

М. А. Бысенкова

ГОТОВНОСТЬ К ВЫБОРУ КАРЬЕРЫ КАК ВАЖНЫЙ КОМПОНЕНТ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ САМООПРЕДЕЛЕНИИ СТАРШЕКЛАСНИКОВ

В статье рассматривается актуальная проблема готовности старшеклассников к выбору карьеры в процессе профессионального самоопределения. Приведены результаты теоретического исследования возможностей методики «Фазы принятия карьерного решения» по выявлению карьерной готовности старшеклассников в контексте организации их психолого-педагогического сопровождения.

Требования сегодняшнего дня, связанные с реформированием образования в республике, состояние современного рынка труда констатируют необходимость создания условий в системе среднего образования для воспитания, обучения и формирования специалистов с высоким уровнем конкурентоспособности. Данная ситуация обусловлена не только социально-экономическими проблемами, но и тем, что в старшем школьном возрасте, когда профессиональное самоопределение является одной из основных задач, выпускник школы не всегда способен реализовать свой потенциал в будущей профессиональной деятельности. Это активизирует нас на поиск новых инновационных моделей, форм и методов в работе по профессиональному самоопределению старшеклассников.

Сегодня проблема профессионального самоопределения старшеклассников, а именно формирования личности, способной к успешной профессиональной самореализации в педагогической практике решается средствами профессиональной ориентации. Действенным и весьма перспективным средством введения системы профессионального самоопределения человека в контексте всей его жизнедеятельности является процесс планирования карьеры, позволяющий сделать профессиональный выбор одним из факторов личностной самореализации на основе осознания жизненной стратегии человека.

Планирование карьеры рассматривается как процесс поэтапного развития профессиональной самоконцепции и самоопределения в терминах собственных способностей, талантов, мотивов, потребностей, отношений, ценностей. Это процесс последовательного включения учащегося в репродуктивно-познавательную, исследовательскую и проектно-практическую деятельность по построению личного плана карьеры.

Для старшеклассников характерным является то, как отмечает Л. И. Божович [1], что это новая для них социальная ситуация развития, центральным новообразованием личности которой является рождение жизненной перспективы, а основная потребность – самоопределение. Это своеобразие внутренней позиции, заключается в том, что школьники старших классов – это «люди, обращенные в будущее, и все настоящее выступает для них в свете этой основной направленности их личности» [2, с. 148].

Главная мотивация возрастного периода связана с активным стремлением к личностному самосовершенствованию, – это самопознание, самовыражение и самоутверждение. В отличие от предыдущих возрастных периодов подросток меняет свою ориентацию и становится направленным на осознание своих личностных особенностей. Сама же социальная ситуация развития изменяется в сознании подростка и образует новые ценностные ориентации – ребенок начинает интенсивно рефлексировать на себя и социум. Возрастает уровень осмысления, который предполагает формирование личностных смыслов. В этом процессе большое значение имеет отношение человека к различным компонентам профессиональной карьеры (мотивация, цели и т. д.), а также к структуре собственной личности (профессионально важные качества, установки и т. д.).

В этой связи, изучение состояния готовности старшеклассников к планированию карьеры на пороге окончания школы представляется крайне важным в выборе дальнейшей профессиональной деятельности, а также для практического сопровождения этого процесса, которое включает в себя организацию психологического консультирования и информирования старшеклассников.

Карьерная готовность личности является, прежде всего, динамической смысловой структурой, определяющей качество активности личности в профессии, ее мотивацию и уровень способностей. Как отмечает Д. И. Фельдштейн, в период от 15 до 17 лет идет развитие абстрактного и логического мышления, рефлексии личного жизненного пути, желание самореализоваться, что усиливает потребность юношества занять позицию той или иной социальной группы и определенные гражданские позиции [3]. Таким образом, данный возрастной период отнесен к социальной позиции «я в обществе», промежуточному рубежу развития, когда возникает потребность в самореализации. По завершении этого этапа, к 17 годам у личности сформировывается социальная позиция своего места в обществе, реального выделения своего «я» в системе отношений с другими людьми [4]. Именно рефлексия как одно из основных новообразований обуславливает постоянное движение человека в смысловом пространстве. Изменение смысла, приводит к изменению профессиональной карьеры и меняет саму личность. Личностный смысл является особым отношением человека к жизненным ценностям, которые регулируют жизнедеятельность личности и ее поведение. Смысл – это то, ради чего живешь. Это наши цели, мотивы, потребности, чувства, позиции, черты характера и т. д. Человек расставляет приоритеты, находит и обнаруживает смысл среди множества других ценностей жизни. Переживая это, он обретает результат реального профессионального самоопределения, в котором уровень карьерной готовности личности к принятию профессионального решения выступает показателем большей или меньшей успешности данного процесса.

В научной психологической литературе феномен карьерной готовности рассматривается в работах Дж. Сьюпера, М. Л. Савицкас, А. Хирски и Д. Лэйж как готовность и способность личности успешно вовлекаться в процесс принятия решения о карьере и достичь обоснованного карьерного решения [5–7]. Уровень развития карьерной готовности чаще всего изучается психологами через соотнесение и взаимосвязь фаз карьерного решения с карьерной готовностью.

Для оптимизации социальной ситуации развития старшеклассника важным является своевременная помощь, направленная на сопровождение развития готовности к выбору карьеры. В основе психологического сопровождения стоит личностно ориентированный подход, в логике которого развитие понимается нами как выбор и освоение старшеклассником путей профессионального становления, реализуя полноценный профессионально-психологический потенциал и удовлетворение потребностей личности.

Психологическое сопровождение основано на единстве четырех функций: диагностики возникшей проблемы, информации о проблеме и путях ее решения, консультации на этапе принятия решения и выработки плана решения проблемы, первичной помощи на этапе реализации плана решения.

Одна из главных задач сопровождения развития готовности к выбору карьеры является не только оказывать своевременную помощь и поддержку старшеклассников, но и научить их самостоятельно преодолевать трудности этого процесса, ответственно относиться к своему становлению, помочь в построении своей профессиональной жизни. Необходимость решения этой задачи обусловлена социально-экономической нестабильностью, многочисленными переменами в личной жизни каждого человека, индивидуально-психологическими особенностями, а также случайными обстоятельствами.

Для осуществления данной задачи в плане организации психологического консультирования школьников представляет интерес интегрированная модель шести фаз

карьерного решения, предложенная А. Хирски и Д. Лэйж. Каждая из фаз этой модели находит свое отражение в типичных запросах клиентов в карьерном консультировании. В своем исследовании модели карьерного выбора авторы использовали психодиагностический опросник для определения на какой фазе карьерного выбора находится испытуемый [5].

Ученые А. Хирски и Д. Лэйж выделили четыре ведущих параметра, посредством которых можно рассматривать карьерную готовность:

1) карьерная решимость (чувство решимости и следование карьерному выбору, согласно исследованию ученых, является важным фактором карьерной готовности);

2) карьерное планирование (главной особенностью планирования карьеры является то, что этот процесс преследует долгосрочные цели и сводится не просто к выбору профессии, а построению профессионально-жизненного пути, приносящего удовлетворение в течение всей жизни и является одним из базовых компонентов карьерной готовности);

3) исследование карьеры (здесь понимается степень исследования внешней среды, т. е. знания о типах карьеры, изучение разнообразных вариантов карьеры через сбор информации о организациях, о различных профессиях, динамике развития различных отраслей экономики);

4) профессиональная идентичность (представление человека о самом себе, ясная и стабильная картина целей, интересов и талантов. Развитие профессиональной идентичности способствует прогрессу в процессе принятия решения по выбору карьеры).

Нами было проведено теоретическое изучение влияния профессиональной идентичности старшеклассников на их готовность и выбор карьеры в процессе их профессионального самоопределения.

Для последующего эксперимента по исследованию был выбран русскоязычный вариант методики «Фазы принятия карьерного решения», основанной на модели принятия карьерного решения А. Хирски и Д. Лэйж. Данная методика очень проста и включает в себя 6 вопросов. Внешняя валидность методики подтверждена в ходе корреляционного анализа фазы карьерного решения с мотивационными установками участников исследования, что дает возможность проводить экспресс-диагностику этапов карьерного решения.

Планируемые результаты будут положены в основу разработки психолого-педагогических условий организации сопровождения старшеклассников в планировании карьеры.

Литература

1 Божович, Л. И. Личность и ее формирование в детском возрасте / Л. И. Божович. – М.: Просвещение, 1968. – 364 с.

2 Божович, Л. И. Проблемы формирования личности: 2-е издание ; под ред. Д. И. Фельдштейна. – М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 1997. – 352 с.

3 Фельдштейн, Д. И. Психология развития человека как личности: Избр. тр. : в 2 т. / Д. И. Фельдштейн. – М.: МПСИ; Воронеж : МОДЭК, 2005. – Т. 1. – 568 с.

4 Фельдштейн, Д. И. Психологические аспекты изучения современного подростка / Д. И. Фельдштейн // Вопросы психологии. – 1983. – № 1. – С. 33–42.

5 Hirschi, A. The relation of secondary student's career choice readiness to a six-phase model of career decision making / A. Hirschi, D. Lage // Journal of Career Development. – 2007. – Vol. 34. – № 2. – С. 164–191.

6 Savickas, M.L. Career maturity: the construct and its appraisal / M.L. Savickas // Vocational Guidance Quarterly. – 1984. – № 32. – С. 222–231.

7 Super, D. E. A life-span, life-space approach to career development / D. E. Super // Career Choice and Development / Ed. by D. Brown, L. Brooks. 2nd ed. – San Francisco: Jossey-Bass, 1990. – С. 197–261.