

*Азизходжаев Акбарходжа Бекходжаевич*

магистр, психолог

Научный руководитель

*Рымарев Николай Юрьевич*

канд. психол. наук, коуч

г. Краснодар, Краснодарский край

## **КОУЧ-ТЕХНОЛОГИИ И ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ ВЫПУСКНИКАМИ ВУЗОВ**

*Аннотация:* статья посвящена описанию результата исследования влияния применения коуч-технологий при планировании карьеры. Исследование проводилось среди выпускников краснодарского вуза осенью 2023 года. Был использован комплекс методик для изучения профессиональных мотивов и отношений к карьере до прохождения выпускниками программы по планированию карьеры с применением коуч-методик и после неё.

*Ключевые слова:* коучинг, коуч-технологии, карьера, планирование карьеры, студенты, выпускники вузов.

Развитие технологий обмена информацией, генеративных нейросетей, ускорение социально-экономических процессов, высокая степень изменчивости и неопределенности карьерных траекторий в современном мире, вкупе со стремлением к осознанному выбору карьеры, соответствующей талантам, целям, ценностям и желаниям индивида, приводит к устойчивому тренду на запрос работы с представителями профессий соответствующего профиля – профориентологов, карьерных консультантов и коучей.

Осмыслению феномена «карьера» посвящено значительно количество теоретических и исследовательских работ, можно выделить четыре направления в определении понятия «карьера»: 1) жизненный маршрут и совершенствование профессиональных навыков (К.А. Абульханова-Славская, Е.А. Климов, К. Мак Дениэлз, Н.С. Пряжников); 2) осуществление профессионального роста, получение

ние престижного профессионального статуса и принятия профессиональным сообществом (А.К. Маркова); 3) профессиональный рост в пределах организационной иерархии (Ф.Р. Филиппов, С.В. Шекшня); 4) развитие самосовершенствования человека в целом, воплощении в жизнь индивидуальных возможностей и потенциала (Н. Джисберс, Е.А. Могилевкин, И. Мур, Е.В. Садон).

Карьера – это не только профессиональный путь индивида, начинающийся с выбора и приобретения профессии, но и способность адаптироваться к изменяющимся обстоятельствам профессиональной жизни, нести ответственность за процесс и результат этой адаптации.

Планирование карьеры «как процесс создания плана поэтапного достижения карьерных целей с учётом закономерностей развития человека и особенностей его психики» особую актуальность приобретает для студентов, завершающих обучение в вузе и планирующих трудоустройство. При этом «план карьеры включает главную цель, цепь ближайших и отдалённых целей, пути и средства достижения целей, внутренние и внешние условия достижения целей, запасные варианты целей и пути их достижения» (Е.М. Громова, Д.И. Беркутова, Т.А. Горшкова).

Коучинг, являясь партнерством клиента и коуча, направленным на стимулирование мыслительных и творческих процессов, вдохновение клиента на максимальное раскрытие личностного и творческого потенциала, на наш взгляд, безусловно позволяет в значительной степени усилить качество работы с планированием карьеры. Вместе с тем исследовательский интерес представляет вопрос о том, что именно происходит с ценностными ориентациями и социальными установками индивида, погруженного в целенаправленную работу с использованием коуч-технологий по планированию собственной карьеры.

С целью проверки гипотезы о наличии достоверных различий в показателях карьерного планирования у выпускников вузов до и после прохождения программы сопровождения карьерного планирования было проведено соответствующее исследование.

Исследование проводилось с сентября 2023 года по ноябрь 2023 года, всего в исследовании принимали участия 42 респондента – проживающие в городе Краснодаре, являющиеся выпускниками краснодарского вуза в возрасте от 21 до 24 лет, 20 из которых женщины и 22 мужчины. 15 (35%) респондентов на момент исследования имели постоянную или систематическую занятость, 23 (54,8%) респондента имели несистематическую или ситуативную занятость и 4 (9,5%) респондента не имели оплачиваемой занятости.

Все респонденты приняли участие в серии тематических встреч в рамках программы карьерного планирования с коуч-компетентным специалистом. В общей сложности программа представляла собой девять шестидесятиминутных встреч, каждая из которых, была посвящена разговору о карьерном планировании выпускника и применению конкретного инструмента, применяемого в практике коучинга (например, «4 вопроса планирования», «Колесо жизненного баланса», «Стратегия Уолта Диснея» и другие). Подчеркнём, что считаем такой подход применением коуч-технологий в карьерном планировании.

Ниже представлены некоторые результаты эмпирического исследования, проведенного до прохождения программы по карьерному планированию с применением коуч-технологий и после неё. Для определения значимости различий в результатах первого и второго сбора эмпирических данных был применён t-критерий Стьюдента.

Для исследования ценностных ориентаций в карьере была использована Методика «Якоря карьеры» Эдгара Шейна. В результате были обнаружены следующие значимые различия:

– по шкале «Профессиональная компетентность» значение показателя 0,0001 (при  $p \leq 0,01$ ), что свидетельствует об усилении значимости профессиональной экспертизы у респондентов;

– по шкале «Служение» значение показателя 0,007 (при  $p \leq 0,01$ ), что свидетельствует об усилении значимости стремления воплощать в жизнь свои идеалы и ценности;

– по шкале «Вызов» значение показателя 0,003 (при  $p \leq 0,01$ ), что свидетельствует об усилении значимости решать уникальные задачи, преодолевать непреодолимые ситуации.

Также были обнаружены тенденции к изменениям по шкалам «Менеджмент» – 0,034 (при  $p \leq 0,05$ ) и «Интеграция стилей» – 0,035 (при  $p \leq 0,05$ ), что свидетельствует о некотором повышении значимости стремления к управлению и выстраиванию гармоничных, сбалансированных отношений между работой и личной жизнью.

Для исследования карьерного самоопределения была использована Методика «Измерения карьерного самоопределения» Д. Холланда (под редакцией и стандартизацией А.Н. Дёмина, А.Б. Седых, Б.Р. Седых). В результате были обнаружены следующие значимые различия:

– по шкале «Карьерная идентичность» значение показателя 0,015 (при  $p \leq 0,05$ ), что свидетельствует об увеличении значимости и ориентации на индивидуальную карьеру в жизни респондентов;

– по шкале «Барьеры развития» значение показателя 0,005 (при  $p \leq 0,01$ ), что может свидетельствовать о лучшем представлении о преградах и возможных трудностях при достижении карьерных целей в жизни респондентов.

Для исследования профессиональной мотивации была использована Методика диагностики профессиональной мотивации К. Замфира.

В результате были обнаружены следующие значимые различия: по шкале «внешней положительной мотивации» значение показателя 0,001 (при  $p \leq 0,01$ ), что свидетельствует об усилении значимости внешнего одобрения и поощрения со стороны как коллег, так и близких людей на мотивацию респондентов.

Интересными представляются результаты исследования по методике «Профессиональная идентичность. Определение статуса профессиональной идентичности» Дж. Марсиа А. Азбель. Были обнаружены следующие значимые различия:

– по шкале «неопределённая профессиональная идентичность» значение показателя 0,001 (при  $p \leq 0,01$ ), рост значений по данному показателю интерпретируется нами как расширение представлений респондентов о разнообразных возможностях карьерного пути, которые необходимо дополнительно осмыслить;

– по шкале «мораторий на профессиональную идентичность» значение показателя 0,005 (при  $p \leq 0,01$ ), что, на наш взгляд, подтверждает гипотезу о повышении осознанности у респондентов в необходимости выбора профессии;

– по шкале «сформированная профессиональная идентичность» значение показателя 0,009 (при  $p \leq 0,01$ ), что свидетельствует об усилении сформированности профессионального плана у респондентов после прохождения программы карьерного планирования с использованием коуч-технологий.

Подводя итоги, можно констатировать, что участие в программе по карьерному консультированию с использованием коуч-технологий позволило выпускникам вуза в большей степени осознать свои ценностные ориентиры в карьере и важность поддерживающей среды. Рост всех типов профессиональной идентичности, за исключением навязанной, определенно свидетельствует об актуализации темы карьерного планирования.

Отметим, что непосредственно после прохождения программы по карьерному планированию её были готовы рекомендовать 80% участника, а через месяц, при повторном опросе, 100% респондентов были готовы рекомендовать участие в данной программе.

Феномен значимого роста показателя неопределённой профессиональной идентичности и моратория на идентичность требует дополнительного изучения.

### ***Список литературы***

1. Громова Е.М. Подготовка современной молодёжи к планированию профессиональной карьеры / Е.М. Громова, Д.И. Беркутова, Т.А. Горшкова; М-во образования и науки Рос. Федерации, Ульян. гос. пед. ун-т им. И.Н. Ульянова. – Ульяновск: Изд-во УлГПУ, 2013. – 168 с.

2. Дёмин А.Н. Стандартизация методики измерения карьерного самоопределения/ А.Н. Дёмин, А.Б. Седых, Б.Р. Седых // Российский психологический журнал. – 2017. – №2. – С. 151–170. – DOI 10.21702/rpj.2017.2.9. – EDN YUSGPL
3. Дубиненкова Е.Н. Коучи, играйте с коучи! Методология коучинговой игры: монография / П.А. Борисенкова, Е.Н. Дубиненкова. – М.: Проспект, 2018. – 48 с. – ISBN 978-5-392-27384-3. – EDN VTSACKG
4. Жданова С.Ю. Особенности представлений студентов о карьере/ С.Ю. Жданова // Вектор науки ТГУ. – 2011. – Т. 4. №7. – С. 102–105.
5. Ковалевская Е.В. Карьерное самоопределение на начальном этапе: структурно-содержательная характеристика и формирование: монография / Е.В. Ковалевская. – М.: Мир науки, 2015. – С. 46–53. – EDN VNRNOL
6. Маркин В.Н. Детерминанты формирования индивидуальной карьерной стратегии/ В.Н. Маркин // Социальная психология и общество. – 2011. – №4. – С. 27–49. – EDN ONXVKX
7. Москаленко О.В. Акмеология профессиональной карьеры личности / О.В. Москаленко. – М.: РАГС, 2007. – 352 с. – EDN QXSAQL
8. Панамаренко Е.Л. Перспектива как фактор планирования карьеры современной молодежью / Е.Л. Панамаренко // Образование и саморазвитие. – 2013. – №1 (35). – С. 112–117.
9. Пряжников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения: учебно-методическое пособие / Н.С. Пряжников. – 2-е изд., стер. – М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2003. – 400 с. – EDN QXPJAV
10. Рыбина О.С. Образовательный коучинг для личной эффективности и профессиональной компетентности студентов / О.С. Рыбина // Актуальные вопросы современной педагогики: материалы международной научной конференции. – Уфа, 2011. – С. 245. – EDN WESHPI
11. Садон Е.В. Профессиональные компетенции как психологический фактор деловой карьеры выпускника вуза / Е.В Садон, Е.А. Могилевкин // Высшее образование сегодня. – 2008. – №10. – С. 28–32. – EDN KHXQFD

12. Саховский И.А. Мотивационные детерминанты процесса планирования карьеры / И.А Саховский. – М., 2017. – 260 с.

13. Харитонов Н.Н. Коучинговый подход в обучении студентов / Н.Н. Харитонов // Инновационные механизмы решения проблем научного развития: сб. ст. Междунар. науч.-практ. конф. – Ижевск, 2018. – С. 147–150. EDN YQTOMP

14. McDaniels C. Counseling for careerdevelopment: theories, resources and practice. San P. 280–320.