

Управаленне професійональнай карыерай: погружэнне в тему

Марина Бойко, Елена Касьяник

Марина Бойко — старший преподаватель кафедры общей и клинической психологии Учреждения образования "Белорусский государственный университет", организационный консультант, действительный член Общероссийской Профессиональной Психотерапевтической Лиги, тренер общественного объединения "Образовательный центр «ПОСТ-»", координатор образовательных программ проекта "Возможности повышения качества образования и трудоустройство молодежи" в Беларуси.



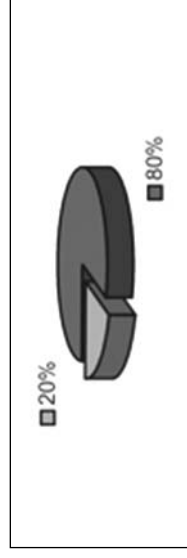
Елена Касьяник — заведующая кафедрой психологии профессионального образования Учреждения образования "Республиканский институт профессионального образования", кандидат психологических наук, тренер общественного объединения "Образовательный центр «ПОСТ-»", координатор деятельности по созданию информационно-методического диска "Моя карьера" в рамках проекта "Возможности повышения качества образования и трудоустройство молодежи" в Беларуси.



**Нет профессий с большим будущим,
но есть профессии с большим будущим.**

Чарльз Вилсон, президент корпорации "Дженерал электрик" (XX век)

Нам всем хочется достичь успеха в своей жизни, получать удовольствие от работы, не зная материальных проблем, с радостью идти на работу и возвращаться домой. Наверное, это мечты любого человека. Но, к сожалению, не все могут их реализовать. Известный итальянский социолог В. Парето сформулировал правило "20-80", согласно которому только 20% людей достигнут 80% успеха, остальные 80% смогут себя реализовать только на 20%. Как попасть в заветную двадцатку? Вопрос сложный, но не тупиковый. И на различных этапах профессионального развития требуются различные навыки и умения для принятия правильного решения и ответа на поставленный вопрос. Один из возможных универсальных ответов



— "Дорогу осилит идущий". Правильное планирование и четкое целеполагание при высокой мотивации и стремлении позволит реализовать себя на профессиональном поприще и достичь успеха. Первые шаги в данном направлении необходимо начинать уже на этапе выбора профессии и продолжать в течение всей сознательной жизнедеятельности.

Артур Ваганда (профессор психологии университета Оклахомы) в своих исследованиях отмечает, что одной из причин, почему люди не достигают успеха, не ставят “умные” профессиональные цели, является их незнание как это делать. В нашем обществе возможно получить университетский диплом — итог пятнадцати или шестнадцати лет, потраченных на образование, — так и не получив даже часового урока по постановке целей и определению карьерных предпочтений.

Современное высшее образование направлено на формирование профессиональных знаний, умений и навыков. Однако, на наш взгляд, одной из приоритетных задач процесса приобретения профессии является развитие личности профессионала как субъекта собственной жизнедеятельности. Важно, чтобы выпускник высшего учебного заведения не только владел основными профессиональными действиями, но и умением составлять личностные профессиональные планы, был мобильным и конкурентоспособным в условиях рыночной экономики, мог принимать решения и нести за них ответственность. В связи с этим особую значимость приобретает процесс сопровождения профессионального становления личности, который рассматривается как составная часть профессионального образования и заключается в помощи студенту в преодолении трудностей профессиональной жизни, коррекции деструктивных тенденций развития, повышении его адаптивности к социально-экономическим и технологическим изменениям, развитие у него позитивной профессиональной перспективы, формирование функциональной грамотности.

За рубежом в 80-е годы XX века получила развитие концепция ключевых квалификаций, в основе которой лежит подготовка людей с универсально пригодными способностями. Ее основателем является немецкий специалист в области профессионального образования Д.Мартенс. По его мнению, в процессе профессионального образования у студентов необходимо формировать следующие основные ключевые квалификации, обладая которыми выпускник сможет “преуспеть в жизни”:

- развитая способность к непрерывному образованию и к перемене социальных ролей (способность к теоретическому мышлению, творчеству, применению знаний на практике, техническому мышлению, пониманию сущности общественных явлений и рефлексии собственных интересов);
- способность к планированию;
- коммуникативные способности;
- способность ставить цели и находить время и средства для их достижения, уметь разделять общий и личный успех (2).

Понимание и осознание проблем, стоящих перед современной молодежью, переживание их на собственном опыте, способствовало разработке серии семинаров для студентов, направленных на формирование и развитие у них ключевых профессиональных

ных квалификаций. Реализация разработанной программы осуществлялась общественным объединением “Образовательный центр «ПОСТ»” в рамках международного проекта “Возможности повышения качества образования и трудоустройство молодежи” (Беларусь, Молдова, Украина).

Цель проекта — предоставить молодым людям возможность для получения знаний и умений, необходимых для построения успешной профессиональной карьеры.

Центральными моментами проекта выступили семинары “Успешная профессиональная карьера: критерии и пути построения” и “Моя успешная профессиональная карьера”. В рамках данных семинаров была реализована авторская технология построения карьеры, которая включала следующие основные блоки:

- определение понятия “карьера”;
 - критерии и факторы успешной карьеры;
 - принципы построения успешной карьеры;
 - планирование собственной карьеры;
 - принципы эффективной организации рабочего времени;
 - правила успешного трудоустройства (собеседование, резюме).
- С целью активизации участников до начала первого семинара им было предложено выполнить творческое задание. Его содержанием выступило написание истории успешной, с их точки зрения, карьеры. Ребятам необходимо было найти в своем окружении, или в окружении своих знакомых, профессионально успешного человека, изучить и детально описать его профессиональную историю, придерживаясь следующих требований:

- история должна представлять собой описание профессионального пути конкретного человека, отражать случай из реальной жизни на современном этапе;
 - история должна быть описана максимально детально, включая начальные этапы профессионального самоопределения, описание проблем, трудностей, достижений на промежуточных этапах становления карьеры, описание текущего этапа, а также ближайшей и отдаленной перспективы;
 - в описании должны быть отражены мысли и чувства этого человека на разных этапах истории, а также факты, люди, события, сыгравшие значительную роль в построении его профессиональной карьеры.
- Кроме описания, участникам было предложено проанализировать изученную ими историю успешной карьеры, ответить на следующие вопросы:

1. По каким критериям вы можете определить данную карьеру как успешную?
2. За счет чего, по вашему мнению, профессиональная карьера этого человека сложилась успешно?

Представленные участниками проекта материалы стали предметом обсуждения на первом семинаре "Успешная профессиональная карьера: критерии и пути построения".

Семинар начался с представления содержания проекта "Возможности повышения качества образования и трудоустройство молодежи" и программы семинара. Затем участникам было предложено познакомиться друг с другом с помощью метода "Отыщи того, кто ..." (1, с.36-37). Каждый получил лист бумаги формата А4 с таблицей, которую предстояло заполнить в процессе хаотического общения с другими членами группы. Участники должны были задавать друг другу вопросы, представленные в таблице, и, в случае получения утвердительного ответа от собеседника, заносить его имя в соответствующий квадрат. В итоге упражнения все квадраты должны были быть в большей или меньшей степени заполнены. Участникам нужно было отыскать того, кто:

- любит обсуждать деловые вопросы в кафе;
- знает свой тип организационного менталитета по типологии Майерс-Бриггс;
- каждый год подводит свои личные итоги;
- доволен выбором профессии;
- имеет опыт работы по специальности;
- знает карту своей внутренней страны;
- записывает, что нужно сделать в течение следующего дня, недели;
- любит с утра поваляться в постели;
- посвящает работе более 10 часов в сутки.

Использование данного метода позволило так же осуществить первичное введение участников в исследуемую проблему. Результаты упражнения выявили, что:

- 85% участников довольны выбором профессии;
- 65% — любят вести деловую коммуникацию в кафе;
- 20% — каждый год подводят свои личные итоги;
- 25% — имеют опыт работы по специальности;
- 45% — ведут ежедневник.

Для организаторов цикла семинаров были предельно ясны актуальность и значимость разработанной темы для студенческой молодежи. Но оставался вопрос, что именно участники хотели бы почерпнуть в течение данных семинаров. С целью определения ожиданий участников, их соотнесения с ожиданиями тренеров и определения на данной основе общего образовательного поля, нами использовался метод "Гирянда". Участники получили по 2 флажка (листы цветной бумаги формата А4, разрезанные по диагонали), на каждом из которых необходимо было зафиксировать по одной актуальной для рассмотрения теме или вопросу. Заполненные флажки впоследствии вывешивались на общей длинной нитке, закрепляясь с помощью скрепок. Вывешивая свои флажки, каждый из участников озвучивал и комментировал содержание надписей. Наиболее востребованными для рассмотрения темами явились:

- обучение технологии целеполагания;
- принципы расстановки приоритетов;
- выделение четких критериев карьерного роста;
- средства и методы планирования карьеры;
- выработка стратегии реализации своей профессиональной деятельности;
- выработка лидерских качеств;
- рациональное использование времени;
- овладение навыками самопрезентации.

Следующим шагом явилось знакомство с понятием "карьера". В последнее время мы постоянно сталкиваемся с понятием "карьера", толкование которого, к сожалению, неоднозначно. Зато как заманчиво звучит: "Человек построил свою карьеру!", "Человек находится на вершине своей карьеры!". И каждому хочется ее построить и достичь ее вершин. Поэтому мы предложили участникам поработать собственное определение понятия "карьера", используя метод "Метаплан" (3, с. 36-37).

Полученное разнообразие определений было предсказуемым, поскольку понятие "карьера" в разные времена и в различных странах толковалось по-разному. В литературе отсутствует единое понимание происхождения данного слова, так, например, одни исследователи полагают, что оно произошло от лат. *carra* — телега, повозка; другие — от итал. *carriera* — бег, жизненный путь, поприще; третьи — от франц. *carrière* — продвижение в какой-либо сфере деятельности, достижение известности, славы, выгоды. Во французском языке есть еще одно толкование понятия "карьера" как "самый быстрый бег лошади". С ним также связано и выражение "с места в карьер", т.е. сразу окунуться в самую гущу событий, оперативно и активно включиться в какое-либо дело. Однако такая езда доступна лишь только умелому всаднику и тренированному коню. Поэтому успешная карьера строится постепенно, по мере накопления человеком знаний, опыта, заслуг.

Приведем полученные определения в структурированном виде, объединив в блоки. Согласно пониманию студенческой молодежи карьера — это:

- не работа, а наоборот;
- творчество, следствие необычного делания;
- лидерство, следствие наличия лидерских качеств;
- мечта, путь к мечте;
- высокая должность, материальное благополучие;
- недостижимое, путающее;
- реализация себя.

Ответы показали, что никто не зафиксировал различия карьеры как профессионального развития и как статусного роста, хотя намеки на это различие явно присутствуют.

После согласования представлений о содержании понятия "карьера" участникам было предложено

определить общие и отличительные черты карьериста и человека, ориентированного на профессиональную карьеру. Для этого они были разделены на подгруппы, каждая из которых получила комплект карточек с обозначением личностных характеристик человека. В течение 10 минут каждая из подгрупп должна была определить, кому присуща та или иная личностная черта: 1) карьеристу; 2) человеку, ориентирующемуся на профессиональную карьеру; 3) обоим. По окончании обсуждения участники представили свои наработки, наклеивая карточки с обозначениями личностных черт в одну из трех колонок, обозначенных на листе формата А1 в центре комнаты. Затем им предлагалось ознакомиться с результатами исследования А.А.Жданович, целью которого явился сравнительный анализ категориальных структур восприятия человека, ориентирующегося на профессиональную карьеру, и карьериста в массовом сознании (см. Таблицу) (4). Именно выделенные в данном исследовании личностные черты и составили список личностных качеств, которые обсуждали участники.



Таблица

Категориальная структура восприятия в массовом сознании понятий “карьерист” и “человек, ориентированный на профессиональную карьеру”

Человек, ориентированный на профессиональную карьеру	Карьерист
критичный щедрый уверенный твердый миролюбивый открытый прощающий принципиальный тактичный спокойный приятный	недоверчивый скупой самоуверенный жесткий агрессивный лицемерный притирчивый приспособленный
активный стремящийся к признанию заслуг окружающими стремящийся достигать поставленных целей	

Основные расхождения взглядов участников семинара и результатов исследования А.А.Жданович касались следующих личностных характеристик: критичный, недоверчивый, твердый, жесткий, принципиальный, приспособленный. Данные личностные черты приписывались студентами как карьеристу, так и человеку, ориентирующемуся на профессиональную карьеру.

Вторая сессия началась с работы над историями построения успешной профессиональной карьеры. Каждый участник получил по одному тексту, иллюстрирующему жизненный путь успешного современника, подготовленный другим членом группы, и должен был его прочитать с использованием фильтров. В качестве фильтров выступили 4 вопроса, найдя в тексте ответы на которые, участник должен был отметить со-

ответствующие предложения специальным (относящимся к данному фильму) значком:

- Что выступает для героя истории критериями (внутренними, внешними) успешности его персональной карьеры? “!”
- Что помогло герою построить успешную профессиональную карьеру (внутренние, внешние ресурсы)? “+”
- Что мешало герою в построении успешной карьеры (внутренние, внешние помехи)? “-”
- Каково жизненное кредо героя истории? “☺”

После индивидуального прочтения текста участники были объединены в 4 микрогруппы и с помощью метода “Циферблат” (3, с. 45–46) дали групповые ответы на все поставленные вопросы. Анализ многочисленных историй построения успешной профессиональной карьеры (жизненного пути профессионально успешных современников) позволил выделить следующие **критерии успешной карьеры:**

Внутренние (субъективные) критерии:

- увлеченность своей работой;
- стремление к профессиональному самосовершенствованию;
- удовлетворение от работы и своего уровня достижений;
- реализация собственных целей.

Внешние (объективные) критерии:

- высокая профессиональная репутация, признание коллег;
- занимаемая высокая должность;
- наличие подчиненных;
- широкая сфера ответственности;
- высокая заработная плата.

К факторам, способствующим построению успешной карьеры, были отнесены:

Внутренние ресурсы:

- профессиональное самоопределение;
- увлеченность своей профессией (посвящение себя любимому делу);
- уверенность в себе;
- стратегическое мышление;
- способность никогда не сдаваться;
- умение устанавливать контакты и конструктивно взаимодействовать с другими людьми (высокая коммуникативная компетентность);
- умение работать в команде;
- умение расставлять приоритеты в своей профессиональной деятельности;
- широкая сфера интересов;
- инициативность, предприимчивость;
- способность идти на риск;
- стремление к успеху во всем;
- наличие лидерских качеств.

Внешние ресурсы:

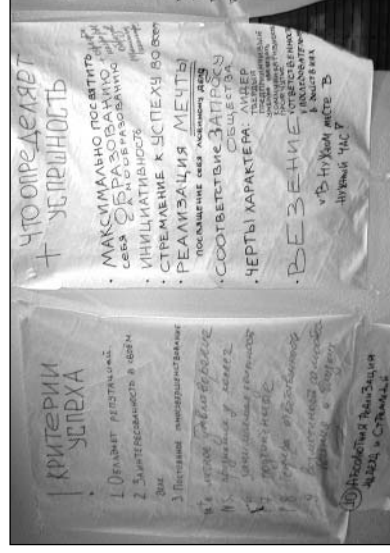
- постоянное профессиональное самосовершенствование (непрерывное получение образования, самообразование);

- поддержка семьи;
- везение;
- соответствие сферы занятости запросам общества.

Факторами, препятствующими построению успешной карьеры, стали:

Внутренние помехи:

- отсутствие цели;
- отсутствие профессионального опыта;
- неуверенность в себе;
- отсутствие образования;
- склонность впадать в депрессию, состояние фрустрации;
- неумение планировать свое время;
- отсутствие способностей в соответствующей профессиональной сфере (неправильный выбор профессии);
- отсутствие умения устанавливать контакты и конструктивно взаимодействовать с другими людьми (низкая коммуникативная компетентность);
- отсутствие умения работать в команде.



Внешние помехи:

- отсутствие поддержки, полезных контактов и связей;
- проживание в “глухой” деревне;
- неблагоприятная политическая ситуация;
- перенасыщенность рынка труда кадрами.

В качестве жизненных кредо профессионально успешных людей были выделены следующие утверждения:

- Будь активным и получишь то, что хочешь!
- Не бойся что-то кардинально поменять в своей жизни!
- Имей цель и стремись к ней!
- Занимайся СВОИМ делом!
- Работай, работай и еще раз работай!
- Анализируй свою работу!
- Весь рост в жизни идет от решения задач, стоящих перед тобой!
- Получай удовольствие о того, что ты делаешь!
- Учись всю жизнь и достигнешь успеха!
- Будь в нужное время в нужном месте!

- Риск — благородное дело.
- Будь первым и лучшим в том, что ты делаешь!
- Увлекай за собой!

В процессе презентации наработок группы наибольшую дискуссию вызвал провокационный вопрос тренерской команды: “Какой из представленных критериев успешности профессиональной карьеры вы считаете ведущим?”. Первоначально, как это ни странно, а возможно совсем ни странно, участниками назывались преимущественно “высокая должность” и “высокая заработная плата”. Однако в итоге довольно горячего обсуждения участники пришли к мысли, что в качестве ведущего и самодостаточного критерия успешности может выступить личное удовлетворение от работы и своего уровня достижений. Затем участникам было предложено преломить выделенные факторы и критерии успешной карьеры по отношению к себе самим, заполнив таблицу руководствуясь следующими правилами:

1. В графе 1 “Критерии успешной карьеры” необходимо зафиксировать перечисленные выше критерии, при этом предварительно проранжировав их, т.е. на первое место следует записать самый значимый для вас критерий, по которому вы однозначно сможете сказать: “Да, карьера состоялась”, на второе место — менее значимый и т.д.

2. В графе 2 “Ресурсы” необходимо зафиксировать те факторы, которые будут способствовать достижению карьерных успехов, при этом разделяя их на внутренние и внешние. Затем необходимо оценить каждый из ресурсов по степени их наличия у вас в данный момент по 10-балльной шкале: 1 балл — данного ресурса у меня мало, 10 баллов — данного ресурса у меня много.

3. Аналогичным образом осуществляется работа с **графой 3** “Томехи”.

4. В **графе 4** ранжируются (как и в 1-ой) жизненные кредо успешных людей. Если у вас имеется собственное кредо, смело можете его дописать.

Далее мы перешли к обсуждению вопроса цены профессиональной карьеры, поскольку, как известно, ничего в этой жизни не бывает бесплатно. С помощью метода “Мозговой штурм” участникам было предложено определить все возможные валюты, которыми человек может заплатить за достижение своих профессиональных целей. Этими валютами, по мнению группы, стали:

- время;
- деньги;
- здоровье;
- любовь;
- семья;
- добрые отношения с людьми;
- жизнь;
- свое честное имя;
- свои принципы, моральные ценности;
- самоуважение;

- нервы;
- отказ от удовольствий;
- отдах, сон;
- дружба;
- муки творчества;
- комфортное для нас место проживания (города, страна);
- удобный для нас стиль жизни ...

Обсуждение провокационного вопроса о том, какая валюта из представленных самая дешевая, привело участников к выводу, что необходимо, по возможности, расплачиваться за профессиональные достижения временем, деньгами, отказом от удовольствий и муками творчества. Все остальные ресурсы было решено экономить, поскольку есть нечто, чего нельзя купить за время, деньги, удовольствие и муки творчества. В завершение дискуссии о цене профессиональной карьеры участникам была рассказана следующая история:

“У одной женщины была мечта — иметь в гостиной большой белый ковер.

Выйдя замуж, она купила ковер, но постоянно переживала из-за того, что домашние его пачкали.

Однажды, вся в слезах, она прибежала к соседке и рассказала ей про свое горе.

«Представь себе, — сказала ей та, — что в твоей гостиной лежит большой белый ковер и он абсолютно чист».

Что это значит?

Следующим действием стали презентация и обсуждение основных принципов построения успешной профессиональной карьеры. В качестве таких принципов выступили:

- принцип непрерывности, соблюдение которого предполагает необходимость постоянного профессионального развития и самосовершенствования;
- принцип осмысленности, означающий необходимость четкого понимания степени соответствия выполняемых действий собственным тактическим и стратегическим жизненным целям;
- принцип маневренности, предполагающий готовность к изменениям, открытость новому опыту и способность быстро адаптироваться к новым условиям существования;
- принцип соразмерности, означающий необходимость двигаться “со скоростью потока” или, в случае если скорость потока не устраивает, сменить его;
- принцип заметности, предполагающий стремление к получению уникальных, инновационных результатов своей деятельности.

Третья рабочая сессия была посвящена выявлению персональных возможностей и ограничений участников в построении профессиональной карьеры.



Приняв тезис о том, что ведущим критерием профессиональной успешности является чувство удовлетворения процессом и результатами работы, студентам было предложено определить, в каких инструментальных сферах профессиональной деятельности они могут быть наиболее эффективны, а также исследовать свои бессознательные жизненные цели и пути их достижения. Понимание персональных ресурсов позволяет наиболее адекватно осуществлять планирование профессиональной карьеры, а также достигать профессиональных целей с минимальным количеством энергетических и временных затрат.

Участникам было предложено определить свой тип организационного менталитета и организационного поведения в соответствии с типологией Майерс-Бриггс: стратег, коммуникатор, пожарник, стабильзатор (5). Представление основных (как положительных, так и отрицательных) характеристик каждого из выделенных типов позволило участникам осознать спектр профессиональных задач, которые они могут выполнять наиболее эффективно, а также определить должности в компаниях, наиболее соответствующие их индивидуально-психологическим особенностям. Так, стратеги легко и качественно могут осуществлять стратегическое планирование деятельности компании или ее отдельных подразделений, коммуникаторы наиболее эффективны в сфере работы с персоналом (подбор и расстановка кадров, корпоративное обучение и т.д.), пожарники заменены в сфере продвижения товара на рынок (маркетинг, активные продажи, связи с общественностью), стабильзаторы наиболее качественно могут организовать работу внутри компании или ее отдельных отделов (документооборот, система коммуникации, прописывание должностных инструкций, регламентация системы труда и т.д.).

Следующим шагом в изучении личностного потенциала стало выявление характера ответственности, которую готовы брать на себя студенты в процессе выполнения профессиональной деятельности. Достижению данной цели служило упражнение "Паровозик". Участники разбиваются на тройки, условно обозначившие паровозики. Члены тройки становятся в ряд друг за другом, скрепившись удобным для себя образом. Первые два человека выполняют роль вагонов, в течение упражнения у них должны быть закрыты глаза. Единственным зрячим остается последний участник, который играет роль паровоза и руководит движением всего состава. Задача участников — по команде ведущего начать передвигаться по комнате таким образом, чтобы не мешать передвижению других паровозиков, а также не наткнуться на предметы инвентаря. Через каждые три минуты в тройках осуществляются смена ролей, чтобы каждый из участников побывал в трех предлагаемых позициях.

По окончании упражнения студенты должны были озвучить позицию, в которой они чувствовали себя наиболее комфортно, а также позицию наименее комфортную для них. Предпочтение роли паровоза

означает готовность принимать на себя ответственность за действия других людей, выполнять управленческие функции. Выбор роли первого (идущего впереди) вагона означает готовность выполнять чужие распоряжения, склонность к риску, экспериментированию и введению инноваций. И, наконец, предпочтение роли второго (промежуточного в составе) вагона свидетельствует о склонности избегать принятия на себя ответственности или нести ее исключительно за выполнение промежуточных действий, напрямую не определяющих цели и результаты деятельности.

Определение оптимальной сферы профессиональной деятельности осуществлялось также с помощью теста "Личная Этограмма", операционализирующего концепцию транзактного анализа Э.Берна. Согласно транзактному анализу каждый человек ежедневно реализует в своем поведении одну из трех ролей: Взрослого, Родителя (Критикующего или Заботливого), Ребенка (Естественного или Адаптивного) (6). "Родитель" представляет собой авторитарные тенденции индивида, "Ребенок" — подчиненную позицию, "Взрослый" — умение отстаивать собственные мнения и организовывать взаимоотношения с другими на основе равноправного партнерства. По мнению Э.Берна в различных ситуациях мы активизируем различные это-состояния. Несмотря на то, что человек имеет опыт проигрывания всех представленных ролей, одна из них является ведущей. Это то это-состояние, в котором человек пребывает наибольшее количество времени.

Тест "Личная Этограмма" позволяет выявить соотношение это-состояний и выделить ведущее из них. На основе ее результатов была определена наиболее соответствующая личностным особенностям участников сфера их профессиональной активности. Так, люди с преобладающим это-состоянием "Взрослого" достигают больших успехов в сфере бизнеса, менеджмента и управления. Это-состояние "Заботливого родителя" имеет высокую значимость в сфере междико-социальной и психолого-педагогической деятельности. "Критикующий родитель" обуславливает эффективность деятельности представителей силовых структур. Так, например, одним из принципов функционирования армейских подразделений является соблюдение жесткой дисциплины и субординации, безоговорочное соблюдение устава и выполнение приказов вышестоящих. Отдавать приказы и наказывать за их невыполнение тоже нужно уметь и обладать для этого определенными личностными особенностями. Это-состояние "Естественного ребенка" является самым творческим это-состоянием, поэтому определяет достижения человека в таких сферах, как наука и искусство (актеры, режиссеры, писатели, поэты, художники, музыканты и т.д.). "Адаптивный ребенок" является залогом профессиональной успешности в сфере обслуживания, работы с клиентами. Данное это-состояние является непререкаемым условием результативности труда официантов, барменов, продавцов, парикмахеров, стюардесс и т.д. (7).



развіццё прафесійных кампетэнтнасцей

В завершение семинара была проведена проективная методика “Карта внутренней страны” (8), позволяющая выявить бессознательный образ жизненной цели и предпочтительные пути ее достижения. Образ цели — это некий ориентир, результат, к которому осознанно и неосознанно стремится человек, бессознательное ощущение предназначения и предствление о его реализации. Именно образ цели является важнейшим условием социальной самореализации человека. “Что ты хочешь в жизни добиться?” — спрашивают молодого человека родители, не подозревая, что этим вопросом косвенно помогают ему создавать собственный образ цели. Без собственного образа цели человек не может построить программу конструктивной самореализации. Результат выполнения данной методики явился значительным заданием для будущей работы участников по планированию собственной профессиональной карьеры.

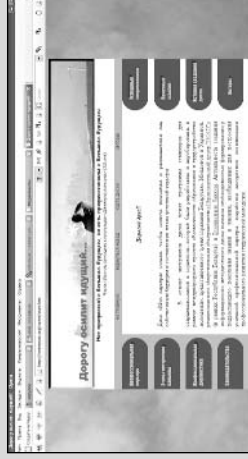
Итогом семинара стало согласованное видение по ряду ключевых вопросов, касающихся построения успешной профессиональной карьеры, а также выявление личностного потенциала каждого из участников в профессиональном развитии. В качестве творческого задания к следующему семинару было предложено написать эпитафию самому себе, в которой должно быть отражено представление о том, кем участники хотят стать и благодаря чему. Следующим этапом реализации проекта явился семинар “Моя успешная профессиональная карьера”, в рамках которого студентам было предложено, учитывая весь полученный на первом семинаре опыт, спланировать собственную профессиональную карьеру. Содержание данного семинара, а также его основные результаты, будут представлены в одном из следующих номеров журнала.

Использованная литература:

1. Инновационные методы обучения в гражданском образовании / Величко В.В., Карпиевич Д.В., Карпиевич Е.Ф., Киричок Л.Г. — 2-е изд. Доп. Мн., 2001.
2. Камлицкий Э.М. На пути к открытому профессиональному образованию: ключевые квалификации. Мн., 1996.
3. Межкультурное образование в школе / В.В.Величко, А.В.Дергай, Д.В.Карпиевич, О.М.Савчик. Мн., 2001.
4. Жданович А.А. Сравнительный анализ категориальных структур восприятия ориентации на карьеру и карьеризма в массовом сознании // Психологический журнал. 2006. № 4. — С. 43-48.
5. Психологические портреты персонала: типология и диагностика / Под ред. Ю.П.Платонова. СПб., 2003.
6. Штайнер К. Сценарии жизни людей. Школа Эрика Берна. СПб., 2003.
7. Барановская М.С., Бесланская Е.А., Конькова О.В. Транзактный анализ в подборе кадров // Актуальные проблемы бизнес-образования: материалы VI Международной науч.-практ. конф., 25 апр. 2007 г., Минск / редкол.: В.В.Апанасович (гл. ред.) [и др.]. Минск, 2007. — С. 23-25.
8. Зинкевич-Евстигнеева Т. Тренинг по сказкотерапии. — М., 2005.

Кніжная палічка

О чем может рассказать диск “Моя карьера”?



“Моя карьера”... Информационно-методический диск с таким названием, разработанный в рамках международного проекта “Возможности образования и трудоустройства молодежи” при поддержке Всемирного банка (апрель-сентябрь, 2007), приобретает популярность среди студентов, старшеклассников и педагогов.

С белорусской стороны проект был реализован ООО “Образовательный центр «ПОСТ»» с ориентацией на приобретение молодыми людьми знаний и навыков, необходимых для построения и реализации собственных жизненных планов и формирования адекватных представлений о будущей профессиональной карьере. С учетом основных этапов построения карьеры проект развился в двух направлениях.

Фокусом программы для старшеклассников было принятие решения о выборе профессии, при этом профессиональный выбор рассматривался как один из факторов личностного самоопределения на основе жизненной стратегии подростка.

Работа со студентами предполагала формирование личностных компетенций по построению карьеры — умение ставить реалистичные цели, принимать взвешенные решения, нести за них ответственность, умение планировать время и т.д.

В диске Моя карьера представлены адаптированные материалы программ для старшеклассников и студентов, размещенные в семи основных разделах: профессиональная карьера, этапы построения карьеры (выбор профессии, самоопределение в профессии, трудоустройство), профессиональная диагностика, законодательство Республики Беларусь в области трудоустройства молодежи, успешные современники, полезные ссылки, история создания диска, а также словарь основных терминов.

Каждый блок содержит как теоретическое изложение материала, так и задания, которые позволят в практическом плане освоить представленную информацию и помогут выработать навыки, необходимые для планирования и реализации личной профессиональной карьеры.

Диск подготовлен коллективом авторов ООО “Образовательный центр «ПОСТ»» при поддержке Представительства Всемирного банка в Беларуси. В диске также представлены материалы студенческой команды проекта.

Диск размещен на сайте ООО “Образовательный центр «ПОСТ»”: <http://centerpost.org/career/>.