УДК 316.6:159.922.1

О. Я. ЩОТКА, старш. наук, співроб.

(Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України, м. Київ)

ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ

ПРОФЕСІЙНО-УПРАВЛІНСЬКОГО

САМОВИЗНАЧЕННЯ ДІВЧАТ

(В ПЕРІОД НАВЧАННЯ У ВИЩОМУ ЗАКЛАДІ

ОСВІТИ)

Наукові праці МАУП, 2002, вип. 4, с. 161-164

Психологічна підтримка процесу професіона­лізації, професійного самовизначення у вищому закладі освіти (ВЗО), що здійснюється психоло­гом у межах психологічної служби в системі ви­щої освіти, сприяє формуванню у майбутніх фахівців професійно важливих якостей особис­тості, системи особистісної регуляції майбут­нього професіонала, забезпечує його сходження на рівень самодетермінації у професійній діяль­ності та професійній кар’єрі [6; 9]. У цій статті ставиться проблема психологічного забезпечен­ня в рамках навчально-виховного процесу ВЗО, підтримки процесів планування професійної та управлінської кар’єри студентами, координації процесів професійного розвитку та посадового зростання, орієнтації обдарованої молоді на уп­равління як на можливу сферу професійної са- мореалізації. Ця проблема мало розроблена і в теоретичному і прикладному плані. Відсутні кон­кретні розробки методичного та технологічного характеру, які б забезпечували роботу практика у ВЗО.

У новітній літературі, з одного боку, увага при­вертається до тендерної специфіки проблем уп­равлінської кар’єри, управлінського функціону­вання і розвитку (професійне вигорання, тендер­ний менеджмент, надфункціонування, кар’єрне відставання, страх успіху тощо) [2; 8]. З іншого боку, з’явились дослідження, де відслідковують­ся наслідки “відмови від кар’єри” для особистості обдарованої жінки [4; 5]. З текстів проаналізо­ваних публікацій випливає, що проблеми керів- ника-жінки знаходять психологічне розв’язання переважно на організаційному етапі кар’єри. Пси­хологічна підтримка жінки в організації вклю­чає роботу з актуальною проблематикою і тера­пію професійного середовища [1].

На наш погляд, причини гендерного розщеп­лення в управлінні потрібно шукати на допро- фесійних етапах, а втілення професійно-орієн- таціного підходу може закласти фундамент оптимальної професійної та загалом життєвої са- мореалізації жінки. Проблема психологічної під­тримки молоді з проблем професійно-управ­лінського самовизначення та розвитку кар’єри (пропедевтичної, профілактичної, діагностичної, консультативної, корекційної) в літературі май­же не представлена. Мало того, професійну кон­сультацію окремі автори розглядають як один із бар’єрів на шляху оптимального професійного вибору жінки. Консультанти, на думку дослід­ників, здебільшого спираються не на реальні по­треби обдарованої жінки або дівчини, а на сте­реотипні уявлення про її життєве призначення та “природні” обмеження у можливостях профе­сіоналізації як менеджера, крім того, вони не спри­яють підвищенню професійних домагань. Такий підхід не створює рефлексивних засад для свідо­мого професійно-управлінського самовизначення, однобоко визначає особливості прийняття рішен­ня жінкою про підвищення у посаді чи вибір нав­чального закладу, спеціалізації тощо [5; 7].

Професійно-управлінське самовизначення май­бутнього фахівця розглядається нами у контексті розвитку професійного самовизначення у сту­дентські роки. Професійно-управлінське само­визначення особистості розуміється як перманен­тний перервно-неперервний процес осмислення та переосмислення свого місця у професії, фор­мування сенсу Я-керівник стосовно напрацьова­них і прийнятих цією людиною критеріїв управ­лінської майстерності, визначення меж кар’єрної активності у заданих управлінською професією координатах. Сенсоутворення з позиції профе­сійного майбутнього є суттєвим моментом профе­сійно-управлінського самовизначення. На основі аналізу літературних джерел і власних емпірич­них даних побудовано модель процесу профе­сійно-управлінського самовизначення на етапі освоєння неуправлінського фаху у ВЗО, який за логікою відтворює етапи генези професійно- управлінської спрямованості студентів (форму­вання особистісного образу управління, суб’єк­тивної концепції управлінської кар’єри у сфері обраного фаху).

Етапи генези професійно-управлінської спрямо­ваності студентів можна представити таким чи­ном: управлінська професія і кар’єра розгляда­ються як комплекс нових можливостей в рамках обраного фаху (шкідливість — корисність); оформ­лення особистісного сенсу управлінського зростан­ня та управлінської діяльності; вписування його у контекст особистішої, життєвої та професій­ної позиції; активізація під тиском усвідомлен­ня вимог професії процесів самооцінювання та самопрограмування; побудова професійно-управ­лінської перспективи.

Одним із факторів успішного самовизначен­ня людини на етапі навчання у ВЗО є сформо- ваність особистісних передумов або наявність психологічної готовності до професійно-управ­лінського самовизначення. Аналіз наукових дос­ліджень психологічної готовності до професій­ного самовизначення, професійного вибору та професійної діяльності дав нам змогу побуду­вати власну структурну модель психологічних передумов (психологічної готовності) особистос­ті до професійно-управлінського самовизначен­ня, що розглядається нами як інтегральна осо­бистіша здібність майбутнього професіонала, яка забезпечує оптимальне розв’язання пробле­ми професійно-управлінського вибору у студент­ському віці. У цілісній структурі виокремлює­мо мотиваційний та інструментальний компо­ненти:

1. мотиваційний — позитивне ставлення до сфери первинного вибору, потреба у професій­ному самовизначенні, пошуку професійного по­кликання, творчій самореалізації в управлінні, усвідомлення особистістю соціального значення управлінської діяльності; професійно-управлінсь­кому самовдосконаленні (потреба в кар’єрному зростанні у єдності з орієнтацією на постійне професійне самовдосконалення); розвинений со­ціальний інтерес та ін.;
2. інструментальний, до якого входять під- структури:

а) когнітивна — високий рівень освоєння ос­новного фаху, знання вимог професійної управ­лінської діяльності (моделей управлінського про­фесіоналізму), шляхів здобуття управлінської освіти та професійного і посадового зростання в організації, ознайомленість з особливостями про­фесійної спільноти, високий рівень абстрактно- логічного мислення, досвід організаційної діяль­ності та ін.;

б) рефлексивно-особистісна — достатній рівень розвитку професійної самосвідомості майбут­нього фахівця, усвідомлення індивідуальної ієрархії цінностей професійного життя, цілей про­фесійної кар’єри, засобів їх досягнення, наявних результатів професійного становлення, адекват­на оцінка власного професійного типу (його ре­сурсів та обмежень) і дослідницько-проблемний характер самооцінки; відповідальне ставлення до власної професійної долі та професійної долі інших людей, впевненість, самостійність, фруст- раційна толерантність, реалістичне та оптимістич­не прогнозування.

Лише сформованість всіх перелічених компо­нентів дає змогу прогнозувати успішне розв’я­зання майбутнім фахівцем завдання професійного самовизначення навіть у несприятливих соціаль­но-професійних умовах самовизначення.

У дослідженні виявлено особливості психоло­гічної готовності студентів неуправлінського фаху до професійно-управлінського самовизначення. Опитування студентів різних ВЗО України по­казало, що 80 % респондентів вбажають управ­ління привабливою сферою професійної самореа­лізації у майбутньому і скористались би можли­вістю підвищення; 77 % — мають конкретні плани різної міри розробленості; 74 % — включають у свої плани вивчення різних аспектів управлінсь­кої діяльності. Трохи більше половини опитаних студентів (56 %) віддають перевагу управлінню порівняно з фахом, що отримують, готові до зміни фаху та втрат професіоналізму у галузі пер­винної спеціалізації. Основними суб’єктивними детермінантами вибору є прагматичні мотиви та мотиви самоствердження. Висока валентність управління поєднується із загальною для студен­тства тенденцією — несформованістю потреби у професійно-управлінському самовизначенні з урахуванням власних можливостей, стереотипі- зацією і поверховіст/уявлень про професію ке­рівника, а також переоцінкою власних профе­сійних ресурсів. Ці фактори складають основу довгочасної професійної ідентичності однієї групи студентів та управлінського негативізму іншої.

Первинне порівняння за тендерною ознакою психологічної готовності до професійно-управ­лінського самовизначення виявило суттєві від­мінності, що торкаються всіх складових. Вияв­лені особливості професійної перспективи пов'я­зані зі статтю особи, зумовлені відмінностями передусім у мотиваційній основі вибору та про­фесійній самосвідомості майбутніх професіоналів. Емпіричні дослідження показують суттєві від­мінності у життєвих та професійних перспекти­вах і планах чоловіків і жінок на початкових ета­пах професіоналізації. Професійний простір са­мовизначення жінок набагато варіативніший, ніж чоловіків (більше тендерне розщеплення за цінностями та планами), професійні плани жінок є багатоальтернативними (допускаються “плац­дарми для відходу” у сім’ю), менш стійкими, менш раціонально осмисленими (недостатньо представлені засоби досягнення), є більше пере­шкод, серед яких найчастіше називають шлюб і сім’ю. У жінок фіксується значно нижчий рівень професійних домагань, менша впевненість у своїх управлінських якостях, вища тривожність пов’я­зана з розвитком кар’єри та її успішністю.

Таким чином, необхідність пошуку специфіч­них за змістом форм надання консультативної допомоги жінкам у професійно-управлінському самовизначенні та у питаннях планування про­фесійної кар’єри на етапі навчання у ВЗО під­тверджується емпіричними фактами і зумовлена тендерною специфікою процесу самовизначення та його передумов. Виходячи з аналізу літератури та власних емпіричних досліджень питання можна дійти висновку, шо суттєві особливості самовизначення пов’язані із різницею у типах просторів самовизначення та їх часовими пара­метрами (відмінності у структурі ціннісних орі­єнтацій та цілей професійної кар’єри і плануван­ня їх реалізації), тобто відмінностями у профе­сійно-управлінських перспективах студентів.

Робота психолога із студентками з питань про­фесійно-управлінського самовизначення повин­на спрямовуватися на розвиток професійного са­мовизначення майбутнього фахівця в рамках вже обраного фаху. Психологічна підтримка майбут­ніх фахівців з проблем професійно-управлінсь­кого становлення у ВЗО має за мету поступове формування у клієнта-дівчини внутрішньої го­товності до професійно-управлінського самовиз­начення (у єдності когнітивної, мотиваційної, рефлексивної складових), тобто здібності до усві­домленої розбудови, корекції та реалізації перс­пектив професійного розвитку та управлінсько­го зростання, готовності розглядати себе у часі, самостійно відшуковувати та збагачувати сенси власної професійної діяльності. Основне завдання психолога — створити для дівчини умови для формування нешаблонних способів дії, які доз­воляли б особистості самореалізуватися відпо­відно до її професійних ресурсів, з урахуванням вимог управлінської діяльності. Психологічна підтримка забезпечує вирішення як пропедевтич­них завдань (планування професійної кар’єри майбутнього спеціаліста неуправлінського фаху в єдності професійного та посадового зростан­ня, його координація з іншими життєвими лінія­ми), так і надання допомоги у розв’язанні акту­альних проблем (психологічна підтримка магіст­рантів у самовизначенні щодо спеціалізації з управління, переорієнтація студентів на базовий управлінський фах тощо).

На основі аналізу проблеми було створено програму психологічної підтримки професійно- управлінського самовизначення студенток. Пси­хологічна підтримка дівчат у професійно-управ­лінському виборі включає комплекс психологіч­них заходів:

1. просвітницька робота (спеціальний курс лекцій та семінарів “Психологія адміністратив­ної кар’єри”, в межах якого студентки знайом­ляться із системою управлінських функцій, змістом управлінських ролей, структурою управ­лінського професіоналізму, жіночими моделями лідерства, забезпечується становлення понятій­ного апарату організаційної психології, розгля­даються психологічні питання стратегічного пла­нування, маркетингу, переговорного процесу, прийняття рішень, типології управлінської кар’є­ри, типові ускладнення та бар’єри самореалізації жінки в управлінні);
2. корекційно-розвивальна робота (активне соціально-психологічне навчання, що орієнтова­не на розвиток суб’єктного потенціалу дівчат, самоусвідомлення, зокрема сприяння осмислен­ню власних потреб та домагань, можливостей та обмежень в управлінському функціонуванні та зростанні, формування рефлексивного механіз­му самовизначення, механізму антиципації на­слідків вибору або відмови від кар’єри, форму­вання конструктивних способів поведінки у кар’єрі та дослідницького мотиваційного стилю, робота із стереотипами управлінської ролі, на­дання емоційної підтримки тощо);
3. психологічне консультування — це робота з індивідуальними запитами дівчат з інноваційною та суперінноваційною кар’єрними орієнтаціями.

Комплексна реалізація програми сприятиме оптимальному професійному розвитку жінки, розкриттю її професійного потенціалу, зокрема управлінського, запобігатиме ситуаціям актуаль­ного страждання (втратам психічного здоров’я, рольовому перевантаженню, рольовому конфлік­ту та пов’язаним із ним почуттям провини, три­вожності, професійному вигоранню, кризам не- реалізованості тощо) внаслідок невірно зробле­них виборів щодо посадового зростання і кар’єри управлінця. На нашу думку, у такому разі кон­сультування неможливе без виходу у більш ши­рокий життєвий контекст особистості. Робота з клієнтом-жінкою разом з вирішенням норматив­них завдань розвитку професійного самовизна­чення орієнтується на оцінку можливих варіантів життєвого та професійного шляху прогнозуван­ня впливу професійно-управлінського вибору на створення сім’ї, народження та виховання дітей, координацію професійного розвитку, посадово­го зростання та сімейних планів.

Література

1. Волкова Л. Женщина и карьера. — СПб.: Питер Паблишинг, 1997. — 288 с.
2. Гаврилица О. А. Чувство вины работающей женщи­ны // Вопр. психологии. — 1998.— №4,— С. 65-70.
3. Корамушка Л. М. Психолого-управлінське кон­сультування керівників освітніх закладів: зміст, завдання, специфічні особливості // Управління національною ос­вітою в умовах становлення і розвитку українсько? дер­жавності: Матер. Всеукр. наук.-практ. конф. (28-30 жов­тня 1998 р., м. Київ). - К., 1998. - С. 169-172.
4. Крайг Г. Психология развития. — СПб.: Питер, 2000. - 992 с.
5. Лидерство в бизнесе. — Дубна: Феникс, 1997. — 176 с.
6. Основи практичної психології: Підруч. / В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелева та ін. — К.: Либідь, 1999. — 536 с.
7. Попова Л. В. Проблемы самореализации одарен­ных женщин // Вопр. психологии.— 1996,— N° 2.— С. 31-41.

8 Турецкая Г. В. Страх успеха: психологическое иссле­дование феномена // Психол. журн. — 1998. — Т. 19. — С. 37-46.

9. Юпитов А. В. Проблематика и особенности пси­хологического консультирования в вузе // Вопр. психо­логии. — 1995. — № 4. — С. 49-55.