

ПРОБЛЕМА ВЫБОРА КАРЬЕРЫ СТУДЕНТАМИ СТАРШИХ КУРСОВ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

Холйигитова Насиба Хабибуллаевна
Международный университет Киме в Ташкент, заведующий кафедрой
“Педагогики и психологии”,
доктор философии по психологии (PhD), доцент.
+998909475907

<https://doi.org/10.5281/zenodo.14575341>

Аннотация: В статье рассматривается роль социально-психологических факторов в выборе профессии молодыми людьми, которая является одной из актуальных проблем современности. В данной статье рассматриваются теоретические и методологические вопросы проблемы выбора профессии, а также опыт развитых стран. Кроме того, в этой связи обсуждались возможности использования инновационных технологий.

Ключевые слова:

профессия, выбор профессии, профессиональное направление, инновационные технологии, классификация профессий

Abstract: The article examines the role of socio-psychological factors in the choice of profession by young people, which is one of the pressing problems of our time. This article discusses theoretical and methodological issues of the problem of choosing a profession, as well as the experience of developed countries. In addition, the possibilities of using innovative technologies were discussed in this regard.

Keywords: profession, choice of profession, professional direction, innovative technologies, classification of professions

ВВЕДЕНИЕ

Современный мир профессий динамичен. В нем постоянно рождаются новые профессии и умирают или видоизменяются старые. В среднем жизнь одной профессии длится от 5 до 15 лет. При этом профессия может измениться, так, что при прежнем названии сама суть профессии будет уже совсем иной, в результате людям придется доучиваться, либо переучиваться, осваивая новые компетенции. В Международной стандартной классификации профессий (ISCO-08), предложенной Международной Организацией Труда, перечислены 7000 профессий, объединённые в 436 групп. Там же даны определения понятиям «работа» и «профессия». Работа определяется в ISCO-08 как «набор задач и обязанностей, выполняемых или предназначенных для выполнения одним лицом для работодателя или в рамках самозанятости». Профессия означает вид работы, выполняемой на рабочем месте. Профессия определяется как «набор должностей, основные задачи и обязанности которых характеризуются высокой степенью сходства». Человек может быть связан с профессией через основную работу, занимаемую в настоящее время, вторую работу, будущую работу или работу, занимаемую ранее. (<https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/>

isco08/index.htm). Эти соображения приводят к тому, что фокус все больше смещается в сторону поиска карьерных путей.

С одной стороны, на рынке труда существует конкуренция, особенно острая там, где либо вакансий меньше, чем ищущих работу («рынок работодателя»), либо высокий спрос на одни вакансии при наличии большого предложения со стороны кандидатов с другими компетенциями (профессионально-квалификационное несоответствие спроса и предложения). С другой же стороны, поле для трудоустройства расширяется за счет того, что становятся все более доступными не только местный локальный рынок, но и национальный, международный и рынок, где можно найти удаленную работу. Рынок труда становится «рынком работодателя», если предложение рабочей силы существенно превышает спрос на нее. С такой ситуацией сталкиваются сегодня рынки труда европейских стран, где трудоустройство предполагает не только поиск и нахождение нужной вакансии, но также и прохождение достаточно сурового многоступенчатого профессионального отбора, в ходе которого кандидат должен убедительно продемонстрировать свои конкурентные преимущества по сравнению с прочими кандидатами на ту же вакансию. Несмотря на отличия, связанные со спецификой рабочего места и организации-работодателя, от кандидата требуется подтверждение его соответствия требованиям работодателя.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

В последние все чаще используют такие понятия, как турбулентная среда, непредвиденные риски, быстрые изменения, с одной стороны, и такие как экономика знаний, устаревание компетенций, экстрабилити, с другой. Многие прогнозы относительно изменений рынка труда рушатся вследствие непредсказуемости социальной и экономической динамики на фоне технологического роста и демографического спада. Карьерный рост больше не рассматривается как линейный процесс, интегрирующий закономерности профессионального развития и динамику рынка труда. Теперь больше внимания уделяется нелинейным, случайным и незапланированным влияниям[15]. На фоне этой мощной социально-экономической динамики можно выделить точки бифуркации в развитии карьеры - переломные моменты, когда профессионал оказывается на распутье и должен сделать новый выбор. От этого выбора зависит его дальнейшая карьера.

Сегодня существуют разные подходы к вопросам развития карьеры. Примером может служить документ, разработанный консорциумом из 45 европейских ВУЗов, согласовавших свои позиции в области профориентации: «Сетевое сообщество развития инноваций в сфере профориентации и консультирования в Европе» («Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe», сокращенно NICE) (<http://www.nice-network.eu/>).

Кардинально меняется и потребитель профориентационных услуг – это уже не только подросток, школьник, молодой человек, а любой человек, в том числе профессионально состоявшийся квалифицированный и, возможно, в настоящее время вполне успешный работник. Актуализируется значение вторичной профориентации как для выпускников вузов, так и работников, желающих или

вынужденных по каким-то причинам менять профессию. Вторичная профориентация, таким образом, становится элементом жизненной стратегии[2]. Важно учитывать и новое определение профессиональной ориентации, введенное и одобренное Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Экспертной группой еврокомиссии по непрерывной профориентации, Советом Европейского союза и Всемирным банком в 2004 г.: «Профессиональная ориентация направлена на оказание помощи людям любого возраста и в любой момент их жизни по вопросам выбора направления обучения, профессиональной подготовки и сферы профессиональной деятельности и управления собственной карьерой» [1].

Проблему выбора карьеры студентами исследовали такие российские психологи как Цариценцева, О. П.[4], Москаленко, О. В.[5], Костина, Е. Ю., & Орлова, Н. А.[6], Гузич, М. Э.[7], Жданова, С. Ю. [8], Кутняк, С. В.[9].

Современное высшее образование построено по предметному принципу и основано на образовательных стандартах. В то же время современные организации требуют от своих работников выполнения работы согласно профессиональным стандартам. Профессиональные стандарты задаются либо на международном уровне (стандарты Международной организации труда), либо на страновом уровне (Виды квалификационных работ, установленные для страны), либо самой организацией (корпоративные стандарты труда). Если образовательные стандарты учат студентов согласно научному принципу классификации знаний, то профессиональные стандарты основаны на компетенциях, знаниях и умениях, а также на определённых способностях и личностных качествах. Таким образом, наблюдается разрыв между квалификацией, которую получают студенты и требованиям того рабочего места, где им предстоит работать. В результате выпускникам ВУЗов предстоит задача освоить достаточно сложный переход от учебно-профессиональной деятельности к собственно профессиональной, что составляет суть вторичной профессионализации. Вторая задача, которая встает перед выпускниками ВУЗов – выбор и планирование карьеры. Также, как и выбор профессии в старших классах школы, здесь тоже много факторов, определяющих то, будет ли выбор. Концепция «образование и профессия одни и на всю жизнь» просуществовала до 80-х годов 20 века. В связи с технологическим развитием профессии стали терять свои границы и «размываться», что привело к несостоятельности концепции монопрофессионализма. Вместо выбора профессии и типа образования, необходимого для того, чтобы стать профессионалом в выбранном направлении, консультанты перешли к помощи в разработке индивидуальных траекторий профессионального развития и карьерного роста. Объектом профессиональной диагностики клиента становятся набор его компетенций и система ценностей, которые подвергаются ревизии каждый раз, когда человек выходит на новый уровень своего профессионального роста. Новая парадигма профориентации предполагает уход от однозначного понимания профессиональных интересов и склонностей к фокусу на ценности и компетенции субъекта как основу его конкурентоспособности на рынке труда. Сдвиг переходит от акцента на помощи

в выборе карьеры к сопровождению процесса самоутверждения через множество возможностей и обучению процесса выбора и принятия решений.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Какие инструменты оценки используются в профессиональном консультировании? Эти инструменты обычно делятся на три категории: инвентаризация интересов, личностная оценка и тесты способностей

Групповой профконсультацией считается вид профориентационной помощи в ситуации взаимодействия профконсультанта не с одним клиентом, а с группой в 5-12 человек. Такие консультации традиционно используются в профориентации школьников, но также встречаются в деятельности служб занятости. Вследствие роста запросов на консультирование групповая консультация становится все более актуальным направлением работы. Групповая консультация имеет свои преимущества, позволяя экономить время консультанта в тех видах деятельности, которые не требуют обязательной индивидуальной работы (сбор отдельных данных о консультируемых, некоторые виды диагностики). Групповая форма консультации предъявляет определенные требования к профконсультанту: он должен иметь навыки с группой, ораторские способности, уметь донести информацию, чувствовать настроение аудитории, поддерживать интерес участников.

Для того, чтобы определить влияние социально-психологических факторов на выбор карьеры студентов старших курсов ВУЗов, необходимо ответить на следующие исследовательские вопросы:

1) Какие социально-психологические факторы выступают наиболее важными независимыми факторами, влияющими на выбор карьеры студентами старших курсов?

2) Какие приемы психологического сопровождения будут эффективными на этапе выбора карьеры у старшекурсников?

Социально-психологические факторы, которые оказывают влияние на выбор карьеры и вторичную профессионализацию (независимые переменные), а также методы их диагностики представлены в табл.1.

Таблица 1.

Независимые переменные в исследовании и методы их диагностики

№	Независимые переменные	Методы диагностики
1	Участие в профильных кружках	Глубинное интервью студента
2	Личностные качества: экстраверсия, открытость, доброжелательность, добросовестность, невротизм	Методика «Большая пятерка»
3	Преподаватели как ролевая модель	Глубинное интервью студента
4	Влияние массмедиа	Фокус-группы студентов

5	Профессиональный тип личности	Опросник Д.Холланда «Изучение мотиваций выбора профессии»; тест Л.А.Ясюковой «Изучение мотиваций выбора профессии»;
6	Самооценка	Методика самооценки Будасси

Показатели выбора карьеры (зависимые переменные), а также методы их диагностики представлены в табл.2.

Таблица 2.

Зависимые переменные в исследовании и методы их диагностики

№	Зависимые переменные	Методы диагностики
1	Карьерные ориентации	Методика Шейна «Якоря карьеры»
2	Наличие плана трудоустройства	Глубинное интервью студента
3	Наличие плана карьеры	Глубинное интервью студента
4	Мотивация к профессиональному развитию	Дубовицкая Т.Д. ДИАГНОСТИКА МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
5	Потребность в самодетерминации Потребность в компетентности Потребность в связях с другими	Диагностика интринсивной (внутренней) мотивации Дисси-Райана

ВЫВОДЫ

Выпускники вузов слабо представляют себе карьерные возможности на рынке труда и в организации. Их надо этому учить. Задача такого обучения: познакомить их с тем, какие есть сегодня виды карьеры. Методика группового консультирования позволит планировать и проводить занятия со студентами с ориентацией на рыночные отношения, разработать и провести апробацию Методики группового консультирования студентов-старшекурсников о видах карьер как играх по разным правилам.

Практическая ценность работы состоит в том, что будет разработана методика групповой консультации и научно-методические рекомендации сопровождения студентов на этапе выбора и планирования карьеры.

ЛИТЕРАТУРА

1. Brown D., Brooks L. (1991). Career counselling techniques. Boston: Allyn, Bacon.

2. Mcilveen, P.; Patton, W. (2007-09-01). "Narrative career counselling: Theory and exemplars of practice" (PDF). *Australian Psychologist*. 42 (3): 226–235. doi:10.1080/00050060701405592. ISSN 1742-9544.
3. An introduction to work and organizational psychology: a European perspective \ Edited by Nick Chmiel. 2008 by Blackwell Publishing Ltd. – 566 p.
4. Цариценцева, О. П. (2013). Социально-психологические детерминанты выбора карьеры современными студентами. *Научно-методический электронный журнал Концепт*, (Т3), 3281-3285. <https://e-koncept.ru/2013/53662.htm>
5. Москаленко, О. В. (2012). Проблема планирования карьеры студентов в предметном поле акмеологии. *Акмеология*, (4 (44)), 24-27. <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-planirovaniya-kariery-studentov-v-predmetnom-pole-akmeologii>
6. Костина, Е. Ю., & Орлова, Н. А. (2015). Рынок труда и построение профессиональной карьеры студентами. *Высшее образование в России*, (11), 28-35. <https://cyberleninka.ru/article/n/rynok-truda-i-postroenie-professionalnoy-kariery-studentami>
7. Гузич, М. Э. (2016). Психологический аспект планирования и управления индивидуальной карьерой студентами и выпускниками вуза. *Педагогическое образование в России*, (6), 178-183. <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskij-aspekt-planirovaniya-i-upravleniya-individualnoy-karieroy-studentami-i-vypusknikami-vuza>
8. Жданова, С. Ю. (2011). Особенности представлений студентов о карьере. *Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология*, (4), 102-105. https://www.elibrary.ru/download/elibrary_17086258_23052804.pdf
9. Кутняк, С. В. (2010). Становление карьеры будущего учителя в процессе профессиональной подготовки. *Известия Российского государственного педагогического университета им. АИ Герцена*, (125). <https://cyberleninka.ru/article/n/stanovlenie-kariery-buduschego-uchitelya-v-protsesse-professionalnoy-podgotovki>
10. Cohen-Scali V., Rossier J., Nota L. (Eds.). (2018). *New perspectives on Career Counselling and Guidance in Europe: Building careers in changing and diverse societies*. Cham, Switzerland: Springer International Publishing AG
11. Jigau M. (Ed.). (2007). *Career Counselling - Compendium of Methods and Techniques*. Bucharest: AFIR. Retrieved from http://www.rajaleidja.ee/public/Suunajauus/Career_Counselling._Compendium_of_Methods_and_Techniques.pdf
12. Savickas M.L. (2015). Career counseling paradigms: Guiding, developing, and designing. In P.J. Hartung, M.L. Savickas, W.B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention: Volume 1: Foundations*, Washington, DC: American Psychological Association, 129–143.
13. Super D.E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282 – 298.

14. Super D.E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice*. San Francisco, CA: Jossey – Bass, 197 – 261.
15. Pryor, R. G. L., & Bright, J. E. (2011). *The chaos theory of careers: A new perspective on working in the twenty-first century*. New York, NY: Routledge.
16. Athanasou, J. & R. Van Esbroeck (ed.). *International Handbook of Career Guidance*. Springer. ISBN 978-1-4020-6229
17. Abingdon, UK: Routledge. McIlveen, P., & Schultheiss, D. E. (Eds.). (2012). *Social constructionism in vocational psychology and career development*. Rotterdam, The Netherlands: Sense.