



Н. Б. Лисовская

Психологическое сопровождение профессионального становления студентов как фактор повышения качества образования



Трудоустройство молодого специалиста и начало работы по специальности — важнейший этап его профессиональной жизни, а успешность трудоустройства — один из главных показателей качества образования. В современных условиях государственное распределение выпускников после окончания учебных заведений отсутствует. С одной стороны, это дает более широкие возможности для самореализации, поскольку молодой специалист сам выбирает свой дальнейший профессиональный путь. С другой стороны, человек должен самостоятельно прилагать усилия по поиску места работы и трудоустройству в ситуации, когда количество вакансий ограничено, а желающих занять их значительно больше. Устройство на работу — непростой процесс. Далеко не каждый человек способен успешно пройти его, даже при наличии хорошего образования и опыта работы. Молодые же специалисты еще не имеют опыта работы по специальности, а иногда и опыта трудовой деятельности вообще.

Известно, что успешность трудовой деятельности, профессиональной карьеры в целом и отдельных ее этапов зависит не только от способностей и умений человека, но и от его личностных особенностей [2; 4; 5; 7; 10]. Процесс трудоустройства представляет собой один из этапов профессионального пути человека. А значит, его успешное прохождение зависит от личностных особенностей человека, от так называемой личной «конкурентоспособности» [13]: особенностей характера и темперамента, мотивационной сферы и системы ценностей. Это особенно касается молодых специалистов.

В настоящее время во многих учебных заведениях функционирует служба психологического сопровождения студентов. Одной из задач психологического сопровождения на этапе профессионального обучения является подготовка выпускников к трудоустройству и началу работы по специальности [3]. С этой целью разрабатываются и проводятся различные формы тематических занятий, посвященных

Наталья Борисовна Лисовская — кандидат психологических наук, доцент кафедры организационной психологии, заместитель декана психолого-педагогического факультета РГПУ им. А.И. Герцена по практической подготовке и качеству образования. В 1988 году закончила психологический факультет Ленинградского государственного университета по специальности «социальная психология», проходила обучение по методике проведения специального тренинга взаимодействия (CRM России), имеет сертификат тренера-консультанта. Преподаваемые дисциплины: «Управление персоналом», «Психология работы с персоналом», «Оценка персонала», «Мотивация трудовой деятельности», «Эффективные коммуникации в профессиональной деятельности», «Профорориентационные технологии» и др. Сфера деятельности: организационное и управленческое консультирование; тренинг; разработка и проведение программ по оценке и развитию персонала организации. Учебно-методические работы: «Психологическое сопровождение профессиональной карьеры» (СПб, 2004); «Мотивация трудовой деятельности» (СПб, 2005); «Практикум по профорориентационным технологиям» (СПб, 2006).





формированию навыков поведения на рынке труда: поиск вакансий по различным источникам, написание резюме, подготовка к собеседованию с работодателем и т.д. Владение этими навыками является необходимым условием успешности трудоустройства и обязательно должно быть включено в программу психологического сопровождения. Однако для того чтобы быть конкурентоспособным на рынке труда, выпускнику необходимы достаточный уровень развития некоторых личностных качеств, определенная социально-психологическая зрелость [11], он должен быть психологически готов к началу трудовой деятельности.

Под *профессиональным становлением* (профессионализацией) человека понимается процесс формирования, развития и совершенствования его как субъекта труда, включающий в себя формирование специфических видов трудовой активности, его психологических, физиологических, поведенческих характеристик. Профессиональное становление — длительный процесс, который, по мнению большинства авторов, начинается задолго до того момента, когда человек приступает собственно к профессиональной деятельности, и даже до того, как человек совершает выбор профессии. В настоящее время существует много теорий профессионализации, разработанных как в нашей стране, так и за рубежом. Все авторы рассматривают профессиональное становление человека как стадийный процесс и выделяют, как правило, «подготовительный» этап, а затем стадии профессионального выбора, профессионального обучения, профессиональной деятельности. Теории разных авторов различаются тем, что положено в основу выделения стадий, и, соответственно, содержанием стадий.

В зарубежной психологии особую популярность приобрела концепция профессиональной зрелости Д. Сьюпера. По его мнению, профессиональное становление человека состоит в развитии и реализации профессиональной «Я»-концепции. Сьюпер выделяет стадии пробуждения, исследования, консолидации, сохранения и спада [6].

В отечественной психологии широкое распространение получила периодизация, предложенная Е.А. Климовым. Он рассматривает профессиональное становление человека как развитие субъекта труда и обозначает стадии в соответствии с видами деятельности, преобладающими в каждый конкретный период. В период допрофессионального развития выделяются стадия предыгры, стадия игры, стадия овладения учебной деятельностью; периоду выбора профессии соответствует стадия оптации; в период профессиональной подготовки и дальнейшего становления профессионала выделяются стадия адепта, стадия адаптанта, стадия интернала, стадия мастерства, стадия авторитета, стадия наставника [5].

Период профессионального обучения выделяется как отдельная стадия профессионализации практически во всех теориях. Однако разные авторы рассматривают ее с разных позиций. В периодизации Е.А. Климова [5] период профессионального обучения называется *стадией адепта* (15 (18) – 16 (23) лет). На этой стадии происходит овладение профессией в различных учебных заведениях; овладение знаниями, умениями, навыками, профессионально важными качествами, системой ценностей, необходимыми для избранной профессии. В концепции Сьюпера [6] возрасту обучения профессии соответствует *стадия исследования* (14–25 лет), на которой индивид осуществляет поиск себя в различных ролях с учетом своих реальных профессиональных возможностей.

Что касается начального периода профессиональной деятельности, то в зарубежной психологии не принято выделять его в отдельную стадию профессионализации. В периодизациях зарубежных авторов вслед за стадией профессиональной подготовки наступает длительная стадия (до 40–44 лет) профессиональной деятельности человека, суть которой состоит в интенсивной трудовой деятельности, развитии и совершенствовании профессионального мастерства. В отечественной психологии принято рассматривать период профессиональной деятельности более детально, выделять в нем несколько стадий. В частности, принято выделять стадию адаптации к работе. В теории Е.А. Климова [5] этот этап обозначен как *стадия адаптанта*. На этой стадии происходит привыкание молодого специалиста к работе, приспособление к социальным и профессиональным нормам, условиям, процессам трудовой деятельности; формирование значимых черт личности профессионала, развитие профессионально важных качеств, специальных способностей. В периодизации Э.Ф. Зеера [3] этот период называется *стадия профессиональной адаптации*. Ее содержание сходно с тем, что описывает Е.А. Климов, но более детализировано. Молодые специалисты приступают к самостоятельной трудовой деятельности. Профессиональная ситуация развития при этом кардинально меняется: новый разновозрастной коллектив, другая иерархическая система производственных отношений, новые социально-профессиональные ценности, иная социальная роль и, конечно, принципиально новый вид ведущей деятельности.

В современном обществе наблюдается все большее возрастание требований к личности профессионала, что ведет к необходимости совершенствования системы непрерывного профессионального образования и сопровождения специалистов на разных этапах профессионализации. Любой человек может столкнуться с определенными трудностями в процессе своего профессионального становления (выбор профессии, трудовая адаптация, частичная или полная потеря трудоспособности и т.д.),



и для разрешения этих трудностей часто бывает нужна психологическая помощь. Социально-психологическое сопровождение профессионального становления в настоящее время считается одной из наиболее эффективных парадигм оказания психологической помощи [8]. *Психологическое сопровождение — это целостный процесс изучения, формирования, развития и коррекции профессионального становления личности* [3]. Но при этом важно понимать, что люди, осуществляющие психологическое сопровождение, не призваны преподнести сопровождаемому готовое решение проблем, осуществлять за него выбор и т.д. Исходным положением для формирования теоретических основ психологического сопровождения стал личностно-ориентированный подход. Сопровождение при этом трактуется как помощь субъекту в формировании ориентационного поля развития, ответственность за действия в котором несет он сам [3]. Задача психологического сопровождения — это, прежде всего, актуализация саморазвития человека, его стремления к личностному и профессиональному росту [12]. Психологическое сопровождение призвано не только оказывать своевременную помощь и поддержку, но и научить человека самостоятельно преодолевать трудности на пути профессионального становления, ответственно относиться к своему становлению, помочь человеку стать полноценным субъектом своей профессиональной жизни [3].

Для реализации функций психологического сопровождения используются личностно-ориентированные технологии профессионального развития [3]: развивающая диагностика; тренинги личностного и профессионального развития и саморазвития; мониторинг социально-профессионального развития; технологии формирования психологической аутокомпетентности; психологическое консультирование по проблемам социально-профессионального развития; проектирование альтернативных сценариев профессиональной жизни; личностно-ориентированные тренинги повышения социально-профессиональной и психолого-педагогической компетентности; ретроспекция профессиональной жизни (метод психобиографии); тренинги самоуправления, саморегуляции эмоционально-волевой сферы и самовосстановления личности.

На разных этапах профессионального становления на первый план выступают разные задачи психологического сопровождения этого процесса. Нас в данном случае интересует психологическое сопровождение на стадии профессионального обучения. Рассмотрению его особенностей будет посвящен следующий раздел.

Прежде всего, стоит отметить, что в настоящее время активно разрабатываются программы психологического сопровождения именно на стадии профессионального обучения [8;12]; в учебных заведениях предпринимаются попытки организации

служб психологического сопровождения. Однако еще не собрано достаточное количество эмпирического материала для разработки программ, включающих решение всех задач психологического сопровождения на данной стадии. При описании задач психологического сопровождения на стадии профессионального обучения Э.Ф. Зеер выделил *три этапа профессионального обучения и воспитания: адаптации, интенсификации и идентификации* [3]. Психологическое сопровождение на каждом этапе отличается по своему содержанию.

На этапе *адаптации* первокурсники приспосабливаются к условиям и содержанию профессионально-образовательного процесса, осваивают новую социальную роль, налаживают взаимоотношения друг с другом и с педагогами. Ведущая деятельность — учебно-познавательная. Психологическое сопровождение заключается в оказании первокурсникам помощи в адаптации к новым условиям жизнедеятельности. К технологиям психологического сопровождения относятся: диагностика готовности к учебно-профессиональной деятельности, мотивов учения, ценностных ориентаций, социально-психологических установок; помощь в развитии учебных умений и регуляции своей жизнедеятельности; консультирование первокурсников, разочаровавшихся в выборе профессии; коррекция профессионального самоопределения при компромиссном выборе профессии. Психологическими критериями успешного прохождения этого этапа являются адаптация к учебно-познавательной среде, личностное самоопределение и выработка нового стиля жизнедеятельности.

На этапе *интенсификации* происходит развитие общих и специальных способностей обучаемых, интеллекта, эмоционально-волевой регуляции, ответственности за свое становление, самостоятельности. Ведущая деятельность — научно-познавательная. Психологическое сопровождение сводится к диагностике личностного и интеллектуального развития, оказанию помощи, поддержки в решении проблем взаимоотношений со сверстниками и педагогами, а также сексуальных отношений. К технологиям сопровождения относятся развивающая диагностика, психологическое консультирование, коррекция личностного и интеллектуального профилей. Психологическими критериями продуктивности этого этапа являются интенсивное личностное и интеллектуальное развитие, социальная идентичность, самообразование, оптимистическая жизненная позиция.

На этапе *идентификации* важное значение приобретает формирование профессиональной идентичности, готовности к будущей практической деятельности. У студентов появляются новые, становящиеся все более актуальными ценности, связанные с материальным и семейным положением, трудоустройством. Психологическое сопро-



вождение заключается в финишной диагностике профессиональных способностей, помощи в нахождении профессионального поля для реализации себя, поддержке в нахождении смысла будущей жизнедеятельности. Главное — помочь выпускникам профессионально самоопределиться и найти место работы. Психологические критерии успешного прохождения этого этапа — отождествление себя с будущей профессией, формирование готовности к ней, развитая способность к профессиональной самопрезентации (способность производить хорошее впечатление при устройстве на работу и вхождении в профессиональную группу).

Мы рассмотрели понятия профессионального становления и психологического сопровождения этого процесса. Перейдем теперь к проблеме исследования факторов, влияющих на успешность профессиональной карьеры. Далеко не каждому работающему человеку удается достичь успехов в своей профессиональной карьере. Этот факт можно объяснить разными причинами. С одной стороны, это зависит от уровня притязаний каждого конкретного человека по отношению к работе. Для кого-то работа, служебный и профессиональный рост, развитие и совершенствование в рамках профессиональной деятельности очень важны. А кто-то отводит работе незначительную роль в своей жизни и не стремится к особым успехам и достижениям в ней. Однако стремление к успеху не гарантирует его достижения. Одни люди стремятся к успеху и достигают его, а другим, при тех же условиях и возможностях, не удается этого сделать. В настоящее время проводится множество исследований, посвященных изучению факторов, связанных с успешностью или неуспешностью в профессиональной карьере. Исходя из природы происхождения, принято выделять 4 группы факторов, тормозящих карьерное продвижение [9]: физические — обусловлены состоянием организма; социальные — факторы социальной природы, обусловленные дезорганизацией на различных уровнях социального устройства; идеальные — связаны с культурой и нравственностью человека; психологические — подразделяются на социально-психологические, обусловленные положением и особенностями взаимодействия работника с коллегами в рабочей группе, управленческой команде, и личностные.

Особое внимание психологи уделяют изучению психологических факторов. Существуют исследования, посвященные изучению факторов, влияющих на успешность профессиональной карьеры в целом, на успешность прохождения отдельных стадий профессионального становления, успешность преодоления трудностей, эффективность поведения в определенных значимых ситуациях и т.д. Считается, что именно психологические факторы имеют решающее значение для достижения успеха.

В нашем исследовании мы попытались опреде-

лить, какие психологические факторы влияют на успешность трудоустройства молодого специалиста. При этом под успешностью трудоустройства молодого специалиста мы будем понимать трудоустройство по специальности при желании это сделать. В качестве объекта исследования выступили молодые специалисты, выпускники высших и средних учебных заведений. В работе нами были использованы следующие методы: 1) анкетирование (авторская анкета); 2) 16-факторный личностный опросник Р. Кеттелла (форма В); 3) методика диагностики уровня субъективного контроля Дж. Роттера (адаптация Бажина Е.Ф., Голынкиной С.А., Эткинды А.М.) [1]; 4) тест «Мотивация достижений» А. Мехрабиана; 5) методика «Якорь карьеры» Э.Шейна; 6) беседа, направленная на уточнение и дополнение информации, полученной в ходе анкетирования. В состав исследуемой выборки вошло 60 человек, молодых специалистов различных специальностей. Из них 30 вошли в группу «успешно трудоустроившихся» (20 выпускников 2005 года, 10 выпускников 2004 года) и 30 «безработных» (21 выпускник 2005 года, 9 выпускников 2004 года).

В результате проведенного исследования нами было установлено следующее.

1. На успешность трудоустройства влияют уровень развития ряда личностных качеств, а также особенности локализации контроля, мотивационных тенденций, системы профессиональных ценностей и поведения на рынке труда.

2. Среди личностных качеств, влияющих на успешность трудоустройства, были выделены следующие: активность, готовность иметь дело с незнакомыми обстоятельствами и людьми, склонность к риску; позитивное отношение к нововведениям, стремление быть информированным, выраженность интеллектуальных интересов; развитый самоконтроль, организованность, дисциплинированность.

3. Особенности локализации контроля, связанные с успешностью трудоустройства, заключаются в высоком уровне общей интернальности и низкой степени выраженности «феномена защитной экстернальности».

4. Особенности мотивационной сферы, связанные с успешностью трудоустройства, заключаются в более высоком уровне ориентации на достижения.

5. Особенностью системы профессиональных ценностей, связанной с успешностью трудоустройства, является ее непротиворечивость.

6. На успешность трудоустройства молодого специалиста влияет высокий уровень профессиональной гибкости, ориентация на получение профессионального опыта.

7. Низкий уровень активности поиска вариантов трудоустройства, ориентация в первую очередь на высокий заработок негативно связаны с успешностью трудоустройства.



РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ К ТРУДОУСТРОЙСТВУ И НАЧАЛУ РАБОТЫ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ В РАМКАХ ПРОГРАММЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ НА ЭТАПЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

Прежде всего, стоит обратить внимание на развитие ряда личностных особенностей: активность, готовность иметь дело с незнакомыми обстоятельствами и людьми, склонность к риску; позитивное отношение к нововведениям, стремление быть информированным, выраженность интеллектуальных интересов; развитый самоконтроль, организованность, дисциплинированность; интернальный локус контроля; ориентация на достижения; непротиворечивость системы профессиональных ценностей; профессиональная гибкость. Эта работа должна проводиться с использованием личностно-ориентированных технологий.

Полезны будут обучающие программы, направленные на развитие навыков поиска вакансии по различным каналам, определение наиболее подходящих для конкретной профессии каналов поиска, написания резюме и самопрезентации в ситуациях, связанных с профессиональной деятельностью.

Необходимо предоставлять подробную информацию об особенностях работы по профессии, ее плюсах и минусах, специфике работы в различных учреждениях, юридических аспектах трудовой деятельности. Уместно давать информацию о цикле профессионального становления личности, в особенности о трудностях, связанных с периодом профессиональной адаптации. В качестве психологической поддержки будут уместны консультации преподавателей и психологов по проблемам эмоциональных трудностей, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бажин Е.Ф., Галынкина Е.А., Эткинд А.М. Метод исследования субъективного контроля // Психологический журнал. 1984. № 3.
2. Демин А.Н. Психологические факторы восстановления трудовой занятости // Вопросы психологии. 2004. № 3.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессий. — М., 2003.
4. Карелина И.М. О личностных факторах психологической профессиональной адаптации // Вестник Балтийской педагогической академии. — СПб, 1998. — Вып. 18.
5. Климов Е.А. Введение в психологию труда. — М., 1988.
6. Крайг Г. Психология развития. — СПб, 2002.
7. Лисовская Н.Б. Психологическое сопровождение профессиональной карьеры. Методические рекомендации. — СПб, 2004.
8. Микляева А.В., Румянцева П.В., Тужикова Е.С., Тулицина И. А. Психологическое сопровождение профессиональной деятельности начинающих психологов. — СПб, 2003.
9. Могилевкин Е. Личностные факторы и карьера // Прикладная психология и психоанализ. 1998. № 2.
10. Парамонова М.В. Психологические детерминанты успешного выбора профессии // Автореферат на соискание ученой степени канд. психол. наук. — Иркутск, 2000.
11. Рогов В.И. Выбор профессии. Становление профессионала. — М., 2003.
12. Слюсарев Ю.В. Психологическое сопровождение как фактор активизации саморазвития личности // Автореферат на соискание ученой степени кандидата пс. наук. — СПб, 1992.
13. Статьи издательства «Деловой мир». — www.d-mir.ru.