

Цариценцева О.П.

г.Оренбург, Оренбургский государственный педагогический университет
ОПЫТ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ КАРЬЕРЫ
СТУДЕНТОВ В СИСТЕМЕ ВУЗОВСКОЙ ПОДГОТОВКИ

Российская система образования, являясь одной из немногих, имеющих общемировое значение и включенная в единые процессы трансформаций, находится на этапе своего очередного кардинального реформирования. Переход на уровневую систему образования актуален не столько потому, что Россия присоединилась к Болонскому процессу. Он обусловлен современными экономическими и социальными реалиями, когда человеку приходится менять профессии и получать образование на протяжении всей жизни. В глобальном индустриальном обществе, ориентированном на знания и услуги, устаревание одних профессий и появление новых становится естественным процессом. Сегодня, по некоторым оценкам темпы прироста новых знаний составляют 4-6 % в год. Это означает, что большую часть профессиональных знаний специалист должен получить после окончания вуза. Следовательно, для поддержания конкурентоспособности специалисту необходима готовность к постоянному самосовершенствованию в профессиональном плане. (Е.А.Мелёхина, 2003). Таким образом, актуальность введения в систему подготовку специалистов, бакалавров, магистров специального курса «Психологическое сопровождение профессиональной карьеры» не вызывает сомнения. В данной статье представлен опыт разработки и внедрения соответствующего курса.

Повышение роли личности в построении и реализации её карьеры напрямую связано с местом, которое карьера занимает в жизни субъекта. Это предполагает необходимость изучения содержания, компонентного состава, конкретных характеристик отношений к карьере и их индивидуально-типических вариантов. Изучение отношения к карьере обязывает к рассмотрению его как целостного образования, которое включает в себя мотивы, оценки, переживания, стратегии поведения. Практика психологического консультирования и психологического сопровождения карьеры требует знаний об индивидуальной специфике проявлений различных видов карьер. Наличие этих знаний позволит прогнозировать карьерную удовлетворенность и карьерное поведение субъектов. Полученная информация будет способствовать большей адекватности психологических мер, направленных на достижение карьерного успеха, на повышение эффективности профессиональной деятельности, с одной стороны, и на обеспечение самореализации субъектов в их профессиональной карьере, с другой стороны.

Программа специализированного курса построена в соответствии с требованиями программы Государственного образовательного стандарта по специальности 050706.65 – Педагогика и психология. При разработке курса учитывалась специфика будущей профессиональной деятельности.

Специализированный курс «Психологическое сопровождение профессиональной карьеры» является важным составляющим элементов в развитии специалиста на современном этапе. Основываясь на стандарте специальности, можно отметить, что курс «Психологическое сопровождение профессиональной карьеры» вносит информационный вклад и, в свою очередь, базируется на знаниях, сформированных по таким дисциплинам, как: основы профориентологии; психология труда; социальная психология; психология управления; введение в профессию и др.

Данный курс отвечает на важные для специалиста вопросы: что такое карьера, каким образом выстраивается индивидуальная карьерная линия, какими методами располагает наука относительно позитивной самопрезентации.

Предприятия современного типа принимают на себя неформальные обязательства рационально использовать качества сотрудников и дать каждому шанс сделать карьеру. Акцент на развитии персонала, планировании карьеры и деловой активности сотрудников стал отличительным признаком инновационного стратегического управления персоналом успешно действующих фирм. В связи с этим, данная дисциплина помогает выработать

системный и практический подход к решению проблем, связанных с индивидуальным карьерным ростом, способствует обретению навыков и умений конструктивной коммуникации, самопозиционирования и карьерного планирования. Психологический подход к рассмотрению деловой карьеры позволит студентам представить карьерную траекторию как систему, обеспечивающую постоянный ресурс развития личности во всех фазах её жизненного цикла.

В государственном образовательном стандарте высшего профессионального образования (ГОС ВПО) по специальности 050706.65 – Педагогика и психология дисциплина «Психологическое сопровождение профессиональной карьеры» относится к циклу дисциплин специализации/национально-региональному (вузовскому) компоненту и определяется следующим содержанием: феномен «карьеры» в психологических исследованиях; исторический обзор представлений о карьере; классификация типов карьер; описание стадий карьеры; основные модели и стратегии карьеры; детерминанты карьерного процесса; карьера как подтверждение социальной идентичности; понятие и оценка успешности карьеры; технологии управления карьерой: методы оценки карьерного потенциала, диагностика и развитие карьерного потенциала; структура карьеры; целеполагание в карьере и карьерное планирование; карьерный самоменеджмент.

Основная цель курса состоит в формировании у студентов знаний и умений в области психологии карьеры и представлений о психологических особенностях и закономерностях непрерывного карьерного процесса.

Знания по предмету курса «Психологическое сопровождение профессиональной карьеры» позволят педагогу-психологу психологически грамотно организовывать и проводить диагностику карьерного потенциала, коррекцию карьерных планов и развитие компетенций в управлении карьерой.

Задачи курса:

1. сформировать у студентов психологические знания относительно современного наполнения термина «карьера»;
2. раскрыть основные психологические закономерности карьерного процесса;
3. дать психологическую характеристику личности на разных этапах карьеры;
4. рассмотреть основные психологические характеристики карьеры;
5. показать взаимосвязь профессионального развития, личностного развития и построения карьеры;
6. вооружить студентов методами исследования и развития карьерного потенциала;
7. сопроводить студентов в процессе познания себя, самовоспитания и саморазвития.

В процессе изучения дисциплины используются следующие технологии:

- Активное (контекстное) обучение. Предполагает, организацию активности обучаемых. Моделирование предметного и социального содержания учебной (профильной, профессиональной) деятельности.

- Технология учебной деловой игры. В процессе реализации данной технологии происходит моделирование реальных условий профессиональной деятельности специалиста во всем многообразии служебных, социальных и личностных связей.

Методические приемы, реализуемые в процессе изучения дисциплины:

- самостоятельная работа с литературой;
- организация групп краткого обсуждения;
- анализ конкретных ситуаций;
- презентация карьерных планов;
- составление резюме;
- проведение деловых игр;
- реализация традиционных форм обучения: лекции, семинары.

Данный курс внедрялся и продолжает реализовываться на факультете психологии, в течение 5 лет. Занятия ведутся для студентов 4-5 курса специальности «Педагогика и психология». Для решения сформулированных в рамках курса задач применяются следующие формы работы (сокращенный вариант): анализ собственных представлений о карьере («Мозговой штурм») (Е.А.Могилёвкин, 2007); анализ научных подходов к определению карьеры; оценка собственной профессиональной идентичности (Л.Б.Шнейдер, 2004); игровые упражнения: «День из жизни» (Н.С.Пряжников, 2005), «Психолог на работе»; групповая дискуссия «Два сердца»; деловая игра «Карьера в компании» (Е.А.Могилёвкин, 2007); анализ стандартизированных биографических описаний людей, успешных в карьере (Л.Н.Щербакова, 2005); анализ индивидуальных убеждений представленных в сознании и оценка их влияния на карьеру (анализ сказки «Лентяй и работяга») (Л.Б.Шнейдер, 2004); упражнения по отработке навыков по постановке карьерных целей и составлению карьерного плана. Диагностический блок, реализуемый в рамках курса, включает в себя следующие методики: самооценка уровня онтогенетической рефлексии (Н.П.Фетискин, В.В.Козлов, Г.М.Мануйлов); методика на определение уровня общей и социальной самоэффективности (М.Шеер, Дж.Маддукс/ в адаптации А.В.Бояринцевой); Э.Шейн «Якоря карьеры»; модифицированный вариант методики Е.Б.Фанталовой «Уровень соотношения «Ценности» и «Доступности» в различных жизненных сферах» и пр.

Таким образом, курс основывается на трех блоках:

1. блок – анализ и развитие собственной профессиональной идентичности. С точки зрения сущностного наполнения процесса психологического сопровождения, мы, вслед за Л.Б.Шнейдер (Л.Б.Шнейдер, 2004), считаем целесообразным рассмотрение процесса карьеры в соотношении с понятием «профессиональная идентичность». А именно: в определенном смысле понятие карьеры и профидентичности аналогичны по своей композиции. Основой и построения карьеры, и достижения профидентичности является «Я-концепция» личности как относительно целостное образование, постепенно изменяющееся по мере взросления человека (Шнейдер Л.Б., 2004). В рамках «Я-концепции» формируется представление о профессиональном будущем в виде образа профессии или в виде конкретной профессиональной цели. Образ профессии реализуется через процессуальную активность человека, базирующуюся на чувстве ответственности, конкретная цель – через целевую активность, базирующуюся на контроле за ситуациями и отношениями. Исходом первой ситуации является достижение профессиональной идентичности, свидетельством чего служит профессиональное мастерство человека, исходом второй – построение карьеры, свидетельством чего служит профессиональный успех. Таким образом, рассматривая содержательное наполнение психологического сопровождения профессиональной карьеры, акцент делается на осознании своей профессиональной позиции и личностных качеств, умений и навыков способствующих/препятствующих реализации в профессии.

Приведем пример упражнения из этого блока:

Цель: Анализ собственной профессиональной идентичности (Л.Б.Шнейдер, 2004).

Инструкция: Сейчас вы через свободные ассоциации проанализируете содержание собственной профессиональной идентичности.

1. Пишем по два слова-стимула: «психолог», «педагог».
2. На каждое слово надо по кругу написать 10 слов-ассоциаций. Ассоциации на слово «психолог» следует писать одним цветом, на слово «педагог» - другим.
3. Каждому слову даем качественную характеристику. Н.: душа – душевный, помощь – помогающий.
4. Затем обращаемся к своей профессиональной идентичности. В центре пишется личное местоимение Я и вокруг него рисуются два круга – центральный и периферийный.
5. Из списка качеств, написанных на слова «педагог» и «психолог» выбрать те, которые, по вашему мнению, присущи вам самим. При этом, ярко выраженные – пишем в центральном круге, а остальные – в периферийном (цвет сохраняем).

Обсуждение:

Цвет, какой профессии преобладает? Что преобладает в центральном круге, а что в периферийном? Каким цветом написаны отрицательные качества? Положительные? Какой вывод о содержании собственной профессиональной идентичности можно сделать?

2. блок – отработка умений ставить цели карьерного продвижения и планировать перспективы развития карьеры. Целеполагание представляет собой процесс формирования и выдвижения целей индивидуальным или совокупным субъектом; начинается на уровне потребностей, переходит уровень мотивов и определяется в цели. Цель образуется при встрече мотива (как осознанного стремления к удовлетворению потребностей) со средствами, т. е. ресурсами, условиями, возможностями. Таким образом, успешное движение внутри организации может быть обеспечено за счет умения ставить карьерные цели и разрабатывать карьерные планы и гибко адаптироваться к требованиям организации, а успешное движение внутри профессии обеспечивается осознанностью профессиональной позиции (сформированностью представлений о профессии, собственных профессиональных компетенциях и осознанностью карьерных ориентаций).

Приведем пример упражнения из этого блока:

Упражнение «Мечта и цель» (по Ю.Туюшеву). Цель: Составление личного карьерного договора.

Содержание: Преподаватель предлагает студентам индивидуально заполнить бланк карьерного договора, содержащего следующие 7 пунктов:

1. Как я узнаю, что моя карьерная цель достигнута?
2. Чем я готов заплатить за достижение этой цели?
3. Когда точно будет достигнута карьерная цель?
4. Какие опасности на пути достижения карьерной цели?
5. Какова будет символическая награда за достижение цели?
6. Какие пункты войдут в мой карьерный договор о достижении цели, и каково их наполнение (письменно зафиксировать результаты предыдущих шагов)?
7. Что я сделал для продвижения к цели (ежедневный вопрос самому себе)? Постоянный мониторинг выполнения пунктов договора и обеспечение пусть даже минимального, но продвижения к поставленной цели.

Инструкция: «На выполнение задания отводится 30 минут. Вам необходимо записать все пункты карьерного договора. После того как вы индивидуально и совершенно самостоятельно составите такой договор, я прокомментирую каждый пункт, и у вас будет еще 10 минут на внесение необходимых корректировок».

Методические замечания: После индивидуальной работы студентов с карьерными договорами преподаватель дает комментарии по заполнению каждого пункта договора. После озвученных комментариев преподаватель дает студентам еще 10 минут на корректировку индивидуальных карьерных планов.

3. блок – формирование представлений о сложностях и проблемах карьерного роста в организации на этапе адаптации, отработка выбора и реализации той или иной модели и стратегии карьерного продвижения в зависимости от особенностей организации. Важным моментом в проектировании направлений психологического сопровождения карьеры является соотнесение своей индивидуальной концепции карьеры с требованиями конкретной организации, профессионального сообщества. Ведь основная проблема молодых специалистов (как отмечают работодатели) заключается в резком несоответствии их карьерных концепций и завышенных карьерных ожиданий – с одной стороны, и возможностей и интересов организации – с другой (Е.А.Могилёвкин, А.С.Бажин, 2007).

Приведем пример упражнения из этого блока:

Групповая дискуссия «Два сердца» (Е.А.Могилёвкин, 2007). Цель: Отработка умения решить проблемную ситуацию, выбрать оптимальную тактику соотнесения собственных целей и целей профессионального сообщества, определение системы ценностей и места в ней личного профессионального и карьерного успеха.

Необходимые материалы: Карточки с краткой характеристикой пациентов (по числу участников).

Содержание: В начале упражнения участникам дается установка, что они в данной игре — кардиохирурги, профессионалы высокого класса. У каждого кардиохирурга есть свой пациент. Причем всем пациентам в равной степени необходимо срочно провести операцию по пересадке сердца. Операцию можно выполнить любому из пациентов, независимо от пола и возраста. Но, на данный момент в клинике всего два донорских сердца, которые можно пересадить (а участников в этой игре, как правило, 8-10). Каждому участнику тренер раздает персональную мини-характеристику его пациента (варианты характеристик пациентов формулируются проблемного типа, например: врач-онколог, женщина, 33 года, под ее руководством разрабатывается эффективное лекарство против рака крови и т.п.).

На обсуждение и принятие решения кардиохирургам отводится 30 минут. После завершения обсуждения и принятия решения одному (или двум) из всех обсуждавших проблему «кардиологов» группа делегирует право объяснить родственникам пациентов, которым операция выполняться не будет, почему принято именно такое решение.

Инструкция: Вы все сейчас — профессиональные хирурги крупной американской клиники. Каждый из вас ведет своего пациента, которому необходима срочная пересадка сердца. Но ситуация осложняется тем, что сейчас в клинике в наличии только два сердца, годных к пересадке. Через 30 минут обсуждения, которое вы проведете так, как считаете нужным, вам необходимо принять решение, каким двум пациентам будет сделана операция по пересадке сердца. Решение необходимо обосновать и сообщить родственникам всех пациентов.

После проведения групповой дискуссии преподаватель организует обсуждение по следующим вопросам: Каким образом учитывалась система ценностей игроков при принятии решения? Участники в большей степени ориентировались на прагматичный или гуманистический подход? Кому было важно любой ценой отстоять своего пациента и добиться, чтобы именно ему была проведена пересадка сердца? Что для этого было сделано, какие аргументы применялись, насколько они были действенны? Кто уступил коллегам в выборе пациента для пересадки сердца, чем обосновано такое решение? Каким образом распределялись роли в ходе групповой дискуссии, и с какой ролью было легче справиться?

Опыт внедрения данного курса в практику образования наглядно демонстрирует его эффективность и целесообразность. Например, если до прослушивания курса, количество студентов, осознающих собственные карьерные ориентации и четко формулирующих цели карьеры составлял лишь 40 % (по результатам предварительного тестирования), то по завершении курса составил 70 %. В то время, как в контрольной группе, не наблюдалось статистически значимых сдвигов.

Литература:

1. Акбиева З.С., Терновская О.П., Шнейдер Л.Б. Психология карьеры и профессионально-ревалентное поведение специалиста (коллективная монография) – Москва: МПСИ; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2008. – 327 с.

2. Могилёвкин, Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг – СПб.: Речь, 2007. – 336 с.

3. Цариценцева О.П. Карьерные ориентации современной молодежи: теория, эксперимент, тренинг (монография) – Оренбург: Изд-во РИО ОУНБ им.Н.К.Крупской, 2009 г. – 186 с.

4. Шнейдер, Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг: Учеб.пособие – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2004. – 600 с.