

- обозрение. – 2007. – № 3. – С. 100–106
5. Рибалка В.В. Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи: Монографія / За ред. І.А. Зязюна. – К.: Видавництво “Віпол”, 2000. – С.626
 6. Якобсон П.М. Психологические проблемы мотивации поведения человека. – М.: Просвещение, 1969. – 317с.
 7. Якунин В.А. Актуальные проблемы вузовской психологии и педагогики в условиях перестройки высшей школы // психолого-педагогическое обеспечение учебного процесса в высшей школе в условиях ее перестройки: Науч. сообщ. к межвуз. конф. - Л.; М., 1988. С. 7-15.
 8. Яценко Т.С. Активная социально-психологическая подготовка учителя к общению с учащимися. – К.: Освіта, 1993. – 208 с.
 9. Pelzer G. Supervision in der Gruppe //: Praxis der Kinderpsychologie, 1984. – S. 183-187.
 10. Scobel W.A. Was ist Supervision? - Gottingen, 1988.
 11. Triandis N.C. Individualism and collectivism. – Boulder, CO Westview Press, 1995.

В статье рассмотрены факторы, которые обеспечивают эффективное формирование профессиональной готовности студентов-психологов к предотвращению и преодолению семейных конфликтов.

In the article considered factors which provide the effective forming of professional readiness of students-psychologists to prevention and overcoming of domestic conflicts.

©2012 р.

В. В. Чернявська (м. Суми)

ФОРМУВАННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ В ПРОЦЕСІ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ

Постановка проблеми. В даний час проблема підготовки висококваліфікованих фахівців здобуває все більше значення. Сучасне суспільство висуває до випускників вищих навчальних закладів особливі вимоги, серед яких важливе місце посідає високий професіоналізм. Процес удосконалення підготовки майбутніх фахівців в умовах сучасної освіти досить складний і обумовлений багатьма чинниками. Одним з них є активація внутрішніх особистісних чинників, які обумовлюють високий зріст професійного життя і кар'єри в тому числі [1].

В останні роки зник негативний відтінок поняття «кар'єри». Зараз людина яка «робить кар'єру» розглядається як особистість, яка зорієнтована на реалізацію особистісного та професійного потенціалу. Кар'єра – це один з показників індивідуального професійного життя особистості [10].

Аналіз психологічної літератури показав, що проблема професійної кар'єри розроблена як у роботах зарубіжних (Д. Сьюпер [13], Е. Шейн [12], Д. Холанд) [4], так і у роботах російських (В.Г. Почебут, В.О. Толста, Н. Сафонова)[1; 5] та українських вчених (О.І. Бондарчук, Л.М.Карамушка, А.П. Поплавська, О.П. Щотка) [8]. В них зазначені проблеми сутності професійної кар'єри, її ролі в діяльності організації та професійному розвитку персоналу організації. Окремі аспекти розвитку кар'єрних орієнтацій з метою становлення професійної кар'єри також знайшли певне відображення у зазначених вчених. Що ж стосується розвитку кар'єрних орієнтацій у студентів ВНЗ, то ця проблема знайшла лише певне відображення в роботах О.П. Щотки [10].

Одним із суттєвих чинників, що впливає на професійну кар'єру студентів є кар'єрні орієнтації, які є важливою складовою професійного «Я – образу» студентів. Кар'єрні орієнтації являють собою спрямованість студентів на певний тип кар'єрного зростання, їх індивідуальні уявлення про послідовність дій, необхідних для отримання професійного досвіду та активності у професійній сфері протягом життя.

Розвиток та формування кар'єрних орієнтацій неможливий без певних знань, що стосуються сутності професійної кар'єри, її основних напрямків, видів та етапів, чинників, які сприяють розвитку професійної кар'єри.

Згідно розробкам лабораторії організаційної психології Інституту психології ім. Г.С. Костюка було виділено три основних напрямки в дослідженні кар'єри: соціально – економічний підхід, управлінський підхід, організаційно – психологічний підхід[9].

Слід підкреслити, що на відміну від соціально-економічного підходу, який в якості основного критерію успішності професійної кар'єри вбачає економічне стимулювання, та управлінського підходу, який акцентує увагу на реалізацію управлінських функцій в професійній кар'єрі, організаційно- психологічний підхід розглядає професійну кар'єру з точки зору можливостей для реалізації психологічного ресурсу в діяльності організації. Даний підхід дозволяє вивчити «психологічне наповнення» професійної кар'єри особистості, тобто ті чинники, які формують особистісний потенціал професійної кар'єри [8].

Базуючись на основних ідеях організаційно-психологічного підходу, професійну кар'єру особистості можна визначити як успішне проходження особистістю основних етапів професійної діяльності в організації, зумовлене досягненням високих показників у професійній діяльності, та яке сприяє її самореалізації та самовираженню, а також забезпечує ефективну діяльність самої організації [5].

Дослідниками організаційно-психологічного підходу були виділені наступні рівні чинників, які впливають на здійснення професійної кар'єри: макрорівень, мезорівень, мікрорівень [8].

Макрорівень – це рівень чинників, що відображають більш узагальнені інституціональні впливи (особливості ринку праці, забезпечення рівних можливостей щодо зайнятості).

Мезорівень – це рівень чинників, що пов'язані зі взаємодією особистості з організаційним середовищем, впливом інших людей на професійне становлення індивіда (планування родини, співвідношення інтересів родини з інтересами роботи).

Мікрорівень – це рівень чинників, що пов'язані безпосередньо з особистістю (мотивація, прийняття рішень щодо зміни ролей, особистісні характеристики, особливості ділового спілкування, кар'єрні орієнтації).

Чинники мікрорівня, як показує аналіз літератури, досліджувались, насамперед, в контексті кар'єрного успіху. Л. Г.Почебут, В. О.Чікер [6] вважають, що особистісними факторами, які заважають досягненню кар'єрного успіху, є перш за все недостатність «особистісного потенціалу» - відсутність необхідних якостей (низька мотивація, екстернальний локус контролю, нерішучість, емоційна нестабільність) та неконструктивні установки стосовно досягнень («страх успіху», невдач, нереалістичність цілей, уникнення ризику, перевага в структурі особистості, спрямованості на себе, а не на справу).

Н.Сафонова виділила основні інваріанти професіоналізму, які визначають професійний успіх [1]:

- освіченість;
- системність і аналітичність мислення;
- комунікативні уміння й навички ефективної міжособистісної взаємодії;
- високий рівень саморегуляції;
- ділова спрямованість;
- ясна Я – концепція, реалістичне сприйняття своїх здібностей і можливостей, адекватна та висока самоповага.

Виходячи з актуальності проблеми та її недостатньої розробленості **мета** нашого дослідження полягала у розробці навчального курсу «Психологічні основи формування кар'єрних орієнтацій у студентів-психологів» з метою оптимізації кар'єрних орієнтацій студентів 5 курсу.

Основні завдання.

1. Оволодіння знаннями, які розкривають суть кар'єрних орієнтацій та їх роль у здійсненні професійної кар'єри;
2. Оволодіння уміннями та навичками діагностики власних кар'єрних орієнтацій та особистісних характеристик, пов'язаних з ними;
3. Оволодіння уміннями та навичками врахування особливостей власних кар'єрних орієнтацій та їх розвитку з метою успішного здійснення професійної кар'єри.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Виходячи з поставленої мети та завдань, нами був розроблений навчальний курс з елементами активних форм та методів навчання. Згідно з розробками лабораторії організаційної психології Інституту психології ім. Г.С. Костюка [8] ми включили такі основні компоненти: інформаційно-смысловий компонент, діагностичний компонент, корекційно-розвивальний компонент.

1. Інформаційно – смысловий компонент.

На лекціях викладався теоретичний матеріал (основні поняття теми, принципи, підходи тощо), який був поділений на три частини.

Частина 1. Психологічні особливості професійної кар'єри.

1. Психологія професійної кар'єри як важливий напрямок організаційної психології.
2. Поняття про професійну кар'єру особистості в організації.
3. Види професійної кар'єри особистості.

Частина 2. Чинники професійної кар'єри студентів.

4. Чинники макрорівня, що впливають на професійну кар'єру особистості.
5. Чинники мезорівня, що впливають на професійну кар'єру особистості.
6. Чинники мікрорівня, що впливають на професійну кар'єру особистості.
7. Кар'єрні орієнтації особистості як суттєві чинники професійної кар'єри.

Частина 3. Психологічне забезпечення формування кар'єрних орієнтацій серед студентів.

8. Технологічні умови забезпечення професійної компетенції працівників освіти.
9. Діагностична робота психолога з проблеми професійної кар'єри.
10. Кар'єрне консультування.
11. Роль активної свідомості особистості у підготовці працівників освіти до професійної кар'єри.

Загалом на лекції відводилось 32 години, на практичні завдання відводилось 22 години, разом на соціально-психологічний тренінг відводилось 54 години.

Завдання на лекціях були спрямовані, насамперед, на формування у студентів умінь та навичок самостійно працювати з психолого – управлінською літературою, виділяти основні підходи до вивчення проблеми професійної кар'єри в організаціях, зрозуміти роль різноманітних чинників, які впливають на становлення кар'єрних орієнтацій, зокрема власної активності у даному процесі.

2. Діагностичний компонент.

У діагностичному компоненті були використані активні форми навчання, насамперед семінар-тренінг, який був спрямований на забезпечення пізнання студентами своїх особистісних характеристик, пов'язаних із кар'єрним зростанням (основні види кар'єрних орієнтацій, особливості комунікативних якостей, стиля мислення, ділового спілкування та поведінки, особистісний контроль над подіями життя).

У ході проведення навчального курсу була здійснена оцінка та аналіз власного типу кар'єрних орієнтацій, особливостей комунікативних якостей, стиля мислення, ділового спілкування та поведінки, особливостей особистісного контролю над подіями життя за такими діагностичними методиками: «Якоря кар'єри» Е. Шейна [8], опитувальник «СМ» [7], методика «Локус контролю» [8], «Якість культури – довіра», «Як ви особисто ставитесь до змін» [11].

Проведенню діагностики за кожною методикою присвячувалось окреме заняття. Крім того, по кожній темі проводилась рефлексія заняття, в рамках якої студенти спільно обговорювали побудову професійної кар'єри своїми одногрупниками. Це давало можливість майбутнім фахівцям побудувати свій особистісний профіль, звернути увагу на свої сильні та слабкі сторони, обговорити отримані дані зі своїми товаришами.

Під час обговорення було встановлено наступне:

- «більшість учасників повинна будувати свою кар'єру враховуючи свої індивідуальні кар'єрні орієнтації»;
- «більшість учасників орієнтована на допомогу оточуючим людям, тому будувати свою кар'єру вони повинні спираючись на «служіння» останнім»;
- «більшість учасників орієнтована не лише на побудову власної кар'єри, але й вміле поєднання саморозвитку, професійного зростання та інтересів сім'ї».
- «виходячи з отриманих даних, більшість студентів закріпила впевненість у тому, що вони обрали вірний напрямок у своїй професійній діяльності» та ін..

3. Корекційно - розвивальний компонент.

Основна мета навчального курсу полягала у розкритті ролі кар'єрних орієнтацій у кар'єрному зростанні студентів та визначенні психологічних умов оптимізації кар'єрних орієнтацій.

Серед даної групи активних форм навчання слід назвати, насамперед, семінар-тренінг, який проводився як підсумковий. У процесі проведення тренінгу використовувалися такі інтерактивні техніки :

- 1) метод незакінчених речень;
- 2) мозковий штурм;
- 3) робота в парах;
- 4) групова дискусія;
- 5) підготовка проектів;
- 6) аналіз та програвання професійних ситуацій.

Метод незакінчених речень: «Мої професійні бажання...»; «Професійна кар'єра це...»; «Оцінка курсу...» [10]. Особливості застосування цієї техніки полягали в тому, що учасники готували відповіді на папірцях та передавали викладачу, який зачитував отримані відповіді. Завдяки цьому учасники мали можливість не лише висловити власну думку щодо даних понять, а й познайомитися з поглядами колег. Так, наприклад, цікавим для учасників було дізнатися про те, що « професійна кар'єра» - це :

- «зростання у професійній сфері, постійне вдосконалення своїх знань, умінь та навичок»;
- «можливість особистісного росту, реалізація творчого потенціалу, самореалізація особистості»;
- «динамічний процес розвитку спеціаліста у своїй області»;
- «можливість реалізувати свій потенціал» та ін..

Цікавим, на наш погляд, були відповіді на такі незакінчені речення, як «Мій успіх пов'язаний з...» :

- «особистісною гармонією та професійною діяльністю»;
- «моїми особистісними якостями»;
- «моїми можливостями»;
- «моїми здібностями та випадковістю»;
- «моєю мотивацією до справи»;
- «внутрішніми та зовнішніми факторами»;
- «від ситуації та особистісних здібностей»;
- «самовизначенням в професійній сфері»;
- «добробутом моїх родичів»;
- «з роботою та навчанням» та ін..

Мозковий штурм: «Аналіз чинників успішності або неуспішності побудови професійної кар'єри». Дана техніка забезпечує генерацію якомога більшої кількості ідей. Тут відсутня будь яка критика, заохочуються всі ідеї, обов'язковим є рівність всіх учасників, використовується метод вільних асоціацій. Ця форма роботи виявила великий інтерес та дуже активну участь самих студентів. Головними чинниками, які сприяють побудові професійної кар'єри, студентами були встановлені такі:

- самопрезентація;
- практична участь у тренінгах;
- додаткова освіта;
- спрямованість на конкретну діяльність;
- обмін досвідом;
- волонтерська робота.

Робота в парах з подальшим груповим обговоренням: «Дорожня карта моїх цілей» [10]. Робота в парах здійснювалась наступним чином. Кожному студенту були надані бланки, на яких були позначені 5 зупинок, де кінцевою зупинкою повинна бути головна професійна ціль. Спочатку студенти самостійно визначали свої зупинки, а потім вони повинні були визначити можливі зупинки для свого сусіда. Підсумком роботи в парах було групове обговорення професійних цілей кожного з учасників тренінгу та можливі шляхи їх досягнення.

Цікавою формою роботи для студентів виявилися групова дискусія та програвання професійних ситуацій. Це дало можливість студентам на власному досвіді, використовуючи свої данні з кар'єрних орієнтацій, власноруч побудувати можливі варіанти розвитку професійної кар'єри. Студентами було виявлено, що для керівника освітньої організації важливі такі кар'єрні орієнтації як «виклик», «підприємництво», «менеджмент», «автономія»; для державного службовця – «служіння», «стабільність роботи», «професійна компетентність»; для консультанта – «служіння», «інтеграція стилів життя», «професійна компетентність».

Програвання професійної ситуації «Кар'єрне консультування» дало можливість студентам відчувати себе як в ролі приймальної комісії, так і в ролі викладача, якого перевіряють на професійну компетентність. Ця форма взаємодії змусила

замислитись студентів про подальші перспективи своєї професійної діяльності, та адекватно оцінити свої можливості щодо побудови майбутньої кар'єри.

Творче завдання: «Створення моделі успішної професійної кар'єри» на основі «стабільного», «автономного» та «службового» типів кар'єрних орієнтацій.

Важливу роль серед активних форм навчання відводилось індивідуальним домашнім завданням за темою «Мої власні кар'єрні орієнтації». Студенти повинні були відповісти на такі запитання:

- 1) «Чи відповідають отримані дані моїм уявленням про себе?»;
- 2) «Чи відповідають мої кар'єрні орієнтації моїм професійним та життєвим планам та уявленням про мою майбутню професійну діяльність?»;
- 3) «Які я хочу розвинути у собі кар'єрні орієнтації?»;
- 4) «Що мені потрібно для цього зробити?»;
- 5) «Як конкретно я можу реалізувати ці умови?»;
- 6) «Як можна використати знання про кар'єрні орієнтації в роботі менеджера?»;
- 7) «Які форми роботи можна для цього використати?».

Висновки.

1. Соціально – психологічний тренінг може бути використаний для:
 - дослідження рівня кар'єрних орієнтацій у студентів різних вузів (факультетів);
 - виявлення чинників, які сприяють розвитку професійної кар'єри;
 - оволодіння знаннями, які розкривають суть кар'єрних орієнтацій та їх роль у здійсненні професійної кар'єри;
 - оволодіння уміннями та навичками діагностики власних кар'єрних орієнтацій та особистісних характеристик, пов'язаних з ними;
 - оволодіння уміннями та навичками врахування особливостей власних кар'єрних орієнтацій та їх розвитку з метою успішного здійснення професійної кар'єри.
 - підвищення ефективності професійної підготовки спеціалістів.
2. Подальшого теоретичного і практичного вирішення вимагають такі питання, як пошук нових методів і прийомів формування кар'єрних орієнтацій у студентів.

Література

1. *Акмеологія з основами психології кар'єри.* Навчальний посібник / Укл. О. М.Гавалешко, В.В. Пасніченко, Т.А. Кривко. – Чернівці: Рута. – 2004. – С.56 - 61.
2. *Клюева Н.В.* Технологии работы психолога с учителем. –М.: ТЦ «Сфера». – 2000.- 192с.
3. *Поплавська А. П.* Еволюція кар'єрного зростання працівників в організації: огляд матеріалів американських досліджень // Актуальні проблеми психології. Том 1. соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. – К.: ІнститутАкмеологія з основами психології кар'єри. Навчальний посібник / Укл. О. М.Гавалешко, В.В. Пасніченко, Т.А. Кривко. – Чернівці: Рута. – 2004. – С.56 - 61.
4. *Поплавська А.П.* Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій військовослужбовців. Автореф. дис...канд. психолог.наук: 19.00.10 / Ін – т. психології ім. Г.С. Костюка АПН України. - Київ.,2006. – 17с.
5. *Почебут Л.Г. Чикер В.А.* Организационная социальная психология. – СПб. – 2000. – С.722 - 730.
6. *Самоукина Н.В.* Психология и педагогика профессиональной деятельности. – М.: Ассоциация авторов и издателей «Тандем».Издательство ЭКМОС. – 1999. – С.246 - 276.
7. *Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти:* Навч. посіб. для студ. вищ.навч. закл. та слухачів ін - тів післядиплом. освіти / За наук.ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. – К.: Міленіум, 2004.- С. 100 – 115.
8. *Технології роботи організаційних психологів:* Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. – К.: Фірма «Інкос», 2005. – 366с.
9. *Тюшев Ю.В.* Выбор профессии: тренинг для подростков. – СПб, 2006.- 160с.
10. *Щотка О.П.* Професійна кар'єра та практика її розвитку в організаціях освіти // Актуальні проблеми психології. Том.1. Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія.: Зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К.: Міленіум, 2002. – С. 83 – 89.
11. *Фрайлингер К., Фишер И.* Управление изменениями в организации / Пер. с нем. Н.П. Береговой, И.А. Сергеевой. – М.: Книгописная палата, 2002. – 264 с.
12. *Schein E. H.* Career dynamics: matching individual and organization need / Reading. MA: Addison – Wesley, 1978.
13. *Super D. E.* A life – span, life – space approach to career development. In D. Brown and Brooks (Edc.), 1990.

В статті раскрыты возможности применения социально – психологического тренинга у студентов. Проанализированы основные психологические факторы, которые влияют на осуществление профессиональной карьеры. Показано основные методы работы психолога со студентами. Определены психологические условия и пути оптимизации карьеры.

The article possibility put into practice socio-psychological training in students. The major psychological factors which influence implementation of professional career are analysed. It is shown the main methods of work of the psychologist with students. Psychological conditions and ways of optimization of career are defined.