

СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА

Professional Career Support Teacher-psychologist

Svetlana Dombek

Pskov State University, Russian Federation

Natalia Lebedeva

Pskov State University, Russian Federation

Abstract. *The article deals with the problem of professional development of a psychologist's career in education. The authors of the article clarify the concept of «professional career»; identify the necessary and sufficient organizational and managerial conditions for supporting the professional career of a teacher-psychologist; conclude that the development of auto psychological competence in teachers-psychologists at the stage of professional adaptation is relevant.*

Analysis of the results of the study showed that young educational psychologists are focused on professional self-development, but they need competent support for their professional career. The authors describe the experience of practical implementation of organizational and managerial conditions for supporting the professional career of a teacher-psychologist, and note the positive dynamics of the participants' readiness to build a professional career. The article is intended for public reading, as well as for those who are interested in psychological and pedagogical research.

Keywords: *readiness, environmental picture, preschool age.*

Введение

Introduction

Профессиональная деятельность занимает значительную часть жизни современного человека, поэтому особую актуальность в настоящее время приобретает проблема профессионального становления личности, построения человеком профессиональной карьеры. Данной проблеме посвящен целый ряд разноаспектных исследований в области психологии, социологии, менеджмента, в которых отражено значение профессионального роста для развития личности (Super, 1953; Super, 1957; Gottfredson, 1981; Vudkok & Frensis, 1991; Lent, Brown, & Hackett, 1994;

Markova, 1996; Borges & Savickas, 2002; Derkach, 2004; Charovalov, 2005; Lotova, 2008). Так, основоположник «психологии карьеры» Д.Е. Сьюпер (Super, 1957), трактуя понятие «карьер» как последовательность и комбинацию ролей, выполняемых человеком в течение жизни, подчеркивает первостепенное значение профессиональной карьеры для развития общей «Я-концепции» человека. По мнению А.К. Марковой (Markova, 1996), карьера есть не столько овладение профессией, сколько образ жизни, влияющий на становление личности. М. Вудкок и Д. Френсис (Vudkok & Frensis, 1991), говоря о роли профессиональной карьеры, приходят к выводу о необходимости обучения человека самоменеджменту.

Профессия педагога-психолога становится все более значимой для образовательной практики, о чем свидетельствует, в частности, утверждение в Российской Федерации профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)» (Professional'nyj standart «Pedagog-psiholog (psiholog v sfere obrazovaniya)», 2015). Руководители образовательных организаций заинтересованы в высококвалифицированных педагогах-психологах, а успешность молодого специалиста уже в начале карьеры - это возможность относительно быстро достичь высокого уровня профессионального мастерства. Т.В. Заморская (Zamorskaya, 2004) выявляет специфику становления профессионализма педагога-психолога в условиях института повышения квалификации. Однако, на наш взгляд, педагогу-психологу, особенно молодому, самостоятельно, вне освоения дополнительных профессиональных программ строить профессиональную карьеру достаточно сложно.

Существующее противоречие между потребностью в профессиональной карьере и недостаточной разработанностью путей профессионального роста обусловило поиск оптимальных условий сопровождения профессиональной карьеры педагога-психолога. Результаты этого поиска отражены в данной статье, целью которой является обоснование организационно-управленческих условий сопровождения профессиональной карьеры педагога-психолога. Достижение цели осуществлялось с помощью теоретического (анализ литературы), эмпирического (эксперимент), а также количественных методов исследования.

Теоретический анализ основных понятий *The Theoretical Analysis of Basic Concepts*

Понятие «карьер» стало предметом научного исследования в первой половине прошлого столетия. Основы для изучения профессионального поведения человека, связанного с профессиональным развитием, заложил

Ф. Парсонс (Parson, 1909). В настоящее время исследования, посвященные карьере, можно разделить на две группы: социологические, трактующие карьеру как изменение общественного положения человека, в том числе связанное с должностным ростом (Gysbers & Moore, 2012; McCall & Hollenbeck, 2013; Poole, Langan-Fox, & Omoder, 2013; Rigotti, Korek, & Otto, 2014); психологические, рассматривающие карьеру с точки зрения развития личности, самореализации в профессии (Super, 1957; Vudkok & Frensis, 1991; Markova, 1996; Klimov, 1998; Pryazhnikov, 2012). В связи с этим различают узкое и широкое понимание карьеры. В узком понимании карьера - это должностное продвижение. В широком смысле карьера предполагает профессиональное продвижение как профессиональный рост. В широком понимании термин «карьера» имеет глубокое психологическое наполнение, обусловленное наличием внутренних мотивов профессиональной деятельности и высокой степенью самоактуализации человека как профессионала.

Психологическая составляющая карьеры отражена в целом ряде определений. Д.Е. Сьюпер (Super, 1953; Super 1957) рассматривает карьеру как совокупность взаимосвязанных событий, комбинацию социальных ролей, которые вместе с интересами, способностями формируют направленность личности на профессиональное развитие. Сущность карьеры, с точки зрения М. Савикаса (Borges & Savickas, 2002), состоит в развитии и реализации «Я-концепции» в профессиональных ролях. Н.С. Пряжников (Pryazhnikov, 2012) соотносит карьеру с профессиональным самоопределением, имеющим в качестве основы «Я-концепцию» личности и представляющий собой череду выборов в процессе взросления человека. Для Е.А. Климова (Klimov, 1998) карьера — это профессиональный жизненный путь. Успешная карьера, по мнению автора, во многом связана с осмысленным профессиональным самоопределением, являющимся новообразованием старшего подросткового возраста или ранней юности (15-18 лет). В.А. Чикер (Chiker, 2004), говоря об успешной карьере, выделяет ее критерии: объективный, подразумевающий социальный успех, и субъективный, связанный с удовлетворенностью жизненной ситуацией. Таким образом, независимо от широты понимания профессиональной карьеры, все трактовки данного понятия указывают на его существенную характеристику - успешность человека в профессии и, как следствие, успешность в жизни.

В последнее время в науке особую актуальность приобретают проблемы психологического сопровождения карьеры (Fonarev, 2005), прогнозирования ее успешности и разработки программ выбора карьеры (Lotova, 2008; Eliseeva, 2020), профессиональной идентичности, карьерной ориентации, карьерной установки (Shejn, 2002). Во всех исследованиях так

или иначе поднимаются вопросы карьерной компетентности, под которой Е.А. Могилевкин (Mogilyovkin, 2005) понимает совокупность мета-умений, позволяющих свободно оперировать инструментарием для реализации карьерных целей.

Если для многих видов профессиональной деятельности можно четко разграничить сферу «профессиональных» и «личностных» компетенций специалиста, то, как отмечает А.А. Бодалев (Bodalev, 2008), в работе педагога, педагога-психолога эти два рода качеств тесно взаимосвязаны между собой. Отсюда, формирование всех компонентов карьерной компетентности педагога-психолога базируется на интеграции профессиональных и личностных качеств, в том числе сформированности навыков принятия решений, гибкости мышления, лидерских способностях, аутопсихологической компетентности и др.

От индивидуальных особенностей и направленности личности зависит выбор вида карьеры. В своем исследовании мы, в первую очередь, ориентируем педагогов-психологов на построение стабильной карьеры, предполагающей профессиональный рост в определенном роде деятельности. Однако сегодня, в динамично изменяющихся условиях жизни, важно быть готовым к построению комбинированной карьеры, связанной с цикличностью периодов стабильной профессиональной деятельности и вынужденной смены профессии, профессиональной переподготовки.

Организация эмпирического исследования и его результаты *Organization of Empirical Research and Its Results*

С целью эмпирического доказательства организационно-управленческих условий сопровождения профессиональной карьеры педагога-психолога нами было проведено экспериментальное исследование, включающее в себя три этапа: констатирующий, формирующий, контрольный. В опытно-экспериментальной работе приняли участие 15 педагогов-психологов образовательных организаций г. Пскова (Россия) и г. Ташкента (Узбекистан). Причина немногочисленности выборки - ее специфика: начинающих карьеру в образовательной организации педагогов-психологов в целом немного. Положительным моментом является то, что небольшое количество участников эксперимента дало возможность экспериментаторам организовать индивидуальную работу с каждым испытуемым.

На констатирующем и контрольном этапах эксперимента нами были применены следующие диагностические методики: опросник «Мотивация карьеры» А. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Бахубера в адаптации Е.А. Могилевкина

(Mogilyovkin, 2007); опросник «Профессиональная готовность» А.П. Чернявской (Chernyavskaya, 2001); тест «Якоря карьеры» Э. Шейна в адаптации В.А. Чикер (Chiker, 2004). С помощью данных методик нами выявлялась готовность педагогов-психологов к построению профессиональной карьеры. На основании полученных данных с помощью метода прямого ранжирования все участники эксперимента были отнесены к одному из четырех рангов: первый ранг (I) - высокая степень готовности к построению профессиональной карьеры; второй (II) - степень готовности выше средней; третий (III) - средняя степень готовности; четвертый (IV) - степень готовности ниже средней.

На формирующем этапе эксперимента мы практически реализовывали организационно-управленческие условия сопровождения профессиональной карьеры педагога-психолога. Отметим, что данные условия рассматривались не изолированно, а как компонент сконструированной нами модели сопровождения профессиональной карьеры педагога-психолога (таблица 1).

Таблица 1. Модель сопровождения профессиональной карьеры педагога-психолога
Table 1 Model of Professional Career Support for a Teacher-psychologist

Цель	Подготовить педагога-психолога к самостоятельному построению профессиональной карьеры
Ценности	Личность; профессиональная деятельность; индивидуальные потребности; свобода; стабильность
Принципы	Принцип индивидуальности; принцип целостности; принцип успешности и эффективности; принцип гуманизации; принцип целесообразности
Организационно-управленческие условия сопровождения профессиональной карьеры педагога-психолога	<ul style="list-style-type: none"> - использование совокупности структурированных информационно-практических занятий, предполагающих применение современных форм взаимодействия (онлайн-конференция, онлайн-лекция, «почтовый ящик», онлайн-тренинг, онлайн-опрос, онлайн-диагностика); - формирование положительной установки на построение стабильной карьеры; - реализация индивидуального подхода в процессе сопровождения карьерного роста педагога-психолога посредством тьюторства
Результат	<i>Прямой</i> - готовность педагога-психолога к самостоятельному построению профессиональной карьеры; <i>косвенный</i> - готовность педагога-психолога к сопровождению профессиональной карьеры педагогов, начинающих профессиональную деятельность в образовательной организации

Как видно из таблицы 1, целью работы по сопровождению профессиональной карьеры педагога-психолога является подготовка к самостоятельному построению профессиональной карьеры, связанная с углублением теоретических знаний и совершенствованием практических умений в области профессионального саморазвития. Такие знания и умения помогут педагогу-психологу самостоятельно, без сопровождения тьютора (наставника) строить профессиональную карьеру. Тьютор необходим в первые годы профессиональной деятельности, так как профессиональная адаптация связана с освоением новой (трудовой) ситуации. Прямым результатом всей работы мы видим готовность педагога-психолога к самостоятельному построению профессиональной карьеры. Однако нами предполагается и достижение косвенного результата - формирование готовности педагога-психолога к сопровождению профессиональной карьеры педагогов, начинающих профессиональную деятельность в образовательной организации.

Организационно-управленческие условия представляют собой комплекс обстоятельств, от которых зависит успешность организации и управления деятельностью человека. Сформулированные нами условия сопровождения профессиональной карьеры педагога-психолога можно отнести к категории организационно-управленческих, так как с помощью представленной модели педагога-психолога смогут подготовиться к самостоятельному целеполаганию, планированию своего карьерного роста и управлению им, к самоорганизации профессиональной деятельности, то есть к самоменеджменту.

Каким образом мы эмпирически доказывали организационно-управленческие условия сопровождения профессиональной карьеры педагога-психолога?

Первое условие предполагало разработку и практическую реализацию структурированных информационно-практических занятий, предполагающих применение современных форм взаимодействия (онлайн-конференция, онлайн-лекция, форма «почтовый ящик», онлайн-тренинг, онлайн-опрос, онлайн-диагностика). Мы сконструировали 9 информационно-практических модулей, в рамках которых осуществлялось взаимодействие с участниками эксперимента (таблица 2).

Таблица 2. Цикл информационно–практических занятий «Путь к успеху»
 Table 2 Cycle of Information and Practical Training «The Path to Success»

№	Модуль	Цель	Формы
1.	«Движение вверх»	Актуализировать и углубить теоретические знания педагогов-психологов в области психологии карьеры, профессиональной акмеологии	Онлайн-лекция с элементами беседы; онлайн-опрос; онлайн-диагностика
2.	«Планирование карьеры»	Познакомить педагогов-психологов с основными видами карьеры, понятием «планирование карьеры», смыслами карьерных перемещений	Онлайн-лекция; групповая работа на платформе Zoom
3.	«Выбор карьеры»	Помочь осуществить самоанализ понимания социальных и личностных функций своей профессиональной деятельности, рефлексию готовности к реализации этих функций	Онлайн-лекция с элементами беседы; онлайн-тренинг; онлайн-опрос; «почтовый ящик»
4.	«Мотивационные рычаги»	Обеспечить положительную мотивацию построения «горизонтальной» и «вертикальной» профессиональной карьеры	Онлайн-лекция; «почтовый ящик»; онлайн-тренинг; онлайн-диагностика
5.	«Управление временем как фактор карьерного роста»	Познакомить с основами управления временем как важнейшей частью стратегического построения карьерного пути	Онлайн-лекция; онлайн-тренинг; «почтовый ящик»
6.	«Жизненные ценности и приоритеты»	Способствовать развитию умений расставлять приоритеты на основе жизненных ценностей	Онлайн-лекция; онлайн-тренинг; онлайн-диагностика
7.	«Навыки самоорганизации. Карьерные цели»	Способствовать развитию инициативности, умений целеполагания и принятия решений в области профессиональной карьеры	Онлайн-лекция; онлайн-тренинг; «почтовый ящик»; групповая работа на платформе Zoom
8.	«Профессиональное самопознание»	Способствовать развитию положительной профессиональной и общей «Я-концепции»	Онлайн-тренинг; «почтовый ящик»; онлайн-диагностика
9.	«Нет предела совершенствованию»	Помочь проанализировать аутопсихологическую компетентность в вопросах карьеры, наметить возможные пути профессионального саморазвития	Онлайн-конференция; онлайн-диагностика; «почтовый ящик»

Специфика цикла занятий состоит в:

- опоре на знания разных отраслей психологии, в частности, знаний психологии профессиональной деятельности;
- наличию разноплановости тематики и тематической логики;
- интеграции теоретических знаний и практических действий;
- дистанционном режиме, предполагающем экономию времени и учет индивидуальных возможностей специалиста;
- направленности на развитие аутопсихологической компетентности у педагогов-психологов.

В процессе реализации второго условия сопровождения профессиональной карьеры педагога-психолога мы ориентировались на формирование положительной установки молодых специалистов в отношении карьерного роста и профессиональной самореализации. Например, преодолевали установку «У меня ничего не получится» (явление «сопротивление изменениям»). Ее основные причины - страх взять на себя ответственность, боязнь профессиональной оплошности (ошибки), боязнь не соответствовать ожиданиям других. Выход из зоны комфорта всегда преследуется стрессом, боязнью чего-то нового, неизученного. Как выйти из ситуации? Во-первых, осознать свои страхи, что позволит подчинить эмоциональную составляющую рациональной и, как следствие, постепенно избавиться от страха при построении профессиональной карьеры. Во-вторых, вспомнить ситуацию успеха в какой-либо деятельности, что позволит укрепить веру в свои возможности. В-третьих, четко определить для себя, в чем именно возникают сомнения и пошагово работать над негативными установками.

Таблица 3. Результаты ранжирования испытуемых на констатирующем и контрольном этапах эксперимента

Table 3 Results of Ranking of Subjects at the Ascertaining and Control Stages of the Experiment

Ранг	Количество испытуемых (в %)	
	констатирующий этап	контрольный этап
I	6,7	20,1
II	33,3	59,8
III	33,3	20,1
IV	26,7	0

В процессе моделирования третьего условия мы выступали в роли тьютора, который координирует работу педагога-психолога в процессе построения карьеры с помощью индивидуального консультирования (личные онлайн-беседы с использованием программного обеспечения

Skype, обсуждение личных достижений участников эксперимента в форме «почтовый ящик») и групповой работы (онлайн-лекции с элементами беседы, онлайн-тренинг, онлайн-конференция).

Представим сравнительные результаты исходной и итоговой диагностики участников эксперимента (таблица 3).

Для оценки достоверности сдвига в значениях под влиянием экспериментальных воздействий нами использовался G-критерий знаков (Sidorenko, 2000). Выяснили, что количество нулевых реакций - 4, количество отрицательных сдвигов - 0 (G-эмпирическое), типичный сдвиг - положительный. Определили критическое значение критерия знаков G (при уровне значимости $p \leq 0,01$) - 1. G-эмпирическое меньше, чем G-критическое, следовательно, сдвиг является достоверным.

Таким образом, анализ результатов эксперимента позволил нам обнаружить положительную динамику в развитии у педагогов-психологов готовности к построению профессиональной карьеры.

Заключение *Conclusions*

Положительная динамика в развитии у педагогов-психологов готовности к построению профессиональной карьеры обнаружилась в значительном скачке в отношении направленности на построение стабильной профессиональной карьеры; в становлении автономности в принятии решений, планировании карьеры; в проявлении позитивных эмоций, сопровождающих действия планирования и построения карьеры в образовательной организации. Педагоги-психологи стали более ориентированы на саморазвитие: значимой стала не столько вертикальная карьера, сколько горизонтальная, позволяющая удовлетворить потребность в профессиональной самоактуализации.

Итак, эффективность сопровождения профессиональной карьеры педагога-психолога образовательной организации обеспечивается комплексом следующих организационно-управленческих условий: использованием совокупности структурированных информационно-практических занятий, предполагающих применение современных форм взаимодействия (онлайн-конференция, онлайн-лекция, «почтовый ящик», онлайн-тренинг, онлайн-опрос, онлайн-диагностика); формированием положительной установки на построение стабильной карьеры; реализацией индивидуального подхода в процессе сопровождения карьерного роста педагога-психолога посредством тьюторства.

Summary

The problem of professional development of the individual currently does not lose its relevance. The phenomenon of «professional career» is the subject of many fundamental and applied scientific research, the authors agree that the concept of «career» identical to the concept of «success» and professional careers has a positive effect on the development of general «self-concept» personality.

The profession of a teacher-psychologist is in demand in educational practice, which is experiencing an ongoing need for specialists who are ready for self-development and self-improvement, building a stable professional career and, as a result, improving the quality of their work. The analysis of interaction with teachers-psychologists during the experiment showed that the main reasons that do not allow achieving a high degree of readiness to build a professional career are the lack of knowledge in the field of career psychology, insufficient development of auto psychological competence, as well as the lack of tutor support at the stage of professional adaptation.

Our research allowed us to prove the effectiveness of organizational and managerial conditions for supporting the professional career of a teacher-psychologist. The system of actions to support the professional career of a teacher-psychologist is a kind of meta-activity, that is, an activity to manage other activities. Only with this approach, the teacher-psychologist becomes an active subject of activity for the construction of a proper professional program.

Summing up the results of the research, it is important to focus on at least two points. Firstly, in the process of supporting a professional career, it is necessary to help teachers-psychologists to realize the importance of professional growth for the development of a common «self-concept», that is, to form an attitude that building a career is not an end in itself, but a tool of personal development. Secondly, it is necessary to constantly improve the methods of professional training of teachers-psychologists, the search for new forms of professional development, especially in the context of digitalization of education.

References

- Bodaley, A. A. (2008). *Vershina v razvitii vzroslogo cheloveka: harakteristiki i usloviya dostizheniya*. Moskva: AKADEMIA.
- Borges, N., & Savickas, M. L. (2002). Personality and Medical Specialty Choice: A Literature Review and Integration. *Journal of Career Assessment*, 10, 362-380.
- Chernyavskaya, A. P. (2001). *Psihologicheskoe konsul'tirovanie po professional'noj orientacii*. Moskva: VLADOS-PRESS.
- Chiker, V. A. (2004). *Psihologicheskaya diagnostika organizacii i personala*. Sankt-Peterburg: Rech'.
- Derkach, A. A. (2004). *Akmeologicheskie osnovy razvitiya professionala*. Moskva: Izdatel'stvo Moskovskogo psihologo-social'nogo instituta; Voronezh: Modek.
- Eliseeva, L. YA. (2020). *Pedagogika i psihologiya planirovaniya kar'ery*. Moskva: Yurajt.
- Fonarev, A. R. (2005). *Psihologicheskie osobennosti lichnostnogo stanovleniya professionala*. Moskva: Izdatel'stvo Moskovskogo psihologo-social'nogo instituta; Voronezh: Modek.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology (Monograph)*, 28 (6), 545-579.

- Gysbers, N. C., & Moore, E. J. (2012). *Career counseling: skills and techniques for practioners*. New Jersey: Englewood Cliffs.
- Klimov, E. A. (1998). *Vvedenie v psihologiyu truda*. Moskva: YUniti.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Lotova, I. P. (2008). *Professional'naya kar'era gosudarstvennyh sluzhashchih: teoriya, metodologiya, praktika*. Moskva: Logos.
- Markova, A. K. (1996). *Psihologiya professionalizma*. Moskva: Logos.
- McCall, M. W. J., & Hollenbeck, G. P. (2013). *Developing Global Executives: the lessons of international experience*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Mogilyovkin, E. A. (2005). *Psihologo-akmeologicheskaya koncepciya kar'ery professionala*. Vladivostok: Izdatel'stvo VGUES.
- Mogilyovkin, E. A. (2007). *Kar'ernyjrost: diagnostika, tekhnologii, trening*. Sankt-Peterburg: Rech'.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Poole, M. E., Langan-Fox, J., & Omoder M. (2013). Contrasting subjective and objective criteria as determinants of perceived career success: A longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66, 39-48.
- Professional'nyj standart «Pedagog-psiholog (psiholog v sfere obrazovaniya)». (2015). Class-Inform.ru. Retrieved from <https://classinform.ru/profstandarty/01.002-pedagog-psiholog.html/>
- Pryazhnikov, N. S. (2012). *Motivaciya trudovoj deyatel'nosti*. Moskva: Akademiya.
- Rigotti, T., Korek, S., & Otto, K. (2014). Gains and losses related to career transitions within organisations. *Journal of Vocational Behavior*, 84 (2), 17-190.
- Shapovalov, V. K. (2005). *Interpretaciya kar'ery v kontekste lichnostnogo prostranstva cheloveka*. Krasnodar: Izdatel'.
- Shejn, E. H. (2002). *Organizacionnaya kul'tura i liderstvo: Postroenie. Evolyuciya. Sovershenstvovanie*. Sankt-Peterburg: Piter.
- Sidorenko, E. V. (2000). *Metody matematicheskoy obrabotki v psihologii*. Sankt-Peterburg: Rech'.
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8, 185-190.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper.
- Vudkok, M., & Frensis, D. (1991). *Raskreposhchennyj menedzher*. Moskva: Delo.
- Zamorskaya, T. V. (2004). *Professional'naya kompetentnost' pedagogov-psihologov: osobennosti sovershenstvovaniya v usloviyah instituta povysheniya kvalifikacii*. Tambov: Gramota.