

Формализация использования методов коучинга в проектировании образовательных траектории карьерного роста учителей


Александр Михайлович Трещев

профессор

Астраханский государственный университет им. В.Н. Татищева

Астрахань, Россия

treshev@yandex.ru

 0000-0000-0000-0000


Татьяна Викторовна Воронцова

профессор

Астраханский государственный университет В.Н. Татищева

Астрахань, Россия


voroncova@yandex.ru

 0000-0000-0000-0000

Поступила в редакцию 05.07.2022

Принята 19.08.2022

Опубликована 15.09.2022

 10.25726/10756-0956-8016-c

Аннотация

Методы коучинга направлены на мотивацию в достижении карьерных или социальных функций, которые ранее индивиду были недоступны. При этом коучинг выступает только как дополнительная форма развития карьерной перспективы для лиц, занимающихся определенной профессиональной деятельностью. Возможности ее расширения также согласуются только при условии достижения целей, которые заложены при начале профессионального развития и профессиональной самореализации. Новизна исследования определяется необходимостью применения методов коучинга и корректирующих мероприятий не только в период активной реализации карьеры, но также и при ее прерывании. Авторы показывают, что возможности развития карьеры должны быть основаны на готовности непосредственно личности, которая планирует реализовать свои карьерные устремления. В статье показано, что возможность развития карьерной траектории основано на психологической готовности и при необходимости на коррекции такой готовности психологическими методами. Практическая значимость исследования определяется готовностью к реализации выбора траектории карьерного роста путем только применения стимулирующих или коррекционного типа. Это позволяет в коллективе повысить общую продуктивность и снизить возможные проблемы при реализации крупных стратегических проектов.

Ключевые слова

карьера, рост, траектория, коучинг, методология.

Введение

Карьерный рост редко представляет собой прямой путь, основанный на продвижении «ступеньками» профессиональной и социальной иерархии. Типичными признаками карьеры является более-менее длительные остановки в поступательном развитии, резкие изменения направления самоосуществления, добровольный отказ от возможностей продвижения, потеря имеющихся достижений и временный возврат на предыдущий уровень. Требуется уточнения понятие «прерывание карьеры», которая включает в себя значимые события и решения, которые приводят к изменению

поступательной траектории и позитивного вектора карьерного пути. В психологической литературе этот термин используется редко, но существуют многочисленные родственные явления, которые укладываются в описанное выше понимание феномена прерывания: профессиональные и жизненные кризисы; карьерные барьеры; добровольное увольнение или вынужденная потеря работы; профессиональная дезадаптация, стагнация и деструкция; синдром карьерного плато и тому подобное.

Чаще всего источником прерывания карьеры являются профессиональные кризисы, которые возникают на различных этапах профессионального пути, отражают его специфические закономерности и приводят к изменениям темпа или вектора развития. Вообще психическое развитие невозможно рассматривать отдельно от кризисных явлений, ведь исходным источником любых изменений являются внутренние противоречия, возникающие в жизни и деятельности. Диалектические конфликты (раскогласование внутренней и внешней реальности, противоречие между актуальным и возможным) закономерно приводят к трансформации психологической структуры личности. Закрепляясь в виде новообразований, эти изменения определяют ход дальнейшего развития человека. Каждый кризис свидетельствует о завершении определенного этапа жизни и перехода к следующему.

В рамках индивидуальной биографии эти типы кризисов чаще всего взаимодействуют между собой, образуя комплекс трудностей, потерь и помех (Norris-Tirrell, 2018). Механизм их сопряжения пока не имеет четкого научного разъяснения (Heimbürger, 2015). Совпадение кризисов приводит к усилению их остроты и конфликтности: интерференция случайных внешних событий на жизненный и профессиональный сценарий личности вызывает хаос, дезадаптацию, нарушение линии развития (Ahmed, 2018). Отмечен относительный характер такого влияния: в одних ситуациях человек приспосабливается, другим активно противодействует, некоторые просто учитывает на будущее (Wu, 2018). Мы считаем, что сочетание переживания профессионального неуспеха (застоя или противоречие), которое совпадает по времени с нормативными кризисами взрослости или со значимыми жизненными событиями, является вероятным источником решения о прерывании карьеры (Davis, 2019).

Определяют кризисы профессионального становления как непродолжительные по времени (до года) периоды кардинальной перестройки сознания, деятельности и поведения личности, которые приводят к переориентации на новые цели, коррекции и ревизии социально-профессиональной позиции, смену способов выполнения деятельности, взаимоотношений с окружающими, а в отдельных случаях – к смене профессии (Xu, 2014). Основные признаки кризисов (Fournier, 2011):

- обусловлены разбалансированием, дезорганизацией или потерей связей личности с профессиональной средой и трудовой деятельностью;
- инициируются внешними обстоятельствами или самой личностью;
- характеризуются изменениями в ее психологическом благополучии, нередко в социальном, профессиональном и материальном статусе;
- сопровождаются состоянием психической напряженности и глубокими эмоциональными переживаниями.

С ситуационными кризисами связаны барьеры карьерного развития – психологические феномены (проявляющиеся в форме ощущений, переживаний, образов, понятий и др.), в которых отражены свойства некоторых объектов ограничивать проявления деятельности человека, препятствовать удовлетворению его потребностей (Barsegyan, 2019). В роли барьеров выступают: недостаток информации, недостаток профессионально значимых качеств, усталость, дезадаптированность, удаленность желаемого события, инциденты на работе и прочее (Stein, 1994). Невозможность реализации профессионального плана, что сопровождается стрессом и актуализацией потребности в самоутверждении приводит к возникновению состояния временной стагнации (Green, 2004).

Хотя психологические барьеры – неотъемлемый атрибут профессионального развития, их функция в этом процессе неоднозначна (Hosein, 2017). Барьеры, сопровождающие карьерное становление, выполняют функции стабилизации, коррекции, энергетизации, мобилизации, развития, торможения и подавления. Они придают процессу профессионального развития личный смысл, стимулируют развитие деятельности и отношений (Gubler, 2015). Однако непреодолимые, объективно и

субъективно трудные барьеры приводят к профессиональному саморазрушению личности (Berdanier, 2019). Рост и развитие субъекта деятельности может прекратиться, если негативные воздействия среды превышают предел эмоциональной выносливости (Ху, 2018).

Рассматривают субъект труда и трудовой пост как реальности, конфликтующие между собой (Li, 2016). Кроме развивающих последствий конфликта, выделяют нежелательные воздействия:

- снижение эффективности производственной системы (ошибки, аварии, заболевания, травмы, разлад в коллективе);
- разочарование и увольнения из организации,
- неосознанные последствия в виде нарушений профессионального развития (хроническая неудовлетворенность, подавленность, ощущение безысходности, бессмысленности работы, «невроз отложенной жизни»).

Соответствие человека требованиям трудового поста имеет сложную структуру: физические, познавательные, коммуникативные, пространственные, временные, энергетические ограничения (Miwa, 2008). Самое сложное выявить несоответствие работе личностных качеств, идеалов, убеждений, отношений. Именно эти регуляторы определяют крутые повороты профессионального пути (Henderson, 2014). С другой стороны, в разных культурах (семейных, организационных) складываются свои «репертуары» свойств субъекта деятельности (Duarte, 2016).

Существует процесс естественного профотбора (Rajecski, 2011). Включившись в работу, люди сталкиваются с фактами успешности своей деятельности, удовлетворенности ею (Kim, 2013). В результате они «находят себя», закрепляются и развиваются на данном пути или отсеиваются из соответствующей области занятости. Варианты такого стихийного профотбора:

1. Вынужденная смена занятий по внешним причинам, независимым от индивида (безработица, материальная нужда, недостаток информации и т. др.); в результате решения, обусловленного осознанием неуспешности в выбранной деятельности; вследствие потерь здоровья.

2. Добровольная смена с перспективами дальнейшего развития: ситуация, которая открывает новые возможности карьеры или переосмысления своих компетенций в связи с усвоенным опытом.

3. Закрепление на профессиональном пути: нахождение новых смыслов деятельности и путей приспособления; преобразование традиционного облика профессии (совершенствование условий, средств труда, ее организации и т.п.). В ситуации профессиональной неудачи человек может начать более глубоко и разносторонне взвешивать дальнейшие решения, усвоить новое отношение к важным сторонам жизни. В таком случае задержки карьеры трансформируются в рождение новых перспектив развития

Материалы и методы исследования

Приведем общий план занятий, усовершенствованный и переработанный в соответствии с результатами апробации. Вступительная часть посвящена презентации целей программы, поощрению активной деятельности для достижения ожидаемых результатов. Участники знакомятся и вместе с тренером согласовывают правила группового взаимодействия.

Блок 1. «Карьера как личный автобиографический проект личности» включает в себя 8 часов групповых занятий и 2 часа индивидуальных консультаций. Главная цель на этом этапе – сформировать понимание профессионального продвижения как необходимого условия развития взрослого человека. Это предполагает: расширение представлений о карьере и карьерных возможностях на современном рынке труда; понимание собственной ответственности за профессиональное продвижение; персонализацию и оптимизацию собственного профессионального пути.

Первый блок программы знакомит участников с многообразием карьерных стратегий; расширяет и систематизирует представления о факторах, влияющих на продвижение; раскрывает роль профессиональных кризисов как необходимых этапов становления; формирует взвешенный взгляд на собственный карьерный потенциал, ресурсы и ограничения существующей ситуации профессионального развития; демонстрирует альтернативные пути самореализации личности в

организации и вне ее. Каждое занятие содержит мини-лекцию с последующим обсуждением информации.

Таблица 1. Рабочий план первого блока программы формирующего влияния «Карьера как личный автобиографический проект».

№	Содержание занятия	Время, мин.
1	Вводное занятие	
1.1	Вступительная речь, презентация программы.	15
1.2	Обсуждение и утверждение правил группового взаимодействия.	10
1.3	Знакомство участников: упражнение "мое имя".	20-30
1.4	Упражнение «Раз-два-рассчитайсь».	10
1.5	Мини-лекция «Современные представления о карьерном пути».	25
1.6	Обсуждение в группе.	25
	Домашнее задание (составить портфолио карьерного продвижения)	
2	Анализ собственного карьерного пути.	
2.1	Мини-лекция «Этапы и кризисы карьеры»	30
2.2	Групповое обсуждение общечеловеческих потребностей, последовательно реализуемых на разных стадиях карьеры.	30
2.3	Построение собственной карьеры.	30
2.4	Обсуждение результатов в парах и в группе.	20
2.5	Упражнение «Метафоризация – связующая нить».	10
	Домашнее задание (психологическая диагностика карьерного потенциала).	
3	Анализ факторов карьерного и профессионального развития (Часть 1).	
3.1	Мини-лекция «Внешние факторы карьерного развития».	25
3.2	Обсуждение благоприятных и ограничительных воздействий внешних факторов из собственного опыта участников.	5-6 мин. на участника
3.3	Упражнение «Идеальная производственная ситуация»	5
3.4	Проективная методика «Овцы на горе» (самоанализ профессиональной ситуации).	20
3.5	Построение карьерных перспектив, обсуждение в группе.	20
	Домашнее задание (сбор информации об имеющихся возможностях профессионального и карьерного продвижения в организации).	
4	Анализ факторов карьерного и профессионального развития (Часть 2).	
4.1	Обсуждение домашнего задания	3-4 мин. на участника
4.2	Упражнение «Понимание жизненного успеха»	20
4.3	Мини-лекция «Внутренние факторы карьерного развития»	35
4.4	Упражнение «Мои сильные стороны»	5
4.5	Практика «Внутренние ресурсы успеха»	15
4.6	Письменная практика «Профиль компетенций», обсуждение	15
	Домашнее задание (продолжение упражнения «Мои сильные стороны», освоение ресурсов life-learning)	

В практической части участники осуществляют самоанализ ситуации собственного профессионального развития, строят карьерограммы, определяют личные ресурсы и ведущие мотивы в построении профессиональной карьеры, строят «зону ближайшего развития» собственных компетенций. Домашнее задание предполагает составление карьерного портфолио, сбор информации об имеющихся возможностях профессионального и карьерного продвижения в организации, достижимых ресурсах расширения и повышения квалификации.

Блок 2. «Дизайн индивидуальной карьерной стратегии и программы профессионального развития» рассчитан на 10 часов групповых занятий, две индивидуальные встречи с психологом (по необходимости назначаются дополнительные консультации).

Главная цель на этом этапе – разработка индивидуальных карьерных стратегий и программ на основе жизненных перспектив. Это предполагает: исследование внутренней мотивации участников как основы для построения карьерных стратегий; определение и согласование места профессиональных целей в общей жизненной перспективе личности, формирование умений четкого, осознанного целеполагания с последующим построением гибкой программы профессионального (карьерного) развития; психологическая подготовка к наличию препятствий и их преодоления.

Второй блок программы практически-ориентированный. Он содержит разноплановые методы психологической диагностики направленности личности (опросник, проективные методики, практические упражнения). Основное внимание уделено современным технологиям моделирования индивидуальной стратегии профессионального и карьерного развития: mind-map, SMART-планирование, коучинговые методы. Важно, что на этом этапе участники приступают непосредственно к конкретным действиям по воплощению составленных карьерных программ. В начале каждой встречи они отчитываются о своем продвижении в направлении поставленной цели, получая психологическую поддержку от группы и от ведущего.

Таблица 2. Рабочий план второго блока программы формирующего влияния «Дизайн индивидуальной карьерной программы»

№	Содержание занятий	Время, мин.
1.	Внутренние ценности и потребности карьерного развития	
1.1	Вступительное слово	5
1.2	Методика выявления ведущих ценностей и жизненного стиля	15
1.3.	Упражнение «Бедность и богатство»	20
1.4	Диагностическая практика «Колесо мотивации»	45
1.5.	Групповая дискуссия «Профессиональная мобильность или профессиональная стабильность?»	30
2.	Оптимизация жизненных перспектив	
2.1.	Игра-метафора «По воле ветра», обсуждение.	10
2.2	Демонстрация «Зачем ставить цели?»	5
2.3	Упражнение «Инвентаризация жизненных целей и желаний», обсуждение в группе	40
2.4	Упражнение «Пять Почему?»	15
2.5	Игра «Волшебная лавка»	15
2.6	Техника mind-map в планировании пути к цели, обсуждение в парах	20 + 15
	Домашнее задание (презентация профессиональных целей)	
3.	SMART-планирование	
3.1	Обсуждение домашнего задания	5-6 мин. на участника
3.2	Упражнение «Стрела»	10
3.3	Знакомство с технологией SMART-планирования (мини-лекция)	20
3.4	Практическое задание «Ложные цели»	5
3.5	Составление индивидуальной программы профессионального и карьерного развития	25
3.6	Повтор упражнения «Стрела», обсуждение динамики образа.	5
	Домашнее задание.	
4.	Путеводная карта будущего	

4.1	Составление рисунка-коллажа, детализирует, уточняет и закрепляет в сознании образ желаемого карьерного пути.	120
	Домашнее задание: реализация первого шага к поставленной цели.	
5.	Препятствия на пути к цели	
5.1	Обсуждение домашнего задания	3-4 мин. на участника
5.2	Упражнение-визуализация «Трудности на пути к цели»	15
5.3	Игра-демонстрация «Скептик, реалист, мечтатель»	25-30
5.4	Отыгрывание внутренних диалогов с изменением позиций	25
5.5	Письменная практика «Договор с собой»	15
	Домашнее задание: реализация карьерных программ, обсуждение	

Блок 3 «Преодоление барьеров и решение проблем на карьерном пути» базируется на принципах и методах когнитивно-поведенческой терапии. Эта часть работы сфокусирована на осознании стереотипов, выступающих барьерами в реализации карьерных планов. Каждое занятие содержит теоретический блок – мини-лекции и обсуждения, которые объясняют, каким образом мысли провоцируют эмоциональные и поведенческие проблемы.

Психологические упражнения имеют целью выявить убеждения, стимулирующие или ограничивающие профессиональное развитие, а также изменить образ мышления ради позитивных личностно-профессиональных изменений.

Таблица 3. Рабочий план третьего блока программы формирующего влияния «Преодоление барьеров на карьерном пути»

№	Содержание занятий	Время, мин.
1.	Убеждения, предопределяющие карьерный путь.	
1.1.	Мини-лекция. Вводное разъяснение к когнитивной терапии. Формула ABC	25
1.2.	Практическое задание «Угадай мысли»	15
1.3.	Упражнение на формирование внутреннего состояния	10
1.4.	Обсуждение профессиональных проблем	5-6 мин. на участника
1.5.	Упражнение «Мысли, разрушающие жизнь»	15
	Домашнее задание: выявление жизненных установок и убеждений	
2.	Трансформация внутренних установок и убеждений	
2.1.	Мини-лекция «Разновидности внутренних интерпретаций»	30
2.2.	Упражнение: «Если изменить В, то изменится С»	15
2.3.	Практика: «Негативные эмоции на работе» (Работа в парах)	20
2.4.	Упражнение «Поиск внутреннего источника страданий».	25
2.5.	Практика «Меняем эмоции мыслями».	25
	Домашнее задание: отслеживать стереотипы собственного мышления и вызванные ими эмоции; практиковаться в эмоциональной саморегуляции	
3.	Ожидания, убеждения и мифы о карьере	
3.1.	Обсуждение домашнего задания	40-50
3.2.	Техника определения личных ожиданий, обсуждение в группе	25
3.3.	Упражнение: «Моя актуальная профессиональная проблема»,	10
3.4.	Анализ результатов в группе, обсуждение возможных вариантов решения проблем в общем контексте ожиданий	20
3.5.	Техника определения самоофективности	20
3.6.	Практика «Правила победителей».	25
	Домашнее задание: список собственных идей, установок и философии	

4.	Рационализация скрытых убеждений	
4.1.	Техника определения атрибуции	20
4.2.	Самодиагностика локуса контроля (опросник УСК)	25
4.3.	Техника определения скрытого убеждения	10
4.4.	Упражнение-обсуждение «Мифы и стереотипы карьеры»	30
4.5.	Упражнение «Инвентаризация проблем»	15
4.6.	Техника позитивного отношения к проблемам	20
	Домашнее задание: дневник ошибок и их положительная переоценка.	
5.	Карта когниций.	
5.1.	Упражнение «Список определяющих событий и жизненных ориентиров»	25
5.2.	Упражнение «Когнитивная карта убеждений»	40
5.3.	Упражнение «Контраргументы»	25
5.4.	Практика «Жизнь моей мечты»	30
	Домашнее задание: продолжать наблюдение и корректировать жизненные установки	

В течение 10 часов групповых встреч участники нарабатывают навыки распознавания внутренних реакций, выявляют когниции, которые мешают их карьерному развитию; осознают (формулируют) и трансформируют элементы собственной жизненной и профессиональной философии; осваивают техники саморегуляции эмоциональных состояний. Домашние задания способствуют эффективному закреплению этих трансформаций. На индивидуальных встречах продолжается проработка жизненных и профессиональных проблем.

Блок 4 «Родительский фактор» рассчитан на 8 часов групповых и 4 часа индивидуальных занятий, он направлен на решение психологических проблем, обусловленных ранними семейными влияниями.

Родительское отношение обуславливает внутренние ресурсы личности (проявления субъектности – активного отношения к собственной судьбе или подчинение внешним обстоятельствам; самопнмание и самооценность; отношение к внешнему миру, избрание стратегий преодоления жизненных трудностей) и влияет на ряд карьерных процессов. Техники работы на этом этапе заимствованы из транзактного анализа (современные представления о сценарные паттерны и Эго-состояния личности), использованы методы символа-драмы и гештальт-упражнения. Практика помощи в транзактном анализе базируется на том, что принятое в раннем детстве сценарное решение можно изменить путем реконструкции личности (актуализации личностного Эго-состояния Взрослого), просмотра непродуктивных стереотипов и формирование новой системы ценностей.

В теоретической части объяснено как первый опыт взаимоотношений с родителями продолжает влиять на характер мыслей и чувств, на профессиональные отношения и решения. В практических упражнениях участники детально знакомятся со структурными частями собственной личности: Ребенком, Родителем и Взрослым; анализируют проявления Эго-состояний в профессиональной жизни; учатся распознавать транзакции, пересекающиеся и понимать конфликты, которые стоят за ними; приобретают навыки оптимального использования и согласования Эго-позиций в различных ситуациях. Особое внимание уделено расшифровке собственного жизненного сценария, его последовательной трансформации. Главная задача психолога на этом этапе – выяснить родительские сценарные послания, продемонстрировать, каким образом они влияют на текущую ситуацию и помочь человеку освободиться от навязанных сценарных паттернов.

Таблица 4. Рабочий план четвертого блока программы формирующего влияния «Родительский фактор»

№	Содержание занятий	Время, мин.
1.	Введение в транзактный анализ (понятие о жизненных сценариях и эго-состояниях)	

1.1.	Психологическая игра: «Путешествие в горы»	10
1.2.	Мини-лекция «Структура личности в транзактном анализе»	30
1.3.	Практическая задача по распознаванию эго-состояний	10
1.4.	Самодиагностика ведущих эго-состояний. Опросник	20
1.5.	Упражнение «Мои эго-состояния»	30
1.6.	Распознавание пересекающихся транзакций	20
	Домашнее задание: актуализация Естественного Ребенка	
2.	Личности внутри меня: Ребенок, Родитель, Взрослый	
2.1.	Упражнение «Прикосновение к детству».	
2.2.	Практика «детского» восприятия мира.	
2.3.	Упражнение «Детские типы адаптации» (работа в парах)	20
2.4.	Упражнение «Прикосновение к отцу»	15
2.5.	Упражнение «Отец, что всегда со мной»	25-30
2.6.	Письменная практика «Спросите вашего взрослого»	10
2.7.	Упражнение «Портрет эго-состояний» (15 минут)	15
2.8.	Метод решения проблем со взрослой позиции	20
	Домашнее задание: письменная практика «Вопросы Взрослого о жизни»	
3.	Жизненные сценарии.	
3.1.	Знакомство с победителем и побежденным	20
3.2.	Самодиагностика жизненного сценария. Проверочный список рис	10
3.3.	Шкала Победитель / Побежденный	5
3.4.	Упражнение-визуализация «Пьеса вашей жизни».	20
3.5.	Упражнение «Жизненные сцены»	10
3.6.	Упражнение «Список действующих лиц»	10
3.7.	Упражнение «Культурный и семейный сценарий»	15
3.8.	Упражнение «Невербальные и вербальные сообщения семейного сценария»	15
3.9.	Упражнение «Родительское признание»	15
	Домашнее задание: анализ профессиональной жизни родителей и прародителей	
	Занятие 4. Трансформация жизненного сценария	
4.1.	Практика «Карьерограмма в семье»	30
4.2.	Упражнение «Изменение сценария»	20
4.3.	Упражнение «Освобождение от ловушки», обсуждение в группе	25-30
4.4.	Упражнение «Я из будущего», обсуждение в группе	20-25
4.5.	Структурирование времени	10
4.6.	Упражнение-визуализация «Сила вашего рода»	10

Финальный блок содержит деловые игры и практические упражнения, нацеленные на формирование навыков эффективной профессиональной самопрезентации и деловой коммуникации (начиная от составления резюме и формулировку устной визитки до отстаивания собственного мнения в остром конфликтном взаимодействии). Общая продолжительность упражнений составляет 8 часов, их можно чередовать с техниками пятого блока, направленными на активизацию внутренних ресурсов и овладение техниками эмоциональной саморегуляции (табл. 5).

Таблица 5. Перечень упражнений пятого блока программы формирующего влияния
«Мобилизация внутренних ресурсов карьерного продвижения»

№	Содержание упражнения	Время, мин.
1.	Письменная практика «Чем Я отличаюсь от других?»	10
2.	Письменная практика «Список личных ресурсов»	15
3.	Письменная практика «Поощрение на работе»	10
4.	Упражнение «Работа как миссия», обсуждение в группе	25
5.	Упражнение «Линия профессиональной жизни»	30
6.	Ассоциативная техника «Ресурсные состояния», обсуждение	30
7.	Упражнение «Времена года моей души», обсуждение	30
8.	Психологическая настройка «Работа со стихиями»	10
9.	Психологическая настройка «Поплавок»	5
10.	Упражнение «Встреча выпускников»	5-6 мин. на участника

На последнем занятии участники обсуждаются результативность работы, впечатления, высказывают благодарности и пожелания другим участникам группы. Участники заполняют пост-тренинговые анкеты. Завершается групповая работа ресурсным упражнением «Встреча выпускников». Участник по очереди садятся перед аудиторией, другие должны представить, будто они встретились через 5-10 лет и рассказывают, каким образом представляют себе будущее этой личности.

Наиболее ожидаемыми результатами формирующего-коррекционного воздействия является активизация участников и инициация реальных профессиональных изменений согласно составленной программы карьерного развития. Мы также ожидаем, что участие в программе в конечном счете должно благоприятно отразиться на общем психологическом благополучии испытуемых, поскольку этот параметр – интегральный критерий удовлетворенности жизнью

Результаты и обсуждение

На последнем занятии группового цикла участники заполнили посттренинговые анкеты, в которых выразили субъективные впечатления относительно результативности проведенной работы.

Первый вопрос анкеты касался оценки собственной карьерной компетентности (способности четко осознавать собственный карьерный потенциал, выстроить соответствующую программу развития и последовательно воплощать ее, преодолевать трудности, возникающие на этом пути) до и после прохождения программы. Согласно выставленным оценкам по 10-балльной шкале все участники отметили положительный эффект. Средняя оценка до начала программы составляла 3,6 баллов, сразу по ее окончанию – 7, еще через два месяца – 7,3 балла.

Интересная динамика самооценки карьерной компетентности. 40,0 % участников ощутили прирост собственной способности вдвое или больше. Двое из опрошенных по окончании программы оценили приобретенный уровень компетентности высшими оценками 9-10 баллов, что возможно, свидетельствует о чрезмерных ожиданиях и некритическом восприятии собственных позитивных достижений.

После «проверки практикой» оценки стали более уравновешенными. Через два месяца после окончания программы рост самооценки карьерной компетентности в целом продолжался, хотя и стал менее динамичным. Причина такой динамики – внедрение карьерных программ в профессиональной деятельности, столкновение с первыми трудностями, реалистичная оценка собственного карьерного потенциала.

Четверо из десяти участников продолжили индивидуальные консультации после окончания групповых занятий. Этот опыт позволяет уверенно утверждать, что реализация профессиональных притязаний существенно изменяет весь жизненный уклад, часто сопровождается перестройкой семейных отношений, изменением устоявшихся привычек, усвоением новых социальных ролей. Все это обуславливает актуальность психологического сопровождения на первых этапах реализации карьерных планов.

Сравнительно умеренной оказалась динамика оценки собственного интереса к работе после окончания программы. В целом она является положительной и стабильной. Важно, что рост заинтересованности профессиональной деятельностью наблюдалось у всех участников даже через два месяца после прохождения программы. Мы объясняем этот эффект тем, что профессиональные действия приобретают личностный смысл, участники открывают новые для себя сферы самореализации, их профессиональная жизнь становится более разнообразным.

Следующий вопрос анкеты выяснял, насколько полезными для участников были разные составляющие программы. Участники ставили оценки по 5-балльной шкале (от 0 «абсолютно бесполезно» до 5 «чрезвычайно полезно и важно»). Средние оценки в группе представлены в таблице 6. Рассмотрение полученных баллов позволяет охарактеризовать впечатления участников как такие, которые соответствуют предусмотренным целям программы. Первый блок является преимущественно информативным; второй имеет диагностико-практическую направленность, третий сфокусирован на преодолении имеющихся проблем карьерного развития, четвертый имеет интегральное влияние почти на все психические сферы. Важно, что все блоки имеют заметные положительные эффекты в отношении всех предложенных критериев оценки: они содержат полезную информацию, формируют новые практические умения и компетенции, способствуют самопознанию, положительно влияют на мотивацию и эмоциональную регуляцию, помогают преодолевать имеющиеся проблемы.

Таблица 6. Средние оценки составляющих программы среди участников эксперимента (N=10).

	Критерии оценки				
	нужная и полезная информация	самопознание	новые умения, практические навыки, компетенции	мотивация, эмоциональная регуляция	коррекция и преодоление имеющихся проблем
Блок 1 «Карьера как автобиографический проект»	4,5	4,0	2,5	2,4	2,6
Блок 2 «Дизайн собственной карьерной программы»	5,0	4,8	4,8	3,1	3,3
Блок 3 «Преодоление барьеров карьеры»	4,8	4,8	3,2	3,9	5,0
Блок 4 «Родительский фактор»	4,9	5,0	3,5	3,8	4,8
Блок 5 «Мобилизация внутренних ресурсов»	3,2	3,8	3,6	4,7	4,2
Блок 6 «Самопрезентация и деловая коммуникация»	4,6	4,4	5,0	3,2	4,6
Индивидуальные консультации	2,2	4,5	3,2	4,6	5

В целом самую высокую оценку по комплексу критериев получили второй, третий, четвертый и шестой блоки программы. Они имеют потенциал как отдельные тренинговые циклы, которые могут быть внедрены в организациях и вузах.

Индивидуальные консультации высоко оценены участниками по критериям «коррекция и преодоление имеющихся проблем», «мотивация, эмоциональная регуляция» и «самопознание». Поскольку результативность зависит от квалификации и профессиональной направленности консультанта, мы рассматриваем эти оценки исключительно в рамках отдельного эксперимента.

Через два месяца после заполнения посттренинговой анкеты мы выяснили, насколько информация и практические умения, усвоенные участниками в программе, оказались актуальными и востребованными в профессиональной самореализации.

В целом ни один из содержательных блоков программы не оказался неактуальным, через два месяца по окончании работы участники хорошо помнили полученную информацию, использовали полученные навыки. Более чем половина респондентов отметила, что полученные компетенции стали постоянной практикой и оказывают положительный эффект в осуществлении профессиональных замыслов. Наиболее выразительный пролонгированный эффект имеют индивидуальные консультации (табл. 7).

Таблица 7. Оценка составляющих программы через два месяца по окончании эксперимента (N=10, абсолютные величины и %)

	Насколько актуальными и востребованными в жизни оказалась информация и практические умения, усвоенные вами в программе?				
	не актуальны, я уже частично забыл, о чем шла речь и что делал на занятиях	не актуальны, но я много помню и использую при необходимости	информацию помню хорошо, попробовал использовать раз или два	помню почти все, использую время от времени, по необходимости (с разным эффектом)	это стало постоянной практикой и привычкой, использую и чувствую положительный эффект
Блок 1	-	1 (10 %)	4 (40 %)	4 (40 %)	1 (10 %)
Блок 2	-	-	2 (20 %)	3 (30 %)	5 (50 %)
Блок 3	-	2 (20 %)	2 (20 %)	3 (30 %)	3 (30 %)
Блок 4	-	1 (10 %)	4 (40 %)	4 (40 %)	1 (10 %)
Блок 5	1 (10 %)	2 (20 %)	3 (30 %)	3 (30 %)	1 (10 %)
Блок 6	-	-	2 (20 %)	4 (40 %)	4 (40 %)
Индивидуальные консультации	-	-	-	8 (80 %)	2 (20 %)

Среди отдельных занятий и психологических практик выделяются те, которые в дальнейшем подтвердили свою полезность в профессиональной жизни. Как наиболее эффективные моменты программы участники отметили: выявление внутренних потребностей и ведущих ценностей, реализуемых в профессиональной жизни (блок 2), психологическую подготовку к наличию препятствий и их преодоление, уменьшение страха неудачи (блоки 2, 3, 5), нейтрализацию негативных семейных сценариев (блок 4), коррекцию ограничительных установок и трансформацию жизненной философии (блок 3), выработки навыков самопрезентации собственной профессиональной позиции и достижений в профессиональной среде (блок 6).

Кроме содержания самой программы, участники высоко оценили терапевтический эффект от общения в группах. В следующем вопросе анкеты мы просили распределить 20 баллов в отношении четырех критериев влияния: поддерживающий эффект (психологическая поддержка, ощущение

принятия); коррекционный эффект (помощь в решении конкретных проблем и трудностей); информативный эффект (получение полезных знаний и информации, расширение опыта) и мотивирующий эффект (вдохновение, стимуляция активности). Согласно полученным суммарным оценкам (рис. 1), больше всего в групповом общении проявляются эффекты психологической поддержки и мотивации профессионального развития.

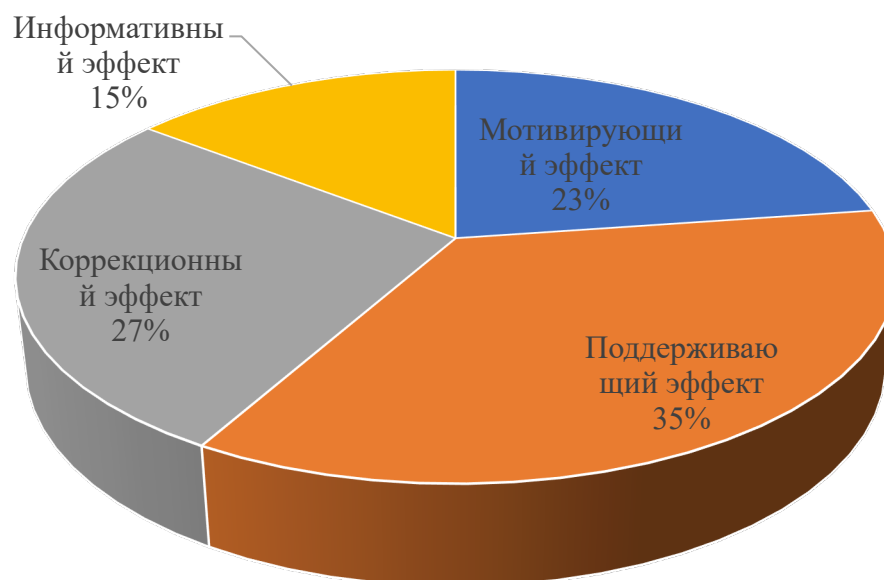


Рисунок 1. Распределение оценок по эффектам группового взаимодействия участников

Посттренинговые анкеты содержали открытые вопросы, где мы просили респондентов указать конкретные профессиональные изменения, которые произошли с ними в течение двух месяцев участия в программе и следующих двух месяцев самостоятельной карьерной самореализации. По результатам обобщения полученных данных (контент-анализ) участники программы называют от 3 до 7 реальных событий профессиональной жизни – табл. 8.

За четыре месяца наблюдений в результате прохождения программы формирования карьерной компетентности трое работников получили существенное повышение должности (один получил новое предложение, двое согласились на предложение, которое раньше их пугало). Еще двое заявили о своих карьерных намерениях в организациях, где работают и на момент опроса находились в ожидании обещанного повышения или поиска карьерных альтернатив в других организациях. Трое участников еще во время прохождения программы увеличили спектр и сложность выполняемых профессиональных задач, через два месяца после ее окончания они активно поддерживали этот вектор развития. В целом горизонтальная карьера (активное продвижение без должностного повышения, связано с расширением профессиональных функций, увеличением заработка и авторитета), зафиксирована в 60,0%, в половине случаев специалисты инициировали и начали собственные проекты в организациях, где работают.

Таблица 8. Изменения профессиональной жизни в течение и через 2 месяца после окончания программы (N=10, абсолютные величины)

	От начала до окончания программы (2 месяца)	После окончания программы (2 месяца)
Изменение должности и содержания деятельности (горизонтальное направление)	3	6

Изменение должности и содержания деятельности (вертикальное направление)	1	2
Подача заявки на смену должности и содержания деятельности	2	2
Улучшение материального положения	2	8
Сближение с руководством, расширение полезных деловых контактов	2	3
Повышение квалификационного уровня	0	2
Переобучение. Получение дополнительных навыков в смежных сферах	1	3
Презентация собственных профессиональных достижений	7	9
Участие в профессиональных конкурсах	1	1
Получение новых интересных предложений, расширение карьерных альтернатив	8	5
Решение застарелых конфликтов и преодоление барьеров карьерного развития	3	2
Возникновение конфликтов в профессиональной среде	1	2
Смена места работы с перспективой роста	0	1

80,0 % опрошенных в течение двух месяцев после окончания программы отметили улучшение материального положения за счет увеличения уровня заработной платы (гонорара), расширения клиентской базы, совершенствования продуктов и услуг, получения премий.

Презентация собственных достижений и профессиональных успехов стала привычной практикой для участников программы. После окончания эксперимента 90,0 % из них реализуют полученные компетенции через выступления в СМИ, на профессиональных семинарах и конференциях, в социальных сетях. Вследствие этого они получают многочисленные профессиональные предложения: участие в профессиональных проектах, приглашение на работу в частный сектор, приток индивидуальных клиентов.

Следует отметить некоторое повышение конфликтности, что наблюдалось в течение и после программы. В общем 30,0 % участников заявили об ухудшении отношений в профессиональной среде. Более глубокий анализ этих случаев показал, что конфликты были спровоцированы открытой демонстрацией определенной профессиональной позиции, а также отстаиванием собственных интересов, которыми участники раньше уступали. Карьерное продвижение в организационной системе нередко вызывает сопротивление, сопротивление со стороны коллег и даже непосредственного руководства (которое рассматривает карьерные намерения как посягательство на собственную позицию). Эту закономерность надо учитывать в дальнейшей работе.

Один из участников исследования через неделю после окончания программы сменил место работы: получил высшую должность и расширил круг профессиональных полномочий. В то же время, четыре участника которые при первичном интервью указали, что хотят кардинальных перемен (прервать карьеру, потому что испытывают крайнюю неудовлетворенность условиями и результатами труда) нашли возможности профессиональной самореализации в рамках своей организации: перешли в другие подразделения, начали собственные творческие проекты, изменили режим работы. Это смягченный вариант профессиональной мобильности, который сопровождается легкой адаптацией сотрудника; зато предприятие не теряет специалиста, а находит более эффективные способы использования кадрового потенциала.

В контексте полученного опыта карьерной самореализации участники определяли, какие смыслы и проблемы, задействованные в программе, оказались незавершенными и требуют дальнейшей доработки. Среди достойных внимания предложений: коррекция карьерных планов и соответствующего

поведения при столкновении с непреодолимыми барьерами, влияние профессионального роста на отношения в семье, психологическая готовность к изменению социальной роли, оптимизация психического и физического нагрузки при расширении профессиональных задач.

Таким образом, в анкетах и в устных отзывах 100% участников высоко оценили эффективность программы, что подтверждается реальными изменениями и достижениями в профессиональной жизни. Выразительные эффекты в течение реализации программы касаются роста самооценки специалистов, расширение представлений об достижимых карьерных альтернативах, активной презентации собственных достижений и компетенций. Важно, что положительные результаты являются стабильными – пролонгированный эффект проявляется в квалификационном росте, существенном расширении сферы профессиональных задач и компетенций, улучшении материального благосостояния, получении признания и авторитета в профессиональной среде. Ощутимо возрастает интерес к работе, удерживаемой в течение всего периода наблюдения.

Мы реализовали классическую схему экспериментального исследования, где сравнивали ряд показателей до и после формирующего воздействия в экспериментальной и контрольной группе. Использовали два авторитетные психодиагностические инструменты: Опросник профессионального самоосуществления и Шкала психологического благополучия.

В экспериментальной группе тестирование происходило трижды: до начала эксперимента, сразу по окончании программы и через девять недель. Для оценки различий в сдвиге признаки использовали Т-критерий Вилкоксона, который позволяет установить не только степень изменений в результате формирующего воздействия, но и их направление.

Контрольную группу составили 10 человек – участников констатирующего этапа исследования, которые не обнаружили заинтересованности в тренинговой программе и продолжали карьерное развитие привычным путем. Тестирование происходило дважды: на констатирующем этапе исследования и по окончании формирующего этапа (разница между измерениями составила 10-12 недель).

Сравнительный анализ результатов по опроснику в экспериментальной группе убедительно свидетельствует о росте профессионального самоосуществления по многим параметрам табл. 9.

Таблица 9. Результаты диагностики профессионального самоосуществления в экспериментальной группе (N=10, M±SD)

Шкалы опросника профессионального самоосуществления	I тестирование до начала	II тестирование сразу после исследования	III тестирование, 9-10 недель после исследования
Потребность в профессиональном совершенствовании	7,21±2,03	7,96±1,82*	8,55±2,26**
Наличие проекта собственного профессионального развития	5,46±2,84	7,92±1,75**	8,73±1,41**
Преобладающее удовлетворение собственными профессиональными достижениями	5,82±2,75	6,45±1,82	6,98±1,76
Постоянная постановка новых профессиональных целей	8,12±2,54	8,54±1,53	8,34±1,35
Формирование собственного жизненно-профессионального пространства	6,76±1,37	7,58±1,47*	8,27±1,25**
Уровень внутривидового самоосуществления	33,16±8,82	38,24±5,56**	40,67±5,63**
Достижение поставленных профессиональных целей	7,42±1,86	7,86±0,87	8,76±1,16*

Признание достижений специалиста профессиональным сообществом	7,95±1,28	8,73±1,24**	9,35±1,14**
Использование профессионального опыта и достижений другими специалистами	6,73±1,76	7,72±1,45**	8,50±1,14**
Раскрытие личностного потенциала и способностей в профессии	8,95±1,50	9,18±2,11	9,46±1,89**
Проявление высокого уровня творчества в профессиональной деятельности	7,92±1,81	8,16±2,05	8,92±1,77*
Уровень внешне профессионального самоосуществления	38,23±3,84	41,31±4,28**	44,65±3,74**
Общий уровень профессионального самоосуществления	71,33±10,62	79,51±9,05**	85,24±8,15**

Примечание: статистически значимый сдвиг параметров по сравнению с первым измерением * ($p \leq 0,05$), ** ($p \leq 0,01$)

Из таблицы 9 видно, что сразу после прохождения программы значимо улучшается ряд показателей – аспектов внутрипрофессионального самоосуществления: наличие проекта собственного профессионального развития ($p=0,007$), формирование жизненно-профессионального пространства ($p=0,033$). Претерпели существенной трансформации некоторые параметры внешнепрофессионального самоосуществления: признание достижений специалиста профессиональным сообществом ($p=0,011$), активизация использования его профессионального опыта и достижений ($p=0,008$). Относительно других показателей не было выявлено статистически значимых различий, но по сумме изменений общий уровень профессионального самоосуществления специалистов существенно возрос ($p=0,005$).

В отдельных случаях индивидуальные показатели профессионального самоутверждения по окончании программы ухудшились, например, у четырех человек снизилась самооценка уровня достижения поставленных профессиональных целей. Эти результаты можно рассматривать как временные, обусловленные осознанием имеющихся карьерных ограничений. Такое осознание обычно стимулирует человека к активным поискам альтернативных путей самореализации. При следующем опросе через два месяца эти показатели снова улучшились и стали выше, чем были до начала программы. Ранее мы писали о существовании противоположных мыслей относительно роли ощущения удовлетворенности в личностно-профессиональном росте. Наши результаты подтверждают тезис о том, что неудовлетворенность собственными достижениями выступает движущей силой саморазвития личности и соответствующего карьерного роста.

Повышение средне группового показателя по опроснику в процессе реализации программы происходило в первую очередь, благодаря коррекции низких оценок профессионального самоосуществления. Еще через два месяца по окончании формирующего влияния результаты трети участников соответствовали высокому уровню, остальные вплотную приблизились к нему.

Следовательно, эффект программы проявляется в полном объеме не сразу по окончании, а тогда, когда человек начинает самостоятельно реализовывать приобретенные компетенции в профессиональной жизни. В этот период несколько снижается активность постановки новых профессиональных целей, но достоверно возрастает потребность в профессиональном совершенствовании, становится четко сформулированным проект развития собственной карьеры, улучшается гармоничность жизненно-профессионального пространства; заметно растут показатели самооценки уровня достижения поставленных профессиональных целей, признание достижений специалиста, использование его опыта и достижений, степени раскрытия личностного потенциала и уровня творчества в профессиональной деятельности.

Важно отметить, что профессиональное продвижение положительно отражается на общем психологическом благополучии участников программы, а также на отдельных его аспектах (табл. 10).

Сразу после проведения тренинга мы наблюдали тенденцию к повышению уверенности в способности управлять окружающей средой, эффективно использовать различные жизненные обстоятельства, выбирать и создавать условия, удовлетворяющие собственные потребности и соответствующие ценностям ($p = 0,07$, что немного не достигает принятого в психологии уровня статистической значимости). Сравнительный анализ свидетельствует о значимый рост показателя по шкале «Цели в жизни» ($p = 0,04$). Итак, в результате внедрения программы у ее участников формируются стойкие убеждения, которые обуславливают чувство осмысленности жизни, придают смысл настоящему. По совокупности параметров общий уровень психологического благополучия вследствие проведения формирующе-коррекционного воздействия достоверно увеличивается ($p = 0,033$).

Таблица 10. Результаты диагностики по шкале психологического благополучия в экспериментальной группе (N=10, M±SD)

	I тестирование до начала	II тестирование сразу после исследования	III тестирование, 9-10 недель после исследования
Положительные отношения с окружающими	55,16±7,17	57,82±6,92	56,97±7,66
Автономия	55,27±8,11	55,68±8,22	61,42±7,50*
Управление средой	57,24±8,75	60,43±7,84	64,37±7,36*
Личностный рост	62,63±10,05	65,56±9,87	66,86±10,17
Цели в жизни	59,67±8,64	66,87±7,79*	67,27±8,86*
Самопринятие	52,12±8,17	54,83±8,09	58,43±7,99*
Индекс общего психологического благополучия	341,81±40,41	360,94±39,72*	373,12±37,24**

Примечание: статистически значимый сдвиг параметров по сравнению с первым измерением * ($p \leq 0,05$), ** ($p \leq 0,01$)

Полученные результаты позволяют уточнить выводы, сделанные нами относительно особенностей психологического благополучия профессионально-мобильных лиц. При сравнении лиц с разным уровнем профессиональной мобильности именно по шкалам «Управление средой» и «Цели в жизни» не было выявлено статистически значимых различий между группами. Результаты экспериментального воздействия показывают, что эти параметры связаны с уровнем профессионального самоосуществления и не зависят от того, каким путем личность реализует свои карьерные притязания – через верность одной организации или смене мест работы.

Через два месяца по окончании программы у участников было выявлено значимое возрастание параметров «Автономия», «Управление средой» и «Самопринятие» (во всех случаях $p \leq 0,05$). Положительный эффект в отношении повышения оценок шкалы «Цели в жизни» закрепился и сохранился. Последовательное внедрение программы карьерного развития способствует осмысленности жизни, формированию позитивного отношения к себе (принятие себя и собственного прошлого), личной независимости (способности противостоять социальному давлению в мыслях и поступках, возможности регулировать собственное поведение и оценивать себя исходя из собственных стандартов), развивает чувство уверенности и компетентности в управлении повседневными делами. Рассмотрим результаты контрольной группы (табл. 11).

Таблица 11. Результаты диагностики профессионального самоосуществления в контрольной группе (N=10, M±SD)

Диагностические параметры	I тестирование (без последующего воздействия)	II тестирование, через 10-12 недель
Опросник профессионального самоосуществления		
Потребность в профессиональном совершенствовании	7,64±2,07	7,54±1,87
Наличие проекта собственного профессионального развития	5,86±3,21	6,06±3,37
Преобладающее удовлетворение собственными профессиональными достижениями	7,02±2,97	6,74±3,13
Постоянная постановка новых профессиональных целей	7,32±2,34	7,57±2,25
Формирование собственного жизненно-профессионального пространства	8,07±1,55	7,74±1,79
Достижение поставленных профессиональных целей	7,93±1,37	8,25±1,73
Признание достижений специалиста профессиональным сообществом	7,69±2,14	7,74±2,28
Использование профессионального опыта и достижений другими специалистами	6,97±3,41	7,16±3,32
Раскрытие личностного потенциала и способностей в профессии	8,17±1,48	8,09±1,57
Проявление высокого уровня творчества в профессиональной деятельности	7,72±1,57	7,92±1,95
Общий уровень профессионального самоосуществления специалиста	73,97±14,21	74,37±13,95
Шкала психологического благополучия		
Положительные отношения с окружающими	53,95±5,86	54,37±6,28
Автономия	56,47±7,52	55,82±7,76
Управление средой	58,44±6,67	55,67±7,51
Личностный рост	58,61±11,25	60,19±10,72
Цели в жизни	61,18±7,84	61,34±8,07
Самопринятие	53,92±11,13	53,74±10,57
Индекс общего психологического благополучия	342,17±39,81	340,26±40,21

Как видно из приведенных в табл. 11 данных, выраженных изменений параметров в контрольной группе не выявлено. Отдельные случаи повышения показателей профессионального самоосуществления не привели к статистически значимым тенденциям. Из-за общего социально-экономического и политического кризиса в стране психологическое благополучие опрашиваемых несколько снизилось.

Заключение

В результате прохождения программы участники действительно сформировали карьерную компетентность и преодолели ряд проблем профессионального развития. Они осознали собственные возможности и ограничения, построили соответствующие карьерные стратегии. Эти карьерные планы и

программы они способны настойчиво и последовательно воплощать. Они психологически готовы к возникновению и преодолению трудностей. В результате реализации предложенной в нашем исследовании программы ее участники оказались способными самостоятельно моделировать и регулировать профессиональную жизнь в широком спектре векторов развития, эффективно использовать существующие внешние условия и ресурсы.

Есть основания считать, что эти эффекты имеют комплексный характер и является результатом осуществленных психологических практик, терапевтического эффекта группы и индивидуальных встреч-консультаций с психологом. В программе задействована не только профессиональная сфера – практические упражнения касающихся самосознания, гармонизации мотивов, потребностей и целей, формирования позитивных жизненных перспектив, целей коррекции ранних семейных воздействий и др. Кроме решения профессиональных проблем, представленная программа приводит к значимому улучшению общего психологического благополучия – этот эффект имел место у 100% участников. В свою очередь, психологическое благополучие обеспечивает внутренний ресурс дальнейшего профессионального самоосуществления и личностной самореализации в сбалансированном сочетании различных жизненных сфер.

Список литературы

1. Ahmed, W. (2018). Developmental trajectories of math anxiety during adolescence: Associations with STEM career choice. *Journal of Adolescence*, 67, 158–166. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2018.06.010>
2. Barsegyan, V. M. (2019). Models of career trajectories of the heads of Russian Regions. *Polis (Russian Federation)*, 2019(4), 132–148. <https://doi.org/10.17976/jpps/2019.04.10>
3. Berdanier, C. G. P., & Zerbe, E. (2019). Correlations between graduate student writing concepts and processes and certainty of career trajectories. In *Proceedings - Frontiers in Education Conference, FIE (Vol. 2018-October)*. <https://doi.org/10.1109/FIE.2018.8658678>
4. Davis, C., Baty, B. J., Hippman, C., Trepanier, A., & Erby, L. (2019). Genetic counselors with advanced skills: II. A new career trajectory framework. *Journal of Genetic Counseling*. <https://doi.org/10.1002/jgc4.1204>
5. Duarte, K., Weber, R. O., & Pacheco, R. C. S. (2016). Case-based comparison of career trajectories. In *CEUR Workshop Proceedings (Vol. 1815, pp. 152–161)*.
6. Fournier, G., Zimmermann, H., & Gauthier, C. (2011). Instable career paths among workers 45 and over: Insight gained from long-term career trajectories. *Journal of Aging Studies*, 25(3), 316–327. <https://doi.org/10.1016/j.jaging.2010.11.003>
7. Green, A., & Ridenour, N. (2004). Shaping a career trajectory in academic administration: Leadership development for the deanship. *Journal of Nursing Education*, 43(11), 489–495. <https://doi.org/10.3928/01484834-20041101-04>
8. Gubler, M., Biemann, T., Tschopp, C., & Grote, G. (2015). How Career Anchors Differentiate Managerial Career Trajectories: A Sequence Analysis Perspective. *Journal of Career Development*, 42(5), 412–430. <https://doi.org/10.1177/0894845315572891>
9. Heimbürger, D. C., Carothers, C. L., Blevins, M., Warner, T. L., & Vermund, S. H. (2015). Impact of global health research training on career trajectories: The Fogarty international clinical research scholars and fellows program. *American Journal of Tropical Medicine and Hygiene*, 93(3), 655–661. <https://doi.org/10.4269/ajtmh.14-0705>
10. Henderson, M., & Chetkovich, C. (2014). Sectors and Skills: Career Trajectories and Training Needs of MPP Students. *Journal of Public Affairs Education*, 20(2), 193–216. <https://doi.org/10.1080/15236803.2014.12001782>
11. Hosein, A., & Rao, N. (2017). Pre-professional ideologies and career trajectories of the allied professional undergraduate student. *Research in Post-Compulsory Education*, 22(2), 252–270. <https://doi.org/10.1080/13596748.2017.1314683>

12. Kim, K.-N. (2013). Career trajectory in high school dropouts. *Social Science Journal*, 50(3), 306–312. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2013.03.005>
13. Li, L., Zheng, G., Peltsverger, S., & Zhang, C. (2016). Career trajectory analysis of Information Technology Alumni: A linked in perspective. In *SIGITE 2016 - Proceedings of the 17th Annual Conference on Information Technology Education* (pp. 2–6). <https://doi.org/10.1145/2978192.2978221>
14. Miwa, S. (2008). Trends in Inequality of Career Trajectory in Japan. *Sociological Theory and Methods*, 23(2), 23–40.
15. Norris-Tirrell, D., Rinella, J., & Pham, X. (2018). Examining the Career Trajectories of Nonprofit Executive Leaders. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 47(1), 146–164. <https://doi.org/10.1177/0899764017722023>
16. RajECKI, D. W., & Borden, V. M. H. (2011). Psychology degrees: Employment, wage, and career trajectory consequences. *Perspectives on Psychological Science*, 6(4), 321–335. <https://doi.org/10.1177/1745691611412385>
17. Stein, M. (1994). Leaving Care, Education and Career Trajectories. *Oxford Review of Education*, 20(3), 349–350. <https://doi.org/10.1080/0305498940200308>
18. Wu, K., Tang, J., & Zhang, C. (2018). Where have you been? Inferring career trajectory from academic social network. In *IJCAI International Joint Conference on Artificial Intelligence* (Vol. 2018-July, pp. 3592–3598). <https://doi.org/10.24963/ijcai.2018/499>
19. Xu, H., Yu, Z., Guo, B., Teng, M., & Xiong, H. (2018). Extracting job title hierarchy from career trajectories: A Bayesian perspective. In *IJCAI International Joint Conference on Artificial Intelligence* (Vol. 2018-July, pp. 3599–3605). <https://doi.org/10.24963/ijcai.2018/500>
20. Xu, Y., Li, Z., Gupta, A., Bugdayci, A., & Bhasin, A. (2014). Modeling professional similarity by mining professional career trajectories. In *Proceedings of the ACM SIGKDD International Conference on Knowledge Discovery and Data Mining* (pp. 1945–1954). <https://doi.org/10.1145/2623330.2623368>

Formalization of the use of coaching methods in the design of educational trajectories of teachers' career growth


Alexander M. Treshchev

professor

Astrakhan State University name of V.N. Tatishcheva

Astrakhan, Russia

treshchev@yandex.ru

 0000-0000-0000-0000


Tatiana V. Vorontsova

professor

Astrakhan State University name of V.N. Tatishcheva

Astrakhan, Russia


voroncova@yandex.ru

 0000-0000-0000-0000

Received 05.07.2022

Accepted 19.08.2022

Published 15.09.2022

 10.25726/I0756-0956-8016-c

Abstract

Coaching methods are aimed at motivation in achieving career or social functions that were previously inaccessible to an individual. At the same time, coaching acts only as an additional form of career development for people engaged in a certain professional activity. The possibilities of its expansion are also consistent only if the goals that are laid down at the beginning of professional development and professional self-realization are achieved. The novelty of the research is determined by the need to apply coaching methods and corrective measures not only during the active implementation of a career, but also during its interruption. The authors show that career development opportunities should be based on the willingness of the individual who plans to realize his career aspirations. The article shows that the possibility of developing a career trajectory is based on psychological readiness and, if necessary, on the correction of such readiness by psychological methods. The practical significance of the study is determined by the willingness to implement the choice of a career path through the use of stimulating or correctional types only. This allows the team to increase overall productivity and reduce possible problems in the implementation of major strategic projects..

Keywords

career, growth, trajectory, coaching, methodology.

References

1. Ahmed, W. (2018). Developmental trajectories of math anxiety during adolescence: Associations with STEM career choice. *Journal of Adolescence*, 67, 158–166. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2018.06.010>
2. Barsegyan, V. M. (2019). Models of career trajectories of the heads of Russian Regions. *Polis (Russian Federation)*, 2019(4), 132–148. <https://doi.org/10.17976/jpps/2019.04.10>
3. Berdanier, C. G. P., & Zerbe, E. (2019). Correlations between graduate student writing concepts and processes and certainty of career trajectories. In *Proceedings - Frontiers in Education Conference, FIE (Vol. 2018-October)*. <https://doi.org/10.1109/FIE.2018.8658678>
4. Davis, C., Baty, B. J., Hippman, C., Trepanier, A., & Erby, L. (2019). Genetic counselors with advanced skills: II. A new career trajectory framework. *Journal of Genetic Counseling*. <https://doi.org/10.1002/jgc4.1204>
5. Duarte, K., Weber, R. O., & Pacheco, R. C. S. (2016). Case-based comparison of career trajectories. In *CEUR Workshop Proceedings (Vol. 1815, pp. 152–161)*.
6. Fournier, G., Zimmermann, H., & Gauthier, C. (2011). Instable career paths among workers 45 and over: Insight gained from long-term career trajectories. *Journal of Aging Studies*, 25(3), 316–327. <https://doi.org/10.1016/j.jaging.2010.11.003>
7. Green, A., & Ridenour, N. (2004). Shaping a career trajectory in academic administration: Leadership development for the deanship. *Journal of Nursing Education*, 43(11), 489–495. <https://doi.org/10.3928/01484834-20041101-04>
8. Gubler, M., Biemann, T., Tschopp, C., & Grote, G. (2015). How Career Anchors Differentiate Managerial Career Trajectories: A Sequence Analysis Perspective. *Journal of Career Development*, 42(5), 412–430. <https://doi.org/10.1177/0894845315572891>
9. Heimbürger, D. C., Carothers, C. L., Blevins, M., Warner, T. L., & Vermund, S. H. (2015). Impact of global health research training on career trajectories: The fogarty international clinical research scholars and fellows program. *American Journal of Tropical Medicine and Hygiene*, 93(3), 655–661. <https://doi.org/10.4269/ajtmh.14-0705>
10. Henderson, M., & Chetkovich, C. (2014). Sectors and Skills: Career Trajectories and Training Needs of MPP Students. *Journal of Public Affairs Education*, 20(2), 193–216. <https://doi.org/10.1080/15236803.2014.12001782>
11. Hosein, A., & Rao, N. (2017). Pre-professional ideologies and career trajectories of the allied professional undergraduate student. *Research in Post-Compulsory Education*, 22(2), 252–270. <https://doi.org/10.1080/13596748.2017.1314683>

12. Kim, K.-N. (2013). Career trajectory in high school dropouts. *Social Science Journal*, 50(3), 306–312. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2013.03.005>
13. Li, L., Zheng, G., Peltserverger, S., & Zhang, C. (2016). Career trajectory analysis of Information Technology Alumni: A linked in perspective. In *SIGITE 2016 - Proceedings of the 17th Annual Conference on Information Technology Education* (pp. 2–6). <https://doi.org/10.1145/2978192.2978221>
14. Miwa, S. (2008). Trends in Inequality of Career Trajectory in Japan. *Sociological Theory and Methods*, 23(2), 23–40.
15. Norris-Tirrell, D., Rinella, J., & Pham, X. (2018). Examining the Career Trajectories of Nonprofit Executive Leaders. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 47(1), 146–164. <https://doi.org/10.1177/0899764017722023>
16. RajECKI, D. W., & Borden, V. M. H. (2011). Psychology degrees: Employment, wage, and career trajectory consequences. *Perspectives on Psychological Science*, 6(4), 321–335. <https://doi.org/10.1177/1745691611412385>
17. Stein, M. (1994). Leaving Care, Education and Career Trajectories. *Oxford Review of Education*, 20(3), 349–350. <https://doi.org/10.1080/0305498940200308>
18. Wu, K., Tang, J., & Zhang, C. (2018). Where have you been? Inferring career trajectory from academic social network. In *IJCAI International Joint Conference on Artificial Intelligence* (Vol. 2018-July, pp. 3592–3598). <https://doi.org/10.24963/ijcai.2018/499>
19. Xu, H., Yu, Z., Guo, B., Teng, M., & Xiong, H. (2018). Extracting job title hierarchy from career trajectories: A Bayesian perspective. In *IJCAI International Joint Conference on Artificial Intelligence* (Vol. 2018-July, pp. 3599–3605). <https://doi.org/10.24963/ijcai.2018/500>
20. Xu, Y., Li, Z., Gupta, A., Bugdayci, A., & Bhasin, A. (2014). Modeling professional similarity by mining professional career trajectories. In *Proceedings of the ACM SIGKDD International Conference on Knowledge Discovery and Data Mining* (pp. 1945–1954). <https://doi.org/10.1145/2623330.2623368>