktorniy oprosnik lichnosti: uchebno-metodicheskoe posobie* [Five-factors personality questionnaire: study guide]. Kurgan, KSU Publ., 2000.

## BIBLIOGRAPHY

**Bazhin A.S.** *Karyera i professionalnye kompetentsii spetsialistov* [Career and professional competences of experts]. *Vysshee obrazovanie segodnya – Higher education today*, 2007, no. 9.

**Derkach A.A., Kuzmina N.V.** *Akmeologiya: puti dostizheniya vershin professionalizma* [Acmeology: ways of professional skills achievement], Moscow, RACS, 1993.

**Klennikov S.V., Mogilevkin E.A.** *Preodolenie krizisov v karyere molodogo spetsialista: revolyutsiya ili evolyutsiya* [Crises overcoming in career of the young specialist: revolution or evolution]. Vladivostok, VSUES Publ., 2005. pp. 182–194.

**Ladanov I.D.** *Psikhologiya upravleniya rynochnymi strukturami: preobrazuyushchee liderstvo* [Psychology of market organizations management: reformative leadership]. Moscow, “Perspektiva” Publ., 1997.

**MakKlelland D.** *Motivatsiya cheloveka* [Personal motivation]. Saint-Petersburg, “Piter” Publ., 2007.

**Markova A.K.** *Psikhologiya professionalizma* [Psychology of professional skills]. Moscow, “Znanie” Publ., 1996.

**Mogilevkin E.A.** *Psikhologo-akmeologicheskaya kontseptsiya karyery professionala: monografiya* [Psychological and acmeological concept of professional specialist's career: monograph]. Vladivostok, VSUES Publ., 2005.

**Moll E.G.** *Upravlenie karyeroy menedzhera* [Career of the manager]. Saint-Petersburg, “Piter” Publ., 2003.

**Nikitina N.V.** *Munitsipalnaya sistema soprovozhdeniya karyernogo rosta doshkolnykh rabotnikov*. Diss. kand. ped. nauk [Local system of supporting career growth of kindergarten teachers. Cand. ped. sci. thesis]. Velikiy Novgorod, 2009.

**Osipova S.I., Yanchenko I.V.** *Karyernaya kompetentnost kak predmet pedagogicheskogo issledovaniya* [Career competence as a subject of pedagogical research]. *Vestnik KemGU – Bulletin of KemSU*, 2012, no. 3 (51).

**Nikiforova G.S.** *Psikhologiya menedzhmenta: uchebnik* [Management psychology: student book]. Saint-Petersburg, SPbSU Publ., 2000.

**Kibanova A.Ya.** *Upravlenie delovoy karyeroy, sluzhebno-professionalnym prodvizheniem i kadrovym rezervom: uchebno-prakticheskoe posobie* [Career management, official and professional promotion and personnel reserve: study guide]. Moscow, “Prospekt” Publ., 2012.

**Zimnyaya I.A.** *Klyuchevye kompetentsii kak rezultativno-tselevaya osnova kompetentnostnogo podhoda v obrazovanii* [Key competences as a productive and target basis

of competence-based approach in education]. Moscow, Research Center of Professional Training Publ., 2004.

**Hall D. T.** Career development in organization. San-Francisco, Jossey-Bas, London, 1986.

**Schein E. H.** Career Anchors: Instrument: Discovering Your Real Values. Jossey Bass, 1985.

**Super D. E.** The psychology of career. New Delhi, Sarup Book Publishers, 2011.

### Информация об авторах

**Лисовская Наталья Борисовна** (Санкт-Петербург, Россия) – кандидат психологических наук, доцент, Российский государственный педагогический университет им А. И. Герцена, психолого-педагогический факультет, кафедра организационной психологии (191186, Санкт-Петербург, набережная реки Мойки, д. 48, корп. 11, ауд. 52, e-mail: lisovskaja@mail.ru).

**Трощинина Екатерина Андреевна** (Санкт-Петербург, Россия) – ассистент кафедры организационной психологии, Российский государственный педагогический университет им А. И. Герцена, психолого-педагогический факультет (191186, Санкт-Петербург, набережная реки Мойки, д. 48, корп. 11, ауд. 52, e-mail: katerina-herzen@mail.ru).

### Information about the authors

**Nataliya B. Lisovskaya** (Saint-Petersburg, Russia) – Candidate of Psychology, Associate Professor at the Chair of Organizational Psychology in Russian State Pedagogical University named after A. I. Herzen (48 Moyka River Embankment, Building 11, Room 52, 191186, Saint-Petersburg, e-mail: lisovskaja@mail.ru).

**Ekaterina A. Troshchinina** (Saint-Petersburg, Russia) – Assistant at the Chair of Organizational Psychology in Russian State Pedagogical University named after A. I. Herzen, (48 Moyka River Embankment, Building 11, Room 52, 191186, Saint-Petersburg, e-mail: katerina-herzen@mail.ru).

*Принята редакцией 30.12.2014*

УДК 004: 378.1

## КОНЦЕПЦИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО РЕСУРСНОГО ЦЕНТРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ В СИСТЕМЕ УДАЛЕННОГО ДОСТУПА

Л. А. Фёдорова

**Реферат.** В статье актуализируется тенденция перехода на многоуровневую многовариантную структуру профессионального образования. Целью статьи является моделирование отношений партнерства в интегрированных образовательных системах (кластерах) через разработку концепции формирования информационно-образовательного ресурсного центра профессиональной подготовки в системе удаленного доступа. В соответствии с целью был проведен анализ деятельности в рамках Соглашения о сотрудничестве в сфере не-