

*Елпатова Анна Александровна*

бакалавр, методолог, практикующий коуч, член ФПКиН

г. Москва

DOI 10.31483/r-111378

## **ПЕРСПЕКТИВЫ ВНЕДРЕНИЯ КОУЧИНГОВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ ПРИ ПРОЕКТИРОВАНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ОПЫТА В ОНЛАЙН-КУРСАХ В СЕГМЕНТЕ ДПО**

*Аннотация:* одна из главных целей онлайн-курсов в сегменте ДПО для студентов, которые находятся в кризисе профессиональной идентичности, – трудоустройство в новой профессии. В статье приведены результаты исследования, которые свидетельствуют о проявлениях синдрома самозванца у студентов, окончивших онлайн-курсы в сегменте ДПО и находящихся в поиске работы. Автором предложены конкретные коучинговые инструменты, которые можно использовать при проектировании образовательного опыта с целью помочь студентам снизить влияние синдрома самозванца на процесс трудоустройства и успешно преодолеть кризис профессиональной идентичности.

*Ключевые слова:* профессиональная идентичность, синдром самозванца, проектирование образовательного опыта, цикл Колба, кривая обучения, внутренняя игра Голви.

*Кризис профессиональной идентичности как одна из стартовых точек для студентов онлайн-курсов в сегменте ДПО.*

С 2019 года рынок онлайн-образования в России показывает уверенный рост, в 2023 году он увеличился на 32%. Дополнительное профессиональное образование (ДПО) все еще остается основным сегментом этого рынка и занимает долю 35% [4]. В сегмент ДПО включают программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Прохождение подобных программ дает людям возможность реализовать себя в текущей или новой профессии, а компаниям EdTech – удовлетворить спрос в кадрах со стороны отраслей, где наблюдается дефицит.

Изменение глобальных экономических и политических трендов, начиная с пандемии COVID-19 в 2020 году, способствовало росту неопределенности на рынке труда и желанию людей иметь работу, не зависящую от их местоположения. В то же время наблюдался активный рост спроса на онлайн-курсы, связанные с цифровыми профессиями [5]. Обучение на онлайн-курсах дает людям возможность получить востребованную на рынке IT-специальность без отрыва от работы. При этом основными мотивами обучения на онлайн-курсах являются увеличение заработка, повышение своей конкурентной привлекательности на рынке труда, получение навыков для удаленной работы, поиск дела по душе, смена текущего места работы [7]. Именно эти аспекты подчеркиваются при маркетинговом продвижении онлайн-курсов.

Те, кто только принимает решение об обучении или уже учится на онлайн-курсах в сегменте ДПО, могут находиться в кризисе профессиональной идентичности – состоянии, когда индивид утрачивает принадлежность к профессиональному сообществу и чувство включенности в профессиональную группу, воспринимающую его как «своего» [6, с. 209]. В процессе получения дополнительного профессионального образования индивид осваивает знания, умения и навыки (ЗУНы), необходимые для новой профессии. На протяжении обучения и освоения новой специальности индивид может испытывать подъемы и спады мотивации. Однако даже при успешном освоении ЗУНов, заложенных в программу, желание отречься от своей предыдущей профессиональной идентичности и отсутствие профессиональной социализации в новой субкультуре приводят к развитию синдрома самозванца.

*Проявление синдрома самозванца у студентов онлайн-курсов в сегменте ДПО.*

Синдром самозванца – это состояние внутреннего сомнения в своих интеллектуальных способностях [8, с. 241]. Сегодня существует несколько подходов к феномену синдрома самозванца. Согласно одному из подходов, синдром самозванца – это определенная личностная характеристика, которая формируется у человека в детстве. Второй подход описывает синдром самозванца как состояние,

которое каждый человек может испытывать в определенные периоды своей жизни и которое мешает его благополучию [1, с. 30]. Согласно концепции Клэнс, синдром самозванца описывают следующие характеристики: цикл самозванца, потребность быть особенным или самым лучшим, возможности супермена / супервумен, страх потерпеть неудачу, обесценивание собственных навыков и отрицание похвалы, страх и чувство вины за свой успех. О наличии синдрома самозванца можно говорить, если у человека проявлено хотя бы 2 из 6 характеристик [10, с. 75].

Перед проектированием образовательного опыта в онлайн-обучении для дизайнеров в IT (UX/UI и веб-дизайнеров) был проведен опрос целевой аудитории, в котором приняли участие 115 человек. 85% из них проходили обучение по дизайну (курсы, интенсивы, воркшопы, мастер-классы и другие форматы). Из них примерно 30% недавно окончили курсы в сегменте ДПО и ищут первую работу или проекты в дизайне, а 8% еще пока учатся, но уже находятся в поисках приложения своих новых профессиональных навыков. На открытый вопрос «С какими сложностями ты сталкиваешься как дизайнер» 44% тех, кто сейчас учится или недавно получил дополнительное профессиональное образование по дизайну, дали ответы, которые могут свидетельствовать о наличии синдрома самозванца, например: «обесценивание себя», «нет уверенности в собственных навыках», «самокритика», «мало веры в себя», «не нравится результат работы» и прочие. Из тех, кто уже идентифицирует себя как дизайнер уровня junior, middle и senior, 31% дали подобные ответы: «не хватает опыта и насмотренности», «неуверенность», «мой уровень работ все еще плохой», «тревожность за свою работу», «есть страх просить обратную связь» и прочие. Интересно, что, сузив открытый вопрос до одного из ключевых этапов преодоления кризиса профессиональной идентичности – непосредственно поиска работы, можно отметить, что проявление синдрома самозванца прослеживается у 45% опрошенных. Отвечая на вопрос «С какими трудностями ты сталкиваешься при поиске работы как дизайнер», опрошенными были отмечены такие факторы, как недостаток опыта, низкий уровень навыков, неуверенность в своем портфолио, неумение себя

презентовать и страх отказов со стороны компаний. И хотя 70% уверены, что для самореализации в новой профессии им нужно развивать твердые навыки, более 63% опрошенных отмечают, что хотели бы укрепить самооценку и веру в себя.

Рассмотрим, как синдром самозванца может проявляться у студентов онлайн-курсов в сегменте ДПО, которые испытывают кризис профессиональной идентичности.

### *1. Цикл самозванца.*

Цикл самозванца начинается с необходимости достичь какую-то цель. Для людей, которые преодолевают кризис профессиональной идентичности с помощью онлайн-курсов, – это переход в новую профессию. С точки зрения образовательного процесса освоение специальности происходит тогда, когда человек усвоил определенный набор ЗУНов по программе. Однако истинная цель человека – трудоустройство в новой профессии, и именно на этапе собеседований начинает ярко проявляться синдром самозванца. Находясь в кризисе профессиональной идентичности, после обучения человек может быть фрустрирован и испытывать тревогу за свою самореализацию в новой сфере. Тревога провоцирует либо избыточную подготовку, либо прокрастинацию. Избыточная подготовка может привести к тому, что человек придет к выгоранию еще на этапе поиска работы, разочаровавшись в собственном выборе и своих способностях. И это чувство будет преследовать его как непосредственно в работе, так и при следующем поиске работы уже в знакомой сфере. Прокрастинация будет способствовать откладыванию поиска работы, а значит – невозможности завершить кризис профессиональной идентичности. Чтобы снизить уровень тревожности, человек будет стараться найти для себя рациональные причины, по которым он не приступает к поискам работы в новой сфере: недостаток знаний и опыта, высокий уровень конкуренции, непроработанное портфолио, нежелание работодателей нанимать людей без опыта и прочие.

### *2. Потребность быть особенным или самым лучшим.*

Самооценка людей с синдромом самозванца зависит от внешней оценки, что мешает им объективно воспринимать обратную связь от внешнего мира.

Постоянное сравнение себя с другими приводит к обесцениванию собственных способностей. Оканчивая онлайн-курсы по востребованной специальности, студенты оказываются в конкурентной среде. Получая отказы при поиске работы, люди с синдромом самозванца испытывают разочарование в себе. Сравнивая себя с другими в контексте новой профессии, в которой они еще не достигли успеха, люди с синдромом самозванца обесценивают свой предыдущий опыт и испытывают еще большую тревогу за то, что без выдающихся способностей они не смогут реализовать себя в новой сфере.

### *3. Возможности супермена/супервумен.*

Люди с синдромом самозванца требуют от себя невозможного. Проявив свои лучшие качества и приложив максимум усилий во время обучения, такие студенты могут ожидать, что они получат предложение о работе после первого собеседования на основании их прилежания. И если этого не происходит, они испытывают разочарование, в первую очередь – в себе.

### *4. Страх неудачи.*

Страх совершить ошибку и потерпеть неудачу может способствовать проявлению перфекционизма. Во время обучения люди с синдромом самозванца могут чересчур усердно выполнять задания, стремясь сделать все идеально с первого раза. Также такие люди могут испытывать тревогу перед оценочными мероприятиями, смещая фокус с освоения навыков и опыта на получение положительной оценки. Любая ошибка вызывает чувство стыда и влияет на самооценку человека с синдромом самозванца. Страх провала и желание избегать ошибок делает процесс обучения неэффективным.

### *5. Неуверенность в собственных навыках и отрицание похвалы.*

Люди с синдромом самозванца не могут объективно оценить свой успех и приписывают его внешним факторам – например, удаче или обстоятельствам. Неуверенность в собственных навыках вне зависимости от реальных достижений культивирует в человеке навязчивое желание постоянно улучшать эти навыки – в том числе посредством прохождения онлайн-курсов. Но отсутствие конкретной цели и развитие навыков для удовлетворения внутреннего

самозванца на самом деле тормозит человека в его профессиональном развитии. И в этот момент убеждение о том, что в предыдущий раз человеку просто повезло, становится еще более твердым.

*б. Страх и чувство вины за свой успех.*

Люди с синдромом самозванца могут испытывать вину за свой успех и страх быть отвергнутыми. Если обучение новой профессии дается человеку легко по сравнению с другими студентами, он может усомниться в собственных способностях и начать создавать себе трудности искусственно, чтобы чувствовать себя частью группы. По этой же причине люди с синдромом самозванца могут вовсе отказаться от работы в группе во время обучения.

*Использование коучинговых технологий при проектировании онлайн-курсов в сегменте ДПО для снижения влияния синдрома самозванца на студентов.*

Применение коучинговых технологий при проектировании онлайн-курсов в сегменте ДПО будет способствовать не только успешному освоению ЗУНов, заложенных в программе, но и достижению одной из главных целей студентов в сегменте ДПО – трудоустройству в новой профессии. Используя коучинговые инструменты в обучении, можно помочь студентам справиться с синдромом самозванца и успешно преодолеть кризис профессиональной идентичности. Ключевой момент при проектировании – заложить в программу курса такой образовательный опыт, который поможет студентам побороть установку, что они начинают с нуля, и поддержать их во время спадов мотивации.

Один из инструментов, который можно внедрить при проектировании онлайн-курсов, – постановка цели самим студентом. Важно помочь студенту разделить его жизненную цель и результат, который он может получить после обучения. Вопросы на выявление истинной цели и желаемого результата помогут студенту зайти в обучение с высоким уровнем мотивации и умеренными ожиданиями как от себя, так и от процесса. Например, можно применить подход по постановке целей SMART и предложить студенту ответить на следующие вопросы:

- Какая твоя цель?
- Когда ты хочешь достичь эту цель?

- Почему эта цель сейчас актуальна для тебя?
- Как ты поймешь, что достиг своей цели?
- Насколько достижение этой цели зависит от тебя?
- Как обучение поможет тебе в достижении этой цели?
- Какой результат ты хочешь получить после обучения?
- Как будешь себя поддерживать во время обучения?

Также важно сфокусировать внимание студента на его предыдущем опыте и дать возможность осознать, какой опыт ему будет помогать в достижении его цели. Например, можно задать студенту вопросы:

- Что у тебя уже есть для достижения твоей цели?
- Какой свой опыт ты можешь использовать в новой профессии?
- На какие свои навыки ты можешь опираться в новой профессии?

Подобные вопросы можно задать студентам в начале обучения на личных или групповых коуч-сессиях, предложить для размышления в общем чате или в рабочей тетради курса.

Для формирования умения опираться на свой опыт в обучение можно внедрить цикл Колба. Использование этого инструмента для осознания опыта в обучении будет одновременно способствовать и лучшему усвоению ЗУНов по программе. Цикл колба рекомендуется внедрять после прохождения студентом одного образовательного модуля или половины программы. В рамках рефлексии студентам можно предложить ответить на такие вопросы:

- Какой результат ты получил после обучения на этом модуле?
- Насколько ты доволен этим результатом?
- Что помогло тебе получить этот результат?
- Что помешало получить лучший результат?
- Что можно сделать по-другому?
- Что хочешь начать делать в следующем модуле?
- С чего начнешь следующий модуль?

Отвечая на вопросы, студент будет развивать навык рефлексии и умение опираться на свой предыдущий опыт, что может помочь ему справиться с синдромом самозванца.

В периоды спада мотивации в обучении можно воспользоваться кривой обучения – графиком зависимости уровня компетентности от времени приложения усилий по развитию компетенций [9]. Демонстрация кривой обучения студентам в моменты, когда они находятся в точках регрессии и испытывают синдром самозванца, может положительно сказаться на дальнейшем обучении и развитии ЗУНов. Осознание процессов, которые происходят внутри человека во время обучения и освоения новых компетенций, поддерживают студентов в преодолении барьеров и способствуют положительной динамике мотивации и выхода из кризиса профессиональной идентичности. Предлагается продемонстрировать кривую обучения на групповом мастермайнде для стимулирования обмена опытом среди студентов. Снижению уровня тревожности и неуверенности может способствовать осознание, что другие испытывают то же самое, и это объяснимо с точки зрения науки.

Еще один способ помочь студентам побороть синдром самозванца во время обучения – имитация внутренней игры Голви для одного из ключевых этапов достижения цели по трудоустройству в новой профессии – прохождения собеседований. Находясь в кризисе профессиональной идентичности, человек может воспринимать переход в новую профессию как старт с нуля и испытывать тревогу перед и во время собеседований. Синдром самозванца, который выражается в страхе ошибиться, искажает восприятие собеседований, и человек начинает относиться к ним как к угрозе. Затем искажается ответная реакция человека – будучи неуверенным в себе, он не раскрывает на собеседованиях свой потенциал и, как следствие, не получает предложений о работе. Это негативно влияет на самооценку человека и искажает его представление о себе [2, с. 42]. При проектировании образовательных программ рекомендуется смоделировать ситуации, в которых человек сможет учиться проходить собеседования постепенно, раз за разом улучшая свое умение опираться на свой предыдущий опыт в этом процессе.



Имитацию внутренней игры при прохождении собеседований можно проводить в формате индивидуальных и групповых коуч-сессий, в том числе мастермайндов.

Таким образом, внедрение коучинговых инструментов при проектировании онлайн-курсов в сегменте ДПО будет способствовать достижению студентами главной цели – трудоустройству. Снижение влияния синдрома самозванца на процесс обучения и поиска работы поможет студентам, которые осваивают новую профессию, успешно преодолеть кризис профессиональной идентичности и реализовать себя в новой роли.

### *Список литературы*

1. Булгакова Л. Синдром самозванца: история возникновения термина, основные концепции и их трансформация / Л. Булгакова // Психология и психотерапия семьи. – 2018. – №3. – С. 30–37. – EDN XWCROH
2. Голви Т. Работа как внутренняя игра: раскрытие личного потенциала / Т. Голви; пер. с англ. – 2-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2012. – 266 с.
3. Голви Т. Стресс как внутренняя игра: как преодолеть жизненные трудности и реализовать свой потенциал / Т. Голви. – М.: Ман, Иванов и Фербер, 2019. – 272 с.
4. ИТ-профессии еще на плаву. EdTech-рынок вырос в 2023 году на 32% [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://edtechs.ru/analitika-i-intervyu/it-professii-eshe-na-plavu-edtech-rynok-vyros-v-2023-godu-na-32/> (дата обращения: 24.04.2024).
5. Кризис или окно возможностей: что ждет рынок онлайн-образования в сфере IT и дизайна [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rg.ru/2022/06/15/krizis-ili-okno-vozmozhnostej-chto-zhdet-rynok-onlajn-obrazovaniia-v-sfere-it-i-dizajna.html> (дата обращения 24.04.2024).
6. Перинская Н. Профессиональная идентичность / Н. Перинская // Знание. Понимание. Умение. Научный журнал Московского гуманитарного университета. – 2018. – №2. – С. 209–211. – DOI 10.17805/zpu.2018.2.19. – EDN XWQNSX

7. Портрет студента онлайн-курсов: результаты исследования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://education.forbes.ru/authors/studenti-online-kursov> (дата обращения 24.04.2024).

8. Clance P., Imes S. The impostor Phenomenon in High Achieving Women: Dynamics and Therapeutic Intervention // *Psychotherapy: Theory, Research, and Practice*, 15(3), 1978. – P. 241–247.

9. Learning Curve: How Employers Can Change Steep to Genial Learning Experience [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elearningindustry.com/learning-curve-employers-change-steep-genial-learning-experiences> (дата обращения 24.04.2024).

10. Sakulku J., Alexander J. The Impostor Phenomenon // *International Journal of Behavioral Science*. – 2011. – Vol. 6. No. 1. – P. 73–92.