

ности. Академическая мобильность достигается посредством реализации международных программ, международных договоров Республики Беларусь, договоров, заключаемых между учреждением образования Республики Беларусь (иной организацией системы образования Республики Беларусь) и организацией иностранного государства. Обмен осуществляется, как правило, на паритетной основе и носит временный характер. Обучающиеся, педагогические работники должны вернуться в государство постоянного проживания после завершения обучения, повышения квалификации, совершенствования педагогической деятельности. Продолжительность и иные условия обмена устанавливаются договором[2].

Партнерства программы Erasmus Mundus с участием белорусских вузов предлагают гражданам Беларуси программы обучения, стажировки и возможности проведения научных исследований по широкому спектру дисциплин в европейских университетах, входящих в эти партнерства. Стипендиальная поддержка покрывает все расходы, связанные с оплатой обучения, перемещением, страховкой, а также включает ежемесячное пособие в размере от 1000 до 2500 евро. Студенты определяют индивидуальную образовательную траекторию, позволяющую им углубить и расширить изученные ранее учебные дисциплины, повысить уровень подготовки по избранной специальности.

Программой предусматривается специальная поддержка не только «выездной», но и «въездной» мобильности, то есть студенты и преподаватели из европейского университета могут приехать в белорусский вуз при условии, что оба вуза члены одного и того же партнерства. Участие в партнерствах Erasmus Mundus даёт отечественным университетам значительные возможности по интернационализации образования.

За 2011-2015 гг. 65 студентов и сотрудников Гродненского государственного университета имени Янки Купалы приняли участие в программах партнерства Erasmus Mundus. Среди них – 3 студента и 1 аспирант юридического факультета. Они проходили семестровое или годичное обучение в Ягелонском университете в Кракове, в университете г. Печ, Венгрия и университете Саленто в Италии. По входящей мобильности в Гродненском государственном университете имени Янки Купалы обучались 16 человек, из них – 3 на юридическом факультете (2 магистранта из Университета Коменского в Братиславе, Словакия и 1 аспирант из Вильнюсского университета).

Участие студентов юридического факультета Гродненского государственного университета имени Янки Купалы в программе Erasmus Mundus предоставляет широкие возможности по интернационализации, созданию долгосрочных связей с зарубежными университетами, улучшению качества образования и уровня подготовки студентов. Студенты, участвующие в программе, совершенствуют знание иностранных языков, получают опыт межкультурного общения, обмениваются знаниями, идеями, контактами со своими коллегами из разных стран. Это способствует и улучшению имиджевых характеристик вуза в мировом масштабе.

#### **Список использованных источников:**

1. Жук А.И., Листопад Н.И., Минюкевич Е.А. Программа «Erasmus Mundus» в Республике Беларусь.: результаты и перспективы//Высшэйшая школа. – 2013. - №11. С. 3-6.
2. Кодекс Республики Беларусь об образовании 13 января 2011 года №243-3 // Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь [www.pravo.by](http://www.pravo.by).

## **ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ВЫСТРАИВАНИЯ КАРЬЕРЫ СТУДЕНТОВ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ: ЗАРУБЕЖНЫЙ И ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ ОПЫТ.**

**Костыря С.С., Жарких Н.Г.**  
Технологический университет, г. Королев, Россия

В статье анализируется опыт зарубежных и отечественных исследователей проблемы психологического сопровождения карьеры. Описываются результаты проведенного исследования особенностей стратегии планирования карьеры у студентов Технологического университета, обучающихся по разным специальностям. Исследование показало, что имеются различия в стратегиях планирования будущей карьеры у студентов разных факультетов, это необходимо учитывать в процессе обучения в высшей школе.

**Ключевые слова:** карьера, планирование карьеры, стратегии планирования.

## PSYCHOLOGICAL MAINTENANCE OF FORMING OF CAREER OF STUDENTS AT THE HIGHER SCHOOL: FOREIGN AND DOMESTIC EXPERIENCE.

**Kostyrya S.S., Zharkih N.G.,**  
University of Technology, Korolev, Russia

In article experience of foreign and domestic researchers of a problem of psychological maintenance of career is analyzed. Results of the conducted research of features of strategy of planning of career at the students of Technological university who are trained on different specialties are described. Research showed that there are distinctions in strategy of planning of future career for students of different faculties, it needs to be considered in the course of training at the higher school.

**Keywords:** career, planning of career, planning strategy.

В последние десятилетия вопросы, связанные с планированием, сопровождением и развитием карьеры человека, приобрели особую значимость, так как в стране происходят существенные экономические и социальные изменения. В современном мире экономические и социальные изменения, происходящие в государстве и социуме, предъявляют повышенные требования к мобильности и адаптивности поведения человека, его личной ответственности за свою профессиональную карьеру, что делает весьма актуальными проблемы планирования карьеры.

Само понятие «**карьера**» берет начало от латинского *carthus* – повозка, телега, а в переводе с итальянского языка слово «*carriera*» означает бег, жизненный путь. [1] Отечественные авторы различают широкое и узкое понимание карьеры. В первом случае карьера рассматривается как «профессиональное продвижение, переход от одних ступеней профессионализма к другим (в таком толковании карьера близка к траектории движения данного человека к вершинам, «акме» профессионализма), профессиональный рост. Во втором случае под карьерой понимается должностное продвижение, где на первый план выступает достижение определенного социального статуса, занятие определенной должности». [2] По мнению Пряжниковой Н.С. «карьера - это не только успешность в данной профессиональной деятельности, но и успешность всей жизни».

Дж.Сьюпер считает, что в течение жизни (карьеры) человек вынужден совершать множество выборов (сама карьера рассматривается как «чередующиеся выборы»).

**Планирование карьеры** — одно из направлений кадровой работы в организации, ориентированное на определение стратегии и этапов развития и продвижения специалистов.

Целью практического сопровождения планирования карьеры и поиска работы становится анализ возможностей и профессиональных предпочтений человека, перспектив роста и развития, подготовка к вариантам изменений в жизни и карьере человека [3].

В профориентации традиционно выделяют профессиональные планы и профессиональные перспективы. Если перспектива – это целостная картина своего профессионального будущего, то план – это более конкретная программа достижения профессиональных целей (по Е.И.Головахе).

На сегодняшний день само планирование жизни часто представляют как построение определенной последовательности событий. Сами события – это относительно компактные по времени изменения в жизни человека, имеющие для него существенное значение – отсюда событийный подход. Аналогично выделяются жизненные стратегии и жизненные сценарии (по Э.Берну): стратегии охватывают жизнь в целом, а сценарии – это скорее схематизированные правила поведения человека по реализации стратегии. Э.Берн считает, что сценарии формируются в раннем детстве и во многом определяют всю жизнь человека. На основе выделения разных сценариев выделяются три основных типа людей: победители, не победители и неудачники. При этом главное для человека при построении своей жизни – «выйти из-под власти сценария» и начать жить настоящей жизнью.

Некоторые авторы (например, М.В.Розин) рассматривают планирование жизни как «написание поэмы». Характерно это больше для творческих людей. Анализируя судьбы выдающихся деятелей, М.Р.Розин выделяет четыре основных момента, определяющие такое планирование: 1) образ героя; 2) сюжет; 3) трагедийность (и связанные с этим переживания); 4) неожиданные повороты судьбы.

Следует подчеркнуть, что вопросам профессиональной карьеры гораздо больше внимания уделяли зарубежные психологи. Исследования строились по разным направлениям в зависимости от того смысла, который вкладывался в это понятие карьера с точки зрения средств, необходимых для достижения определенного результата - представления о последовательности индивидуального профессионального развития (психологический подход); карьера с точки зрения достижения результата - перехода человека с одной должности или одного положения в обществе на другие, карьеры рабочего места (социологический подход). В связи с этим Ю.П. Хьюринен указывает на существование двух основных моделей исследования карьеры жизненно-исторической, основанной на развитии, и эволюционистской, прослеживающей отдельные причинные связи. В первой модели изменения, происходящие в обществе и карьера выступают в комплексе, где психологические и социальные факторы переплетаются между собой. Вторая модель подчеркивает неизменность человеческой природы, общественный успех карьеры связывает с хронологическим возрастом и различиями между индивидами. Таким образом, карьера является, с одной стороны, определенной структурой жизненного пути человека и, с другой стороны, - структурным элементом рынка труда.[2,с.6]

Большинство работ построено в соответствии с первой моделью (P. Bourdieu, J. Locke, P. Sinisalo, K. Skrede, D. Super, K. Tornes и т. д.). В частности, одной из популярных зарубежных теорий карьер является теория Д. Сьюпера, которую он представил в виде "радуги жизненных карьер". Д. Сьюпер определил понятие "карьера" в его самом полном и всеобъемлющем смысле как последовательность и комбинацию ролей, которые человек выполняет в течение всей жизни. Основоположник «психологии карьеры» Д. Сьюпер пишет о том, что карьера есть реализация жизненной программы индивида, в которой он ориентируется на свое «Я». Я -концепция содержит в себе такие представления, идеалы и цели, которые с позиции планирования жизни являются для него первостепенно важными. В процессе реализации карьеры происходит перевод Я -концепции на язык профессиональных действий. Профессиональные предпочтения и тип карьеры - это попытка ответить на вопрос «Кто я?». Ответ на этот вопрос связан с профессиональной Я -концепцией, которую человек воплощает в серии карьерных решений. Таким образом, представление о своей личности является важнейшей детерминантой профессионального пути человека, определяет типы карьер в соответствии с социальным классом или профессией (карьера врача, инженера и т. д.) Интерес к карьере того или иного типа отражает жизненную программу личности. Избранная профессия и карьерные достижения оказывают сильное влияние на общую "Я-концепцию" и самооценку. По мере разворачивания карьеры происходит развитие профессиональной "Я-концепции", которая достигает зрелости только в результате достаточного профессионального опыта. Обычно на это уходит от одного до десяти лет работы.[4,с.7]

Психологический аспект проблемы управления карьерой предполагает рассмотрение этого явления с позиции человека, раскрывает особенности видения карьеры ее деятелем. С этим связаны выражение индивидом субъективной оценки (самооценки) характера протекания своего карьерного процесса, промежуточных результатов развития карьеры, рождающиеся по этому поводу личные ощущения. Карьера - это субъективно осознанные суждения работника о своем трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения трудом, это индивидуально осознанные позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека. [5,с.8]

Развивая положение Сьюпера, Р. Bourdieu отмечает, что на развитие карьеры большое влияние оказывает специфика профессии. Он использует понятие «траектории типа», говоря о наиболее характерном пути движения членов определенной социальной группы.

Анализ психологической литературы позволяет выделить две группы факторов, влияющих на формирование карьеры: объективные факторы (структура общества, престижность профессии и образования, уровень безработицы, региональные различия и т.д.) и субъективные факторы (специфика представлений о профессии, о себе, своих способностях и возможностях, индивидуальный опыт и т. д.).

В зарубежной психологии феномен карьеры изучается также с точки зрения типов (D. Super, P. Sinisalo и др.) и этапов ее развития (D. Super, S. Parkinson, D. Osgud и др.). В этих исследованиях подчеркивается, что тип карьеры отражает стратегию движения человека в профессии, каждый этап наполнен специфическим содержанием и служит основанием для наступления следующего.[5,с.9]

В отечественной психологии исследование феномена карьеры актуализировалось в последнее время: изучаются проблемы карьеры в сфере управления (Е.Г. Молл, В.А. Чикер и др.), рассматриваются вопросы психологического сопровождения карьеры и прогнозирования ее успешности (А.Р. Фонарев, И.Н. Мошкова и др.), разрабатываются практические программы выбора карьеры (Л.В. Брендакова, В.Г. Колесников, Е.А. Скрипунова и др.).

В этих исследованиях карьера определяется как «один из показателей индивидуальной профессиональной жизни человека», который имеет две стороны: объективную (отражающую продвижение человека по работе, службе, достижение определенного социального статуса) и субъективную (представление о собственной профессиональной жизни). Эти стороны отражают основные критерии удавшейся карьеры: объективный критерий, подразумевающий социальный успех, т.е. движение внутри организации, и субъективный, подразумевающий удовлетворенность жизненной ситуацией, т. е. движение внутри профессии (В.А. Чикер). Современное понимание карьеры - это не только успешность в данной профессиональной деятельности, но и успешность всей жизни. Так в современной психологической науке карьера является одним из терминов, которые используются для описания процесса формирования личности в профессиональной деятельности (В.А. Чикер). [5,с.10]

Понятие успешной профессиональной карьеры связывается прежде всего с успешным профессиональным самоопределением. Основным параметром объективного успеха является продвижение по служебной лестнице, критерием субъективной успешности - собственное мнение о том, достиг ли человек успеха, к которому стремился.

В последнее время наметилась новая тенденция в исследованиях по проблеме профессиональной карьеры: речь идет о развитии карьеры, т. е. решения по выбору карьеры представляют собой серию «микрорешений», через которые индивид на разных этапах своей жизни формирует себе карьеру. В этих микрорешениях выражена субъективная составляющая карьеры, которая отражает представления человека о себе и своем месте в мире профессии: его Я - концепцию, т. е. тот смысл, который человек хочет реализовать. Таким образом, стремление к карьере, реализация своего представления о ней являются частью жизненного пути личности.[5,с.10]

Проанализировав встречающиеся в психологической литературе определения профессиональной карьеры, их можно свести к следующим группам:

- Карьера как виды профессиональной деятельности на отдельных этапах трудового пути человека.
- Карьера как последовательность должностей, профессий, мест и позиций в течение трудовой жизни человека.
- Карьера как виды деятельности, слитые с образом жизни и включающие разные сферы жизни.
- Карьера как профессия-призвание, деятельность, наилучшим образом исполняемая и согласующаяся с «жизненной задачей» человека.
- Карьера как профессиональный опыт данного человека, который не может быть сведён только к профессии или профессиональной роли.
- Карьера как профессиональный путь человека, движение, в процессе которого развивается он сам. Для понимания карьеры как профессионального жизненного пути характерно изучение развития, становления её субъекта.
- Карьера как достижения, материальный достаток и социальное признание, куда входят показатели как материального достатка, так и успеха, уважения, статуса.[5,с.209]

При создании нашей модели психологического сопровождения карьеры студентов мы руководствовались следующим пониманием карьеры: «Карьера как профессиональный путь человека, движение, в процессе которого развивается он сам. Для понимания карьеры как профессионального жизненного пути характерно изучение развития, становления её субъекта». В связи с тем, что в наше время выпускники высших образовательных учреждений работают не по специальности, а во многих современных организациях падает производительность, и труд перестал быть смыслом жизни и превратился в средство выживания, есть необходимость изучения стратегий планирования карьеры у студентов.

При разработке модели психологического сопровождения карьеры студентов мы опирались на проведенное пилотажное исследование. Целью нашего исследования было выявление особенностей стратегии планирования карьеры у студентов разных специальностей.

Исследование строилось на предположении, что студенты, обучающиеся по разным специальностям, отличаются в планировании будущей карьеры, а именно: студенты-психологи более вариативны в выборе карьеры, студенты-экономисты менее вариативны, но они имеют более четкие стратегии.

**В исследовании приняли участие** студенты Технологического университета (ТУ). Исследованием было охвачено 85 человек в возрасте от 17 до 21 года, среди них 22 юноши и 63 девушки.

**Методы и процедура исследования:** использовался активизирующий опросник - опросник по схеме построения личной профессиональной перспективы.

Данная методика представляет из себя открытый опросник, используемый для обобщенной и целостной оценки (и самооценки) перспектив профессионального и личностного развития. Опросник относится к активизирующим методикам, которые направлены на формирование субъекта профессионального самоопределения и предполагают не только формирование у опрашиваемого интереса (мотивации) к рассмотрению своих проблем, но и вооружение его доступным и понятным средством для планирования, корректировки и реализации своих профессиональных перспектив[3]. В основу данной личной профессиональной перспективы положена схема, предложенная Е.А. Климовым.

Активизирующая методика во многом близка к игровой методике, но имеет и свои особенности. Основными характеристиками активизирующей профконсультационной методики являются следующие:

1. Интересность, увлекательность процедуры методики для опрашиваемых
2. Личная значимость для человека обсуждаемых в методике вопросов.
3. Добровольность участия в процедуре данной методики.

4. Двухплановость действия (как и в игре), предполагающая, с одной стороны, план реальных действий (реальные эмоции, разговоры, действия), а с другой стороны, план вымышленных действий. Внешне это может выглядеть как обычная беседа, но беседа людей, которые понимают, о чем они говорят. Считается даже, что чем больше выражен такой воображаемый план действия, тем больше возможностей для подлинной активизации, тогда как план реальных действий ограничен конкретными (реальными) условиями и действиями.

5. Организация совместного рассмотрения профориентационных проблем, что в свою очередь, предполагает:

- выделение общей цели работы;
- использование общего средства для решения выделенных проблем и целей;
- обеспечение постепенного перевода средства решения проблем во внутренний план действий человека, т.е. мы должны не просто показать, как это средство используется, но и обучить человека использовать такое средство самостоятельно при решении своих проблем;

- в идеальном случае консультант помогает клиенту построить свое собственное (индивидуальное) средство для решения многообразных профориентационных проблем. Но в основе активизации лежит специально сформированный интерес.

Таким образом, активизирующая методика - это не просто интересная для оптанта методика, но прежде всего, методика, вооружающая его средством для самостоятельных действий.

Результаты исследования показали, что большинство студентов выделяют честный труд как значимый фактор планирования будущей карьеры (71%).

При оценке макроклимата - чуть более 70% участников считают, что хороший период для России ещё настанет и смотрят в будущее с оптимизмом. На основании полученных данных, можно сделать вывод о том, что большинство студентов ВУЗа имеют оптимистичный прогноз на будущее. Если сравнить с исследованиями, проведенными в начале 2000-х – оптимистичные настроения в среде молодежи стали значительно выше [6].

Не смотря на это, более половины студентов имеют размытые представления о своей карьере (67%). 58% испытуемых связывают свое будущее с получаемой специальностью. Студенты-экономисты предпочитают иметь «свой бизнес» или занять «высокую должность в банке», а студенты-психологи не имеют определенных предпочтений, многие выбирали профессии по методике, которые не относятся к их профессиональной сфере, например, «автогонщик», «стюардесса», «баскетболист». Мы предполагаем, что это может быть связано с тем, что студенты-экономисты связывают свое будущее с выбранной профессией, а большинство студентов-психологов, возможно, не определились с выбором профессии, но приняли решение получить высшее образование.

Возможно, поэтому у будущих экономистов более четко выстраивается план карьерного развития, а у психологов – чаще дается общее направление развития.

Менее половины (35%) всех участников указали, что они дополнительно готовятся к будущей профессии: посещают курсы в других учебных заведениях, читают специальную литературу, общаются с профессионалами в этой сфере. Остальные 65% - не прилагают дополнительно усилий.

Большее половины опрошиваемых имеют запасные варианты карьеры, треть из них планируют свое дело (ИП), остальная часть выборки – очень вариативна. Этот показатель может свидетельствовать о высокой мобильности студентов ТУ, о готовности к возможным переменам на рынке труда.

Таким образом, мы выявили особенности стратегии планирования карьеры у студентов разных специальностей.

На основе эмпирического исследования особенностей стратегии планирования карьеры у студентов разных специальностей можно сделать вывод, что в наши дни боль-

шинство студентов не предпринимают активных действий по планированию будущей карьеры. Этот факт можно подтвердить следующими данными: более половины студентов, а именно 67% имеют размытые представления о своей карьере. Также подтвердился факт, что студенты-психологи более вариативны в выборе профессии, а студенты-экономисты менее вариативны, но имеют более четкие стратегии планирования карьеры.

Результаты нашего исследования можно использовать при планировании сопровождения карьерного роста молодых специалистов. Возможно, будет полезным учитывать специфику планирования карьеры студентами разных специальностей при организации профориентационных мероприятий по построению будущей карьеры выпускниками Университета. По-нашему мнению, психологическое сопровождение карьеры выпускников вузов помогает им более осознанно делать выбор и принимать решения о будущем профессиональном пути, четко выстраивать профессиональные цели, и, как результат этого, уже на этапе профессионального обучения в вузе выступать субъектом профессиональной деятельности.

На основе полученных данных мы разработали модель психологического сопровождения профессионализации студентов Университета, которая позволит выпускникам, по-нашему мнению, более осознанно планировать будущую карьеру, эффективно использовать собственные ресурсы и уверенно реализовывать поставленные цели.

#### **Список использованных источников:**

1. Могилёвкин Е.А., Щербина М.В., Кленина А.Н., Бажин А.С. Карьера молодого специалиста: теория и практика управления. //Под ред: Александрова Л.И., М., 2009.
2. Пряжников Н.С. Теория и практика самоопределения. Учебное пособие. – М.: МГППИ, 2008. – 97 с.
3. Капанова М.В., Костыря С.С. Психологические особенности профессиональной карьеры женщин-руководителей бизнес-структур//Современная социальная психология: теоретические подходы и прикладные исследования. 2011. №3 с. 92-101
4. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов. - СПб.: Питер, 2011.
5. Журавлев П.В., Кулапов М.Н., Сухарев С.А. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников/ Монография. М.: Изд-во Рос. экон. акад., Екатеринбург: Деловая книга, 1998. - 109 С.
6. Кирт Н. Л. Динамика представлений о профессиональной карьере психологов образования в процессе профессионального самоопределения: диссертация кандидата психологических наук : Москва, 2000.- 158 с.

## **МЕЖКУЛЬТУРНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ – СОЗДАНИЕ ГОМОГЕННОГО МЕНТАЛИТЕТА**

**Красикова Т.И.**

Технологический университет, Королев, Россия

В статье рассматривается проблема межкультурного образования. Автор анализирует основные научные подходы, связанные с межкультурной коммуникацией, как русских, так и зарубежных исследователей. Указывается на то, что адекватная подача культурных различий при коммуникации влечёт за собой изучение коммуникативного контекста культур.

**Ключевые слова:** межкультурная коммуникация, коммуникативная компетенция, толерантность, культурная вариативность, лингвокультурная сеть.