

Коучинг-технологии в работе по уточнению профессиональных представлений и планированию карьеры студентов

Жолудева Светлана Васильевна, кандидат психологических наук, доцент;
 Барабаш Юлия Геннадьевна, магистр
 Южный федеральный университет (г. Ростов-на-Дону)

Профессиональные представления детерминируют развитие субъекта профессиональной деятельности и являются необходимым компонентом ее успешности. Проблема профессиональных представлений широко рассматривается в психологии. Они, возникают на начальных этапах профессионального самоопределения, и в дальнейшем определяют особенности движения человека в профессии и возможности его профессиональной самореализации. Стихийное развитие профессиональных представлений, приводит к формированию узких, ограниченных моделей будущей профессии, что препятствует дальнейшему профессиональному росту. Профессиональные представления имеют особое значение в деятельности человека. Некоторые исследователи отводят им роль в качестве регуляторов профессионального самоопределения (А.И. Донцов, Н.В. Комусова, Т.В. Кудрявцев, Р.П. Мильруд и др.). Установлено, что имеющиеся у субъекта профессиональные представления оказывают существенное влияние на его профессиональное развитие (В.Г. Асеев, Н.Н. Гавриленко, Л.А. Сергеева и др.). Так же доказано, что адекватные представления о профессии являются необходимым условием сознательного выбора трудовой деятельности с учетом собственных интересов, желаний и способностей [1;5].

Изучением профессиональных представлений занимались такие психологи, как Е.А. Климов, О.А. Конопкин, Б.Ф. Ломов, В.Д. Шадриков и др. Так, Е.А.Климов разработал идею многомерности и многофункциональности образов, как результата представлений, формирующихся у человека в течение его профессиональной жизнедеятельности, убедительно показано их влияние на становление профессионализма личности.

О.А. Конопкин утверждает, что профессиональные представления это не простая совокупность сведений о профессиональной области. Это «представление о деятельности, куда входят: принятая субъектом цель деятельности; критерии успешности деятельности; программа исполнительских действий; субъективная модель значимых условий деятельности; информация о реально достигнутых результатах; решения о коррекциях системы деятельности» [10].

Е.А. Семенова определяет профессиональные представления как совокупность образов, обладающих отражающей, регулирующей, мотивирующей, оценочной, прогностической функциями и обеспечивающих успешность выполнения профессиональной деятельности [13].

Формирование профессиональной направленности и собственно выбор профессии — длительный и сложный процесс, в котором можно выделить определенные стадии. Эти стадии, по мнению отдельных исследователей, определяются особенностями возраст того развития человека.

Согласно теории Гинзберга, процесс выбора профессии заключен в жесткие рамки возрастного развития, и выделяет несколько стадий:

1. Стадия фантазии охватывает раннее детство и заканчивается примерно на исходе среднего детства, в 11 лет. В этот период, независимо от своих реальных потребностей и возможное теи, дети воображают, кем они станут в бу-

душем. Их желания не строятся на реалистических соображениях, и как правило, на этой стадии они хотят быть летчиками, учителями, врачами, медсестрами и т. д.

2. Гипотетическая стадия длится с 11- до 17-летнего возраста и включает в себя четыре периода:

2.1. период интереса (11-12 лет) — дети делают свой выбор, руководствуясь главным образом своими склонностями и интересам;

2.2. период способностей (13-14 лет) — подростки узнают больше о требованиях, предъявляемых данной профессией, приносимых ею материальных благах, а также о различных способах обучения и подготовки. Однако в первую очередь они думают о способностях применительно к требованиям той или иной профессии.

2.3. период оценки (15-16 лет) — молодые люди пытаются примерить те или иные профессии к собственным интересам и ценностям, сопоставляют предъявляемые данной специальностью требования со своей ценностной ориентацией и реальными возможностями;

2.4. переходный период (17 лет) — в течение этого периода осуществляется переход от гипотетического подхода к реалистическому выбору профессии, который происходит под воздействием разных факторов, например давления школы, родителей, сверстников и других обстоятельств.

3. Реалистическая стадия — в возрасте от 17 лет и старше молодые люди стараются принять окончательное решение о выборе профессии. Эта стадия делится на три периода:

3.1. период исследования (17-18 лет) — прилагаются активные усилия для приобретения более глубоких знаний и понимания;

3.2. период кристаллизации (19-21) — в это г период значительно сужается диапазон выбора и определяется основное направление будущей деятельности;

3.3. период специализации — общий выбор, например профессии экономиста или физика, уточняется выбором конкретной и более узкой специализации [4;6].

Индивидуальная ситуация выбора профессии (проектирования профессионального пути и, прежде всего, его старта) при всем разнообразии у каждого человека конкретных жизненных обстоятельств имеет некоторую общую структуру. А именно, можно выделить восемь важнейших типов обстоятельств, которые старшекласснику полезно принять так или иначе во внимание при обдумывании профессионального будущего:

1. Позиция старших членов семьи. Есть старшие, которые несут прямую ответственность за то, как складывается твоя жизнь. Эта забота распространяется и на вопрос о будущей профессии.

2. Позиция товарищей, друг. Дружеские связи в подростковом возрасте уже очень крепки и могут сильно влиять на выбор профессии.

3. Позиция учителей, школьных педагогов. Наблюдая за поведением, учебной и внеучебной активностью учащихся, опытный педагог знает много такого об учениках, что

скрыто от непрофессиональных глаз и даже от самого подростка.

4. Личные профессиональные планы. Под планом в данном случае подразумеваются представления об этапах освоения профессии.

5. Способности. О своеобразии способностей надо судить не только по успехам в учебе, но и по достижениям в самых разнообразных видах деятельности.

6. Уровень притязаний на общественное признание. Планируя трудовой путь, очень важно позаботиться о реалистичности своих притязаний.

7. Информированность. Важно позаботиться о том, чтобы приобретаемые сведения о той или иной профессии не оказались искаженными, неполными, односторонними.

8. Склонности. Склонности проявляются в любимых занятиях, на которые тратится большая часть свободного времени. Это - интересы, подкрепленные определенными способностями [11].

И.В. Дубровина выделяет как минимум 4 группы факторов, которые оказывают определенное влияние на процесс профессионального самоопределения:

1. факторы социально-экономического характера, которые включают в себя то, как общество выражает свое отношение к человеку, выбравшему то или иное рабочее место, моральные и материальные стимулы конкретного труда, престиж профессии, важность для общества и т.д.;

2. социально-психологические факторы. Это социальное окружение, в котором растет и воспитывается человек. Это, конечно же в первую очередь семья, а также друзья, школа, референтные группы и т.д. Под влиянием социального окружения формируются ценностные ориентации, определенное отношение к труду вообще, социальные ожидания, установки и стереотипы.

3. психологические факторы. Это личностные интересы и склонности, способности, уровень интеллекта, особенности памяти, внимания и т.д.

4. индивидуально-психофизиологические особенности учащегося (свойства нервной системы).

Ребенок для осуществления успешного профессионального выбора должен учитывать каждый из этих факторов [2;3].

В настоящее время существует достаточно много методов, помогающих в профессиональном становлении старшеклассникам. Профессиональное самоопределение является составной частью целостного жизненного самоопределения, оно выражает отношение личности к профессионально-трудовой среде и способ ее самореализации. Этот длительный процесс согласования внутриличностных и социально-профессиональных потребностей не завершается профессиональной подготовкой по избранной специальности, он происходит на протяжении всего жизненного и трудового пути.

В отечественной педагогике и психологии исследование проблем профессионального самоопределения проводилось по разным направлениям. В психологии эта проблема решалась в связи с анализом жизненного самоопределения (Б.Г. Ананьев, С.Л. Рубинштейн), в контексте изучения возрастных закономерностей формирования личности (Л.И. Божович, П.А.Шавир), в плане проблемы формирования человека как субъекта профессиональной деятельности (Е.А. Климов, В.В. Чебышева), в рамках изучения вопросов профессионального становления (Т.В. Кудрявцев, А.И. Сухарева, Е.М. Павлютенков) и психологических ос-

нов трудового воспитания школьников (Ф.И. Иващенко, Э.А. Фарапонова)[14].

Профессиональное самоопределение направляет выбор карьеры, сферы приложения и саморазвития индивидуальных возможностей, а также формирование практического, действенного отношения личности к социокультурным и профессионально-производственным условиям ее общественно полезного бытия и саморазвития.

Сам человек строит свое профессиональное продвижение, в соответствии с этим его должностной или профессиональный рост вынуждает его занимать определенные позиции и соответствующим образом строить свое поведение с учетом особенностей внутри- и внеорганизационной реальности, а также собственных целей, желаний и установок. Карьера - это процесс и вместе с тем результат деятельности, в её широком диапазоне (служебной, научной, общественной и других). Успех карьеры является результатом достижения определенных ступеней карьеры к определенному возрасту. Карьерой, как и любой человеческой деятельностью, необходимо управлять. Понятия «карьера», «власть» неразрывно связаны с понятием «управление» [7].

Как осознанно управлять своей жизнью, реализовать свой потенциал, как найти внутренний баланс, жить и действовать эффективно, — вот здесь и применим коучинг. Коучинг — это система, в которой можно перейти из зоны проблемы в зону эффективного решения, система, позволяющая почувствовать новые подходы и возможности [9].

Тимоти Голви писал, что каждый человек обладает всеми необходимыми ресурсами и способностями, и коуч помогает человеку раскрыть свой потенциал. Прояснить свои намерения, разработать план действий по достижению целей. В основе метода Тимоти Голви, основоположника коучинга, лежит идея о том, что человек — это не пустой сосуд, который надо наполнить, а более похож на желудок, который уже содержит в себе всё, что необходимо, чтобы стать могучим дубом. Для этого его необходимо питать и освещать. Способность вырасти, уже заложена в человеке. "Оппонент внутри нашей собственной головы более труден, чем противник в реальной игре", — пишет Голви в своей книге "Внутренняя игра в теннис". Тимоти разработал эффективную методику обучения игре в теннис, которую затем перенёс в бизнес-сферу [16].

Майлз Дауни в своей книге дает следующее определение коучинга, он пишет, что это искусство содействовать повышению результативности, обучению и развитию другого человека [8].

А. Савкин и М. Данилова сравнивают процесс появления коучинга с процессом рождения коктейля - смешиваются различные жидкости и в результате рождается совершенно новая. В ней можно различить вкусовые призывки и аромат ингредиентов, но по сути своей она уже не является ни тем, ни другим, ни третьим [15].

Каждый из нас хочет, чтобы работа была интересной, престижной, приносила хороший доход. Однако бывает сложно определить, в каком именно направлении лучше развиваться, в какой области можно будет наиболее полно реализовать свои возможности и свой внутренний потенциал. Так же бывает сложно спланировать конкретные шаги, конкретные действия, направленные на построение своей карьеры в выбранном направлении. В этом случае будет полезной помощь коуча. Карьерный коучинг — это профессиональная помощь человеку в определении

направления своей деятельности и выборе конкретных действий направленных на построение своей карьеры.

Карьерный коучинг особенно эффективен:

1. При поиске (смене) места работы. В этом случае коуч поможет выбрать направление деятельности, которое в наибольшей степени будет соответствовать потребностям и возможностям клиента. Смена места – отличный шанс в полной мере реализовать свои способности, свой внутренний потенциал.

2. На этапе построения своего бизнеса. Коучинг позволит трезво оценить свои возможности, грамотно спланиро-

вать свои действия, найти дополнительные резервы, поможет найти нестандартные решения.

3. При планировании и построении карьеры. Коучинг позволит чётко определить цели и спланировать конкретные действия, направленные на построение карьеры в выбранной области деятельности [12].

Теоретическое погружение в проблему выбора профессии, профессионального самоопределения и планирования карьеры у студентов, позволяет нам поставить актуальным вопрос об исследовании коучинг-технологий в работе по уточнению профессиональных представлений и планированию карьеры студентов.

Литература:

1. Асеев В.Г. Основные задачи психологии на рубеже веков / Актуальные проблемы современной психологии на рубеже столетий. Материалы науч.- практ. конф. – Иркутск: Изд-во Иркут. гос. пед. ун-та, 2001. – С. 3 – 7.
2. Барабаш Ю.Г. Особенности отношений в родительской семье и предпочтений в выборе профессионального пути у подростков // Фестиваль Недели науки Юга России. Материалы Региональной студенческой конференции: в 3 т. Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2013. Т 2. – 784 с. - стр. 468-471. ISBN 978-5-9275-1208-9 (Т.2).
3. Дубровина И.В. «Психологическая служба школы». Учебное пособие для студентов: под ред. - М., 1995.
4. Жолудева С.В., Барабаш Ю.Г. Особенности профессиональных предпочтений и карьерных ориентаций у подростков // Профессиональные представления: сборник научных трудов №6 Интернет-конференции "Значение представлений в образовании и профессиональном становлении личности" / Под редакцией Е.И. Рогова - Ростов-на-Дону: Изд-во МАРТ, 2014. – 242с. - стр. 48. ISBN 978-5-241-01147-3.
5. Зеер Э.Ф. Психологические основы профессионального становления личности инженера-педагога. – Свердловск, 1985. – 43 с.
6. Климов Е. А. «Психология профессионального самоопределения»: Учеб.пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2004. 304 с. ISBN 5 7695 15066, 231с.
7. Кушнарева И.Ю. Личностные аспекты построения карьеры руководителя: социально-философский анализ: диссертация ... кандидата философских наук : 09.00.11.- Краснодар, 2006.- 190 с.: ил. РГБ ОД, 61 06-9/535.
8. Майлз Дауни. Эффективный коучинг. М., Добрая книга. 2005.
9. Никитина Т.А. Социально-психологические аспекты управления: коучинг. Учебное пособие / Т.А. Никитина, М.А. Шаталина. - Самара, 2008 , стр. 7.
10. Панкратова И.А., Рогова Е.Е. Особенности связи профессиональной направленности и представлений об успешной профессиональной деятельности студентов // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» №3 2012.
11. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996.
12. Разуваев В. Карьерный коучинг // URL: <http://razuvaew.ru/coaching/career-coaching> (дата обращения 11.02.2015).
13. Рогова Е.Е. Взаимосвязь профессиональных представлений и ценностных ориентаций в карьере в студенческом возрасте / 27.12.2013 Номер: Выпуск №7-2013 г.
14. Рубцова С.Ю. Формирование готовности старшеклассников к профессиональному самоопределению с учетом региональных особенностей: Дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 : Москва, 2003 221 с. РГБ ОД, 61:03-13/1687-0.
15. Савкин А., Данилова М. Коучинг по-русски: смелость желать. СПб. РЕЧЬ, 2003.
16. Тимоти Голви «Работа как внутренняя игра. М., Альпина Бизнес букс. 2005.