

КОУЧИНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ІНСТРУМЕНТ КАР'ЄРНОГО САМОМЕНЕДЖМЕНТУ В РОБОТІ ЗІ СТУДЕНТАМИ-ПСИХОЛОГАМИ

COACHING TECHNOLOGIES AS A TOOL OF CAREER SELF-MANAGEMENT IN WORK WITH STUDENTS-PSYCHOLOGISTS

У статті розглянуто еволюцію поняття кар'єри й кар'єрного консультування на сучасному етапі розвитку суспільства. Кар'єра стає прогнозованим результатом професійного саморозвитку особистості, а не кінцевою метою професіоналізації. Оскільки поле професійних психологічних послуг в Україні слабо структуроване й перенасичене неякісним контентом, студентів-психологів уже на початкових етапах навчання варто активно залучати до оволодіння технологіями кар'єрного самоменеджменту, під яким ми розуміємо діагностику власного кар'єрного потенціалу, поетапне планування майбутньої кар'єри та успішну реалізацію професійних намірів. Коучингові технології, на нашу думку, є найбільш дієвим інструментом кар'єрного самоменеджменту в разі ускладнення з кар'єрним самопроекткуванням.

У роботі викладача коучингові технології – це система заходів, що спрямована на підвищення як професійного, так й особистісного рівня розвитку студента за допомогою соціально-психологічних, організаційних та економічно-заохочувальних (наприклад, участь у міжнародних грантових проектах) методів впливу на його особистість.

Унікальність коучингу як інструменту кар'єрного самоменеджменту в підготовці студентів-психологів полягає в можливості діагностувати й розвинути кар'єрний потенціал особистості, під яким ми розуміємо наявність певних психофізіологічних даних, професійних навичок, внутрішньої творчої енергії, сукупність рис особистості, що забезпечують можливість і межі її розвитку в професійній діяльності.

Також коучингові технології сприяють актуалізації прихованого лідерського потенціалу особистості, що допомагає виховувати активних, ініціативних, компетентних, асертивних, самоєфективних і тому конкурентоспроможних фахівців.

Ключові слова: кар'єра, кар'єрний потенціал, консультування з питань кар'єри,

кар'єрний самоменеджмент, самоактуалізація, коучинг.

The article considers the evolution of the concept of career and career counseling at the present stage of development of society. A career becomes a predictable result of a person's professional self-development, not the ultimate goal of professionalization.

As the field of professional psychological services in Ukraine is poorly structured and oversaturated with low-quality content, students of psychology in the initial stages of training should be actively involved in mastering career self-management technologies, by which we mean diagnosing one's career potential, step-by-step planning of future careers and successful realization of professional intentions.

In our opinion, coaching technologies are the most effective tool for career self-management in cases of complications with career self-design. In the work of a teacher, coaching technology is a system of activities aimed at improving both professional and personal level of student development through socio-psychological, organizational and economic incentives (eg, participation in international grant projects) methods of influencing his personality.

The uniqueness of coaching as a tool of career self-management in the training of student psychologists is the ability to diagnose and develop career potential of the individual, by which we mean the presence of certain psychophysiological data, professional skills, inner creative energy, a set of personality traits that provide opportunities and boundaries its development in professional activity.

Also, coaching technologies contribute to the actualization of the hidden leadership potential of the individual, which helps to educate active, proactive, competent, assertive, self-effective and therefore competitive professionals.

Key words: career, career potential, career counseling, career self-management, self-actualization, coaching.

УДК 159.92

DOI <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2020.19.34>

Чаркіна О.А.

к.пед.н., доцент,
доцент кафедри практичної психології
Криворізький державний педагогічний
університет

Постановка проблеми. Модернізація сучасного українського суспільства пов'язана з концептуальними змінами панівних моделей професійної поведінки. У суспільній свідомості під тиском ринкових стосунків відбувається трансформація самого поняття кар'єри: від безпринципної гонитви за особистим добробутом на тлі нехтування цінностями й ідеалами суспільства до усвідомленого вибору життєвого шляху.

Предиктором успішності життя, на думку більшості наших сучасників, стає не просто досягнення людиною високого соціального становища, що пов'язане з матеріальними

можливостями, владними повноваженнями і є результатом плідної та цілеспрямованої професійної кар'єри, а передусім усвідомлений вибір професії як стратегії самоздійснення й самореалізації, у межах якої успішна кар'єра не є кінцевою метою, а стає очікуваним, прогнозованим результатом професійного самоменеджменту особистості.

Набуття людиною бажаного соціального статусу залежить від її інтеграції в навчально-професійну та/або професійно-трудова діяльність, однак під час суспільних трансформацій, коли країна знаходиться у важкому кризовому стані, зумовленому несприятливою

епідеміологічною, економічною, військово-політичною тощо складниками життєвої ситуації, процес формування професійної кар'єри стає суперечливим і некерованим.

Українське суспільство характеризується високим рівнем диференційованості. Розбіжності в рівні освіти, прибутків, добробуту громадян сприяють реалізації різних стратегій поведінки в професійно-трудої сфері. Труднощі побудови професійної кар'єри психолога полягають ще й у тому, що система ціннісних орієнтацій, етичних норм і фахових компетенцій у галузі соціально-поведінкових наук перебуває на сьогодні в процесі трансформації. Не так давно завершено розробку галузевих стандартів, які, проте, важко назвати чіткими і зрозумілими; не проводиться державна атестація, сертифікація або ліцензування роботи не тільки психологів-консультантів – приватних практиків, а й колективних суб'єктів: кризових центрів, громадських організацій, волонтерських об'єднань та інших установ з надання психологічних послуг населенню, що робить професійне поле слабко структурованим і перенасиченим неякісним контентом.

Саме тому студентів-психологів уже на початкових етапах навчання варто активно залучати до оволодіння технологіями кар'єрного діагностики власного кар'єрного потенціалу особистості, поетапне планування майбутньої кар'єри (самопроекування) й успішну реалізацію професійних намірів (самоздійснення).

Постановка завдання. Мета статті – розглянути еволюцію поняття кар'єри й кар'єрного консультування на сучасному етапі розвитку суспільства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Предметна сфера психологічних досліджень кар'єри включає вивчення мотивації кар'єри; постановки кар'єрних цілей; механізмів кар'єрного процесу; можливостей управління кар'єрою персоналу в організації; чинників, що сприяють успішному розвитку індивідуальної кар'єри; гендерних аспектів кар'єри; становлення та розвитку особистості у ході кар'єрного просування тощо.

Найбільш розповсюдженими теоретичними підходами до вивчення проблематики кар'єри є узгоджувальний підхід, феноменологічний підхід, підхід з позицій розвитку та прийняття рішень, суб'єктно-діяльнісний підхід. Узгоджувальні підходи включають теорії й методи, що спираються на диференційну психологію та ситуаційні теорії; до останніх належать структурний підхід, контекстуальний підхід і підхід з позицій соціалізації. Диференційний підхід передбачає короткотермінове консультування та класифікацію персоналу. Ситуаційний підхід ураховує соціоекономічний статус батьків як детермінанту професійного само-

визначення дітей. Феноменологічний підхід базується на теорії Я-концепції, що зосереджується на індивіді як суб'єкті прийняття рішення в конкретній ситуації. Підхід з позицій розвитку зумовлюється тим, що зростання – це стадія дитинства, у ході якої формуються різні Я-концепції, проте в уявленнях про професії переважають ідентифікації з ключовими фігурами, фантазіями та ейдосами дитинства. Підхід із позицій прийняття рішень заснований на понятті стилю рішення. Вітчизняний суб'єктно-діяльнісний підхід дає змогу розглядати всі компоненти кар'єри як взаємопов'язані та взаємозумовлені складники [1].

Розвиток кар'єри сучасної особистості здійснюється в умовах динамічної інформатизації та технологізації соціально-економічних відносин, що зумовлює необхідність здійснення професійної діяльності на засадах системного вдосконалення професійних умінь і знань згідно з вимогами конкретних умов праці [6, с. 6].

Для проведення кар'єрного консультування важливо розуміти, що на кар'єру, як і на будь-який інший об'єкт, впливають різні чинники – найбільш значущі обставини, що виступають як рушійні сили, причини процесу трудового переміщення. Однак набір цих чинників не є сталим і залежить від рівня розвитку суспільства [5, с. 114].

Для ефективної побудови кар'єри спочатку необхідно зробити чітко усвідомлений адекватний вибір напряму професійного розвитку. Для цього враховується прогнозований майбутній попит на професію; особисті здібності й схильності, можливі шляхи кар'єри (адміністративної, творчої, політичної тощо), умови отримання освіти (територіальна доступність ЗВО, вартість освітніх послуг тощо).

При виборі професії повинні враховуватися такі обставини: складність або простота виконуваних робочих функцій, поширеність професії, затребуваність роботи та професійної діяльності, діапазон можливих посад; можливості вибору місця проживання. Окреме значення у виборі сучасної професії й побудові успішної кар'єри має рівень оплати праці в різних професійних сферах, які залежать від різних чинників (суспільна значущість, наближеність до бюджету, специфічне становище працівників, дефіцит фахівців у галузі тощо).

У межах кар'єрного самоменеджменту й кар'єрного консультування (коучингу з питань кар'єри) варто розуміти та враховувати особистісні особливості кар'єри. Бажання «робити кар'єру», здійснювати кар'єрний рух убудовано в систему мотивації людини.

Девід Макклелланд виділив три базові мотиви вибору особистої кар'єри [7]. Насамперед це прагнення до влади. Ті, хто прагнуть до влади, енергійні, відверті у вираженні своїх

думок і почуттів, не бояться конфронтації й відстоюють свої позиції. Вони вимагають до себе уваги та поваги, прагнуть до лідерства. Люди, які досягли вищого рівня управління, – топ-менеджери, керівники держав – часто мають таку орієнтацію. Другий основний мотив у побудові кар'єри – це прагнення до успіху. Бути «успішним» часто означає досягати успіху в кар'єрному просуванні. Найчастіше такий мотив не задовольняється простим проголошенням успіху, а потребує доведення роботи до успішного завершення, визначеного фіналу, обіймання найвищої посади, досягнення професійного акме. Третій основний – мотив причетності. Він формується під впливом бажання бути включеним у певне соціальне та професійне середовище, потреби в спілкуванні, допомозі іншим, громадській роботі [7].

Як правило, у кар'єро-орієнтованих студентів-психологів переважає мотив афіліації (причетності).

Особистісними стимулами кар'єри можуть бути творчий пошук, співчуття, альтруїзм, почуття справедливості, почуття неповноцінності, прагнення до впорядкованого життя, насолода владою, амбітність, помста конкретним людям, можновладцям або суспільству загалом [3, с. 212–217].

Кар'єра має різне значення для різних людей. Критеріями вдалої кар'єри може слугувати задоволення життєвою ситуацією (насамперед відчуттям реалізації себе на роботі) і соціальним успіхом (визнанням серед фахівців, колег, керівництва).

Об'єктивно кар'єру розуміють як послідовність займаних професійних позицій, а суб'єктивно – як сприйняття людиною власної кар'єри, образ свого професійного життя. Часто об'єктивне та суб'єктивне уявлення про кар'єру не співпадають, і ця розбіжність стає змістом коучингових сесій.

Особиста кар'єра фахівця може розвиватися в межах певного типу.

«Альпініст» (висока самооцінка, високий рівень домагань, внутрішній локус контролю). Така людина робить кар'єру свідомо, з повною внутрішньою віддачею. Як правило, це професіонал своєї справи, користується заслуженим авторитетом у колег і керівництва, проходить послідовно всі щаблі кар'єрної ієрархії в організації знизу доверху [9].

«Імітатор» (висока самооцінка, високий рівень домагань, зовнішній локус контролю). Прагне до кар'єрних висот і впевнений у своїх можливостях, але схильний переважно використовувати сприятливі зовнішні обставини. Легко засвоює зовнішні ознаки іміджу успішної людини, кваліфікованого фахівця й добре вміє їх експлуатувати. Уміло організовує роботу інших і може в «найкращому вигляді» презентувати навіть незначні успіхи [9].

«Майстер» (висока самооцінка, низький рівень домагань, внутрішній локус контролю). Такій особі цікаво засвоювати нове в професії, нерідко пов'язане із суміжними професіями, вирішувати нестандартні надскладні професійні завдання. Досягнувши наміченого, може втратити інтерес. Просування кар'єрними сходами його цікавить мало. Головне – відчуття руху вперед (а не вгору). Може приймати несподівані для оточуючих рішення про звільнення або зміну професійної діяльності [9].

«Мураха» (низька самооцінка, низький рівень домагань, зовнішній локус контролю). Працює чітко за завданням, яке має бути конкретно і зрозуміло сформульованим. Відрізняється працьовитістю і працездатністю, підвищеною відповідальністю. Як виконавець, такий суб'єкт дуже цінний. Потребує зовнішньої підтримки з боку керівництва. Для нього важливо не стільки просування ієрархічними сходами, скільки визнання його заслуг з боку керівництва та інших авторитетних для нього людей [9].

«Вічний студент» (низька самооцінка, високий рівень домагань, зовнішній локус контролю). Хочє досягти кар'єрних вершин, але відчуває постійну невпевненість у собі, безініціативний, з обережністю береться за нову, раніше не виконувану роботу. Схильний до проходження декількох курсів підвищення кваліфікації, отримання декількох освіт. Разом із тим при побудові індивідуальної кар'єрної стратегії більше спирається на позицію керівника, спеціаліста кадрової служби організації, ніж на власні уявлення й уподобання [9].

«Організатор» (низька самооцінка, високий рівень домагань, внутрішній локус контролю). Покладається в цьому житті тільки на себе, рухається кар'єрними сходами, керуючись власними амбіціями, але не прагненням реалізуватися в професійній діяльності. Недовіра до колег і схильність до самокритики йому дуже заважають. Бере на себе відповідальність за все, що відбувається в організації. Успішно працює в стабільній ситуації. Ухвалюючи управлінські рішення, не завжди опікується доведенням справ до кінцевого результату. У надскладних умовах, близьких до екстремальних, рішення приймає хаотично, іноді помилково [9].

Найважливішою детермінантою професійного шляху фахівця є його уявлення про власну особистість – професійна «Я-концепція», яку він утілює в серію кар'єрних рішень. Досить часто людина реалізує свої кар'єрні орієнтації несвідомо, що може бути і приводом, і причиною для кар'єрного коучингу. Попередній життєвий досвід формує певну систему ціннісних орієнтацій, соціальних установок щодо роботи й кар'єри. В американській психології система

соціальних установок, інтересів і ціннісних орієнтацій щодо роботи відповідає поняттю «кар'єрні орієнтації» («якоря кар'єри»). Едгар Шейн виділив такі «якорі кар'єри»: «професійна компетентність», «управлінська компетентність», «творчість та ініціативність», «автономія й незалежність», «стабільність», «інтеграція стилів життя», «виклик», «служіння» [10, с. 207–211].

Саморозвиток у професії виступає як здатність людини до проектування власної життєдіяльності на основі цінності творчої професійної самореалізації. Аналіз низки теоретико-методологічних досліджень (А. Маслоу, К. Роджерс, Г. Олпорт, Ж.-М. Галль, К.О. Абульханова-Славська, В.Г. Горчакова, П.В. Журавльов, Д.В. Колесов, Р.Л. Кричевський, А.А. Лобанов, А.К. Маркова, Л.М. Мітіна, Є.А. Могильовкін, В.А. Недашковська, Н.С. Пряжников, О.П. Цариценцева, Л.Б. Шнейдер та ін.) дав нам змогу виокремити такі детермінанти кар'єрного успіху:

- освіченість, кваліфікованість, компетентність;
- системність та аналітичність мислення, уміння мислити масштабно й реалістично, уміння прогнозувати, вибудовувати стратегію;
- лідерські якості, комунікативні уміння, навички ефективної міжособистісної взаємодії, зокрема емпатійність, інтуїтивність, сугестивність – уміння навіювати, здійснювати психологічний вплив на інших людей;
- високий рівень самоефективності та саморегуляції: розвиненість навичок самоконтролю й саморефлексії; стресостійкість; володіння технологіями тайм- і ресурс-менеджменту, кар'єрного самопроекування;
- гармонійна «Я-концепція», реалістичне сприйняття своїх здібностей і можливостей, висока (адекватна) самоповага.
- ділова спрямованість: активність, наполегливість і цілеспрямованість, спрямованість на прийняття рішень, уміння вирішувати нестандартні проблеми й завдання, прагнення до постійного підвищення професійної кваліфікації.

Розроблена психологами та бізнес-консультантами Томасом Леонардом і Джоном Уїтмором професійна допомога людині у визначенні й досягненні її особистих цілей – *коучинг*, увібрала все найкраще від психотерапії, психологічного консультування, бізнес-тренінгів, наставництва, консалтингу та менеджменту, водночас будучи якісно новим способом надання допомоги клієнтові.

Коуч виступає не як консультант, що дає поради, а в ролі професійного натхненника в пошуку варіантів вирішення ключових завдань клієнта задля досягнення його життєвих цілей. Коуч розкриває творчий потенціал кожного клієнта, підтримує і сприяє досяг-

ненню позитивних результатів, що передбачають значні зміни в житті клієнта [2].

Кар'єрний коучинг – це професійне консультування з питань кар'єри і професійного розвитку, що успішно співіснує поряд з іншими видами консалтингової діяльності, індивідуальним консультуванням і психотерапією.

У кар'єрному консультуванні основною метою є вирішення актуального завдання, пов'язаного з професійною діяльністю або вибором професії. Контракт консультанта і клієнта збігається й вільно декларується. При цьому занурення в професійні вибори, пошуки підстав для вибору професії та місця працевлаштування вибудовуються на особистісному зростанні клієнта. І якщо *консультант з питань кар'єри* виступає як експерт у сферах, пов'язаних із кадровим ринком, то *коуч* допомагає розвитку когнітивної й поведінкової компетенції клієнта за допомогою уважного спостереження, трансформаційних питань і зворотного зв'язку. Стосунки між консультантом і клієнтом – партнерські. Результатом коучингу є чітке уявлення клієнта про те, що йому необхідно здійснити в контексті робочої ситуації та/або професійного вибору [8]. На практиці це призводить до перебудови кар'єри клієнта, сприяючи підвищенню успішності в навчально-професійній або професійно-трудовій діяльності та зміні посадового статусу.

Кар'єрне консультування має етапи, аналогічно до консультування в будь-якому консалтинговому процесі. Загальні етапи: установлення контакту, укладання консультаційного контракту; входження в ситуацію клієнта, збір інформації, її аналіз, ідентифікація альтернатив; планування змін, оцінювання обраних альтернатив; реалізація передбачуваних змін; звіт консультанта про зміст, методи та результати роботи; оцінювання ефективності консультації.

Розвиток кар'єри включає в себе процес вибору, освоєння, адаптації та просування в професії. Розвиток кар'єри вбудований у сам процес життя, тому в межах *кар'єрного консультування* може розглядатися коло питань, пов'язаних зі зняттям невизначеності й подоланням нерішучості у виборі кар'єри, зростанням ефективності діяльності, боротьбою зі стресом, адаптованістю або, навпаки, невідповідністю людини й робочого середовища, проблемою неадекватної чи незадовільної інтеграції професійних та інших життєвих ролей тощо.

Сьогодні існує декілька підходів у кар'єрному консультуванні. *Перший* із них – *трейт-факторний підхід* (Ф. Парсонс, Дж. Голланд) – заснований на принципі відповідності здібностей людини вимогам професійної діяльності або посадовим обов'язкам. Унікальні риси людини можуть бути об'єктивно

виміряні й кількісно визначені. Так, наприклад, Дж. Голланд визначив шість категорій, згідно з якими можуть бути класифіковані типи особистості й робочого середовища: реалістичний (прагматичний), дослідницький, художній, соціальний, ініціативний і конвенціональний [1]. Другий підхід – психодинамічне кар'єрне консультування (А. Роу) – ураховує значення несвідомої мотивації та задоволення емоційних потреб під час реалізації професійних інтересів. Із психоаналітичного погляду формування життєвих стереотипів відбувається передусім протягом декількох перших років дитинства, тому вибір кар'єри відображає бажання задовольнити ті потреби, які не були задоволені батьками в дитинстві.

Анна Роу описує три різні стереотипи взаємин між батьками і дітьми:

1) емоційна концентрація на дітях. Стереотип приймає одну з двох форм: гіперопіка та надвимогливість. Емоційна концентрація на дітях стимулює потребу постійного зворотного зв'язку й заохочення, як наслідок, діти вибирають типи кар'єри, які забезпечують суспільне визнання;

2) відстороненість від дітей. Існують два екстремальні прояви цього стереотипу: нехтування батьківськими обов'язками та відмова від виховання. А. Роу вважає, що діти, виховані в таких умовах, згодом концентруються на некомунікативних типах кар'єри, більш схильні мати справу з предметами та ідеями, ніж із людьми;

3) прийняття дітей. Прийняття може бути мимовільним або більш активним проявом любові; у будь-якому разі заохочується незалежність дітей. Діти з таких сімей зазвичай вибирають кар'єру, яка врівноважує особистісні та позаособистісні аспекти життя, наприклад, кар'єру вчителя або психолога-консультанта [1].

Схожі ідеї висловлювали Мюррей Боуен і Моніка Макголдрик. Відповідно до їхніх поглядів, унікальність людини пов'язана із сім'єю, у якій вона виховувалася. Один зі способів – досліджувати сімейні стереотипи полягає в складанні сімейних або кар'єрних генограм і виявленні професійних виборів усіх членів сім'ї.

Третій підхід заснований на теорії розвитку кар'єри Дональда Сьюпера та Елі Гінзберга. Д. Сьюпер вважає, що розвиток кар'єри – це процес реалізації «Я-концепції». Уявлення людей про себе втілюються в тому, що вони роблять. Професійний розвиток – динамічний п'ятистадійний процес. Перша стадія – стадія росту (від народження до 14 років), підстадії – фантазії (від 4 до 10 років), зацікавленості (вік 11–12 років) і спроможності (13–14 років). Діти формують суб'єктивне уявлення про себе щодо інших і, виростаючи, починають

орієнтуватися у світі професій. Друга стадія – дослідження (15–24 років), вона має три підстадії: пробна (вік 15–17), перехідна (вік 18–21) і випробувальна (вік 22–24). Головне завдання цієї стадії – загальне дослідження світу професій та уточнення кар'єрних переваг. Третя стадія відома як завоювання становища (вік 25–44). Дві її підстадії – випробування (вік 25–30) і просування (вік 31–44), головне завдання полягає в професійному становленні в бажаній і відповідній сфері діяльності. Здолавши ці стадії, особистість або досягає професійного акме, або втрачає інтерес. Четверта стадія – підтримання стабільності (вік 45–64), має головним завданням збереження вже досягнутого. Заклучна стадія – спад (вік від 65 років і до смерті) є часом для відходу від роботи й освоєння інших джерел задоволення [1].

Сьогодні розроблені також комплексні системи консультування – модель консультування з питань оцінювання розвитку кар'єри (C-DAC) (Hartung et al., 1998) і модель Крайтса (Crites, 1981), що базується на загальних системах консультування та психотерапії, таких як описані Корсіні й Веддингом (Corsini & Wedding, 1995). Модель C-DAC оцінює зрілість кар'єри й за допомогою тестових батарей та опитувальників інтересів визначає, яке місце в ієрархії життєвих цінностей клієнта посідає робота та професійна кар'єра. Клієнти, які досягли кар'єрної зрілості й здатні займатися кар'єрним самоменеджментом, разом із консультантом оцінюють свій кар'єрний потенціал і суб'єктивну відповідність кар'єрних досягнень життєвим цілям та особистим цінностям.

Консультанти, які працюють за моделлю Крайтса, формулюють три діагнози: диференційний (у чому полягає проблема клієнта?), динамічний (чому виникли проблеми?) і прецедентний (як може бути вирішена проблема?). На основі діагнозів розробляють стратегію змін в інтелектуальній, особистісній, соціальній і професійній сферах життя клієнта [10].

Одним із найбільш методично оснащених підходів до стратегічного життєвого планування можна вважати каузометричний аналіз параметрів життєвої перспективи, виокремлених О.О. Кроніком і Є.І. Головахою, до яких належать:

- тривалість, що характеризує хронологічний простір прогнозування особистістю свого майбутнього, тобто дає можливість з'ясувати, як бачить свій професійний шлях молода людина на кілька років уперед;

- реалістичність – здатність висувати реальні кар'єрні домагання та спрямовувати свої зусилля на те, що може бути реально досягнуто в професійному зростанні;

- оптимістичність, що визначається співвідношенням емоційно позитивних і негатив-

них прогнозів у стратегії реалізації кар'єрних домагань;

- диференційованість, яка свідчить про ступінь відокремлення та усвідомлення близької й віддаленої професійної перспективи;

- узгодженість характеризує відповідність кар'єрних домагань теперішньому досвіду та стратегіям їх реалізації [4].

Людина, яка займається питаннями кар'єрного самоменеджменту, розглядається як така, що має орієнтацію на розвиток особистісного потенціалу.

Доцільно зазначити, що сьогодні не існує єдиного визначення поняття «кар'єрний потенціал». У широкому розумінні слово «потенціал» означає наявність запасних, не використаних, резервних ресурсів. Опираючись на визначення таких понять, як «особистісний потенціал», «потенціал зростання», «творчий потенціал», визначення терміна «кар'єрний потенціал» можна сформулювати так: це наявність певних психофізіологічних даних, професійних навичок, внутрішньої творчої енергії, сукупність рис особистості, які забезпечують можливість і межі її розвитку в професійній діяльності. Виходячи з вищезазначеного, структуру кар'єрного потенціалу особистості становлять такі елементи:

- психофізіологічні характеристики індивіда (нахили та здібності, працездатність, загальний стан здоров'я тощо);

- особистісні характеристики індивіда (потреби, інтереси, мотиви, життєві цінності, рівень домагань, лідерські якості тощо);

- професійний складник (освіта, спеціальність, кваліфікація, обсяг та якість знань).

Особистість із низьким рівнем кар'єрного потенціалу не в змозі самостійно ставити мету та створювати умови для розвитку професійної самосвідомості в структурі індивідуального кар'єрного зростання. Високий рівень кар'єрного потенціалу, навпаки, указує на професійну компетентність, прагнення досягти високого статусу в службовій ієрархії, здатність до самоактуалізації та реалізації внутрішніх ресурсів.

Для дослідження кар'єрного потенціалу вибірки студентів-психологів 3–5 курсів (загальною кількістю 39 осіб) ми використали комплекс діагностичних методик: САТ (само-

актуалізаційний тест); опитувальник стилів діяльності (LSQ) Пітера Хоні та Алана Мемфорда, опитувальник «Мета-Засіб-Результат» (ЦСР) О.О. Карманова, методика діагностики соціально-психологічних установок особистості О.Ф. Потьомкіної, тест орієнтаційного стилю професійного спілкування О.В. Морозова, методика «Структура інтересів» (W. Henning), методика діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі «Якорі кар'єри» Е. Шейна (переклад та адаптація В.А. Чікер, В.Е. Винокурова).

Метою дослідження було визначення динаміки процесу професіоналізації й розвитку кар'єрного потенціалу студентів-психологів у процесі навчання, тобто при переході з курсу на курс.

Коротко проаналізуємо, наприклад, результати дослідження за методикою САТ. Досліджуваним був запропонований список зі 126 пунктів з варіантами тверджень «а» та «б». Необхідно було обрати ті твердження, які найбільш відповідають їхній точці зору. Відповіді інтерпретувалися за чотирнадцятьма шкалами (дві базові, дванадцять додаткових): шкала компетентності в часі (Tc); шкала підтримки (I); шкала ціннісних орієнтацій (SAV) (20 пунктів); шкала гнучкості в поведінці (Ex); шкала сенситивності до себе (Fr); шкала спонтанності (S); шкала самоповаги (Sr); шкала самоприйняття (Sa); шкала уявлень про природу людини (Nc); шкала синергії (Sy); шкала прийняття агресії (A); шкала контактності (C); шкала пізнавальних потреб (Cog); шкала креативності (Cr).

Обробка емпіричних результатів дала нам змогу вирахувати середній показник кожної шкали серед студентів різних курсів. Отримані дані занесені в таблицю 1.

Інтерпретуючи дані таблиці 1, робимо висновок про помітну позитивну динаміку в процесах самоактуалізації студентів-психологів при переході з курсу на курс, що свідчить про збільшення інтенсивності розкриття особистісного потенціалу та більшу вірогідність успіху в майбутній професійній діяльності.

Висновки з проведеного дослідження. Більше ніж половина студентів 3–5 курсів відчувають проблеми, пов'язані з плануванням кар'єри. Виробнича практика в закладах освіти та соціально-психологічних службах міста, участь у громадських проектах,

Таблиця 1

Середні показники за шкалами САТ серед студентів-психологів психолого-педагогічного факультету КДПУ

Курс	Базові шкали		Додаткові шкали											
	Tc	I	Sav	Ex	Fr	S	Sr	Sa	Nc	Sy	A	C	Cog	Cr
III	8,7	51,7	12,1	14,9	7,6	7,1	9,1	13,9	7,5	5,0	10,7	14,0	8,0	7,1
IV	10,1	55,3	13,7	15,6	8,0	7,7	10,1	15,3	7,9	5,1	11,8	14,3	8,1	7,8
V	11,9	62,4	15,2	18,9	8,8	9,9	10,4	17,6	8,0	5,4	12,3	15,1	8,7	8,0

робота у волонтерських організаціях у межах і поза межами нашого університету («Турбота», «Вулик», «Кімната матері та дитини», «Жіноча сотня Кривого Рогу» тощо), воркшопи з кар'єрного коучингу, що проводяться фахівцями діючого на базі кафедри практичної психології Тренінг-центру «Лідер XXI століття», так чи інакше допомагають студентам-психологам у виборі головного напрямку навчання та спеціалізації, однак, як показали результати дослідження, тільки 37% опитаних студентів вважають просування кар'єрними сходами важливим елементом професіоналізації.

Семантичне поле «кар'єри» у визначенні респондентів розкривається в таких поняттях, як «професійне зростання», «підвищення кваліфікації», «(само)розвиток», «(само)ствердження, (само)реалізація», «успіх» (як повага й визнання оточуючих), «статус» і «гроші» (як матеріальне підтвердження успішної кар'єри).

Успішну кар'єрну самореалізацію опитані студенти пов'язують насамперед з рівнем професійної компетентності (68%), результатами праці (46%) та особистими якостями (32%), хоча наявність «корисних зв'язків» (29%) також відіграє важливу роль.

Щодо причин, які перешкоджають професійній кар'єрі психолога в системі освіти, думка респондентів не однотайна: 24% опитаних упевнені в тому, що адміністрація шкіл приділяє мало уваги або перешкоджає підвищенню кваліфікації практичних психологів і соціальних педагогів, 56% студентів убачають причину в природному дефіциті вакансій (ставок) психологів у закладах освіти, ще 20% опитаних вважають основною перешкодою для побудови успішної кар'єри низьку компетентність молодих фахівців через розбіжності в теоретичній (вишівській) підготовці й реальних запитах сучасної шкільної психологічної практики.

Найсумніше те, що 82% опитаних студентів (32 особи з 39) узагалі не хочуть працювати і школі й за наявності більш привабливих з погляду розмірів оплати праці місць роботи неодмінно нададуть перевагу будь-якій іншій вакансії навіть не за фахом.

Найбільш дієвим інструментом кар'єрного консультування в разі ускладнень із кар'єрним самоменеджментом у студентів, на нашу думку, є коучингові технології.

Кар'єрний коучинг – це особлива форма консультування, своєрідне творче партнерство, продуктивний альянс. Це підтримує ставлення до клієнта, акцентоване на тому, щоб клієнт досягав своїх життєвих цілей, самостійно вирішуючи проблеми й домагаючись при цьому якомога повнішої реалізації власного кар'єрного потенціалу, здібностей,

можливостей і ресурсів професійного саморозвитку.

Умовою успішного коучингу є ставлення до клієнта як до зрілої особистості, здатної не тільки самостійно вирішувати проблеми, а й усвідомлено брати на себе відповідальність за свої вчинки, досягнення та помилки.

У роботі викладача коучингові технології – це система заходів, що спрямована на підвищення як професійного, так й особистісного рівня розвитку студента за допомогою соціально-психологічних, організаційних та економічно-заохочувальних (наприклад, участь у міжнародних грантових проектах) методів впливу на його особистість.

Унікальність коучингу як інструмента кар'єрного самоменеджменту в підготовці студентів-психологів полягає в можливості актуалізувати приховані лідерський і кар'єрний потенціали особистості, що допомагає виховувати активних, ініціативних, компетентних, асертивних, самоєфективних і тому конкурентоспроможних фахівців.

ЛІТЕРАТУРА:

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. Аткинсон М., Чоис Т. Рае Наука и искусство коучинга: внутренняя динамика / пер. с англ. Киев : Companion Group, 2009. 208 с.
3. Березовська Л.І., Тангел А.А. Психологічні особливості кар'єри особистості. *Вісник Національного університету оборони України* : збірник наукових праць. Київ : НУОУ, 2015. № 1 (44). С. 212–217.
4. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодёжи. Киев, 1988. 143 с.
5. Єршова Л.М., Орлов В.Ф., Закатнов Д.О. Методичні засади професійної орієнтації та консультування з професійної кар'єри учнівської молоді. *Наукове забезпечення розвитку освіти в Україні : актуальні проблеми теорії і практики (до 25-річчя НАПН України)* : збірник наукових праць. Київ, 2017. С. 291–297.
6. Лозовецька В.Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія. Київ : Либідь, 2015. 279 с.
7. Макклелланд Д. Мотивация человека. Санкт-Петербург, 2007. 672 с.
8. Могилёвкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. Санкт-Петербург : Речь, 2007. 336 с.
9. Молл Е. Г. Управление карьерой менеджера. Санкт-Петербург : Питер, 2012. 352 с.
10. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. Учебное пособие. Санкт-Петербург : Речь, 2002. 298 с.