

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/kursovaya-rabota/340292>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Психология

Введение 2

Глава 1. Теоретические основы тренинга и коучинга как способы стимулирования профессионального развития и карьерного роста 3

1.1. Тренинг, как важный элемент управления в организации 3

1.2. Тренинг и Коучинг-технология как средство психологического сопровождения профессионального развития и карьеры 11

Глава 2. Эмпирическое исследование профессионального развития и карьерного роста 23

2.1. Организация и процедура исследования 23

2.2. Результаты описательного анализа 25

Глава 3. Разработка групповой коучинговой программы профессионально-личностного развития 33

Заключение 46

Список литературы 48

Глава 1. Теоретические основы тренинга и коучинга как способы стимулирования профессионального развития и карьерного роста

1.1. Особенности профессионального развития и карьерного роста

На сегодняшний день в жизни каждого человека все чаще появляются такие термины как самореализация, личностный рост, рефлексия, саморазвитие и самопознание.

Обращаясь к психологии, а точнее к гуманистическому подходу и автору К. Роджерсу, понятие «личностного роста» раскрывается в его основном подходе – лично-центрированном.

Автор утверждал, что личностный рост – это поиск и обретение себя, а также самоактуализация и развитие всех основных личностных характеристик. Теория личностного роста основана на базовом понятии личности и ее характеристик. Авторов и направлений психологии, описывающих «личность» и ее особенности в настоящее время большое количество. Каждый определяет для себя какой именно теории он планирует придерживаться, чьи взгляды разделяет и поддерживает.

Мы же рассмотрим два направления психологии – гуманистическую и поведенческую. В рамках гуманистического подхода (А. Маслоу, К. Роджерс), отмечает Д.Я. «Идеальное Я», а также индивидуальный уровень развития потребности в самоактуализации. Суть социальной адаптации заключается в оптимальном взаимодействии личности и среды. Основным критерием развития личности является степень интеграции личности и среды.

Целью социальной адаптации человека является достижение духовного здоровья и соответствия ценностей личности ценностям общества. В процессе социализации человек стремится к достижению своих жизненных целей, личностному росту, развитию и использованию своего творческого потенциала.

Критерием социальной адаптации является здоровая, успешная, творческая личность. Однако, будучи весьма продуктивными в плане описания критериев и условий формирования здоровой «самоактуализирующейся» личности, представители гуманистического подхода не смогли выявить закономерности самого развития и возможные отклонения от этой идеальной траектории. В поведенческой модели (А. Бандура, Д. Зиглер, Дж. Роттер, Б. Скиннер, А. Хьелл, Дж. Уотсон) личность представляет собой систему социальных навыков и условных рефлексов, с одной стороны, и систему внутренних факторов: самоэффективность, субъективная значимость и доступность для других.

Структура личности представляет собой сложно организованную иерархию рефлексов или социальных навыков, в которой ведущую роль играют внутренние блоки самоэффективности, субъективной значимости и доступности. Личностное развитие с точки зрения поведенческого подхода есть процесс и результат обучения. В ходе социализации окружающие ребенка взрослые одобряют, подкрепляют одни модели поведения и не поддерживают другие. В результате у индивида формируется поведение, соответствующее или не соответствующее ожиданиям общества. В первом случае говорят о социально адаптированной личности, во втором случае имеет место социальная дезадаптация. Рассмотрим личностный рост подробнее. Данное понятие включает в себя такие факторы как: принятие себя, открытость внутреннему

переживанию, понимание себя, ответственная свобода, целостность, динамичность.

Данные факторы описывают внутреннее ощущение личности и степени ее развития ориентированные на себя лично. Таким образом при полноценном понимании человека своих возможностей, способностей, осведомленности, способности принимать и обрабатывать информацию, человек развивает свои личностные характеристики и ощущение себя. Мы можем говорить также и о осознанном наполнении себя информацией, которая помогает личности динамично развиваться, не находиться в состоянии стагнации и регрессии.

Осознанная личность стремится наполнить себя чем-то новым или же развивать в себе уже приобретённые навыки и умения. Такие люди возвращают в себе характеристики, которые способны помочь им не только в личностном, но и карьерном росте. Стоит отметить и такие факторы личностного роста как принятие и понимание других, социализированность, творческая адаптивность. Данные факторы раскрывают личностный рост через внешние факторы, окружающие личность. Человек социализированный в обществе способен принимать, обрабатывать и усваивать информацию, полученную от других людей, там самым происходит обмен опытом и личностный рост чаще всего происходит у обоих участников общающихся между собой. Обратимся к понятию карьерного роста и карьерного стимулирования.

Карьерный рост – это расширение полномочий и ответственности сотрудника, движение вверх, переход с одного уровня управления на другой. Говоря о карьерном стимулировании, делаем акцент на том, что человеку предлагается помощь извне, тем самым накладываются друг на друга внутрличностные характеристики, способствующие личностному росту и внешние факторы, помогающие человеку в карьерном росте. Одним из способов карьерного стимулирования может являться коучинг. Коучинг это раскрытие потенциала личности для максимизации собственной производительности и эффективности труда. Процесс профессионально-личностного развития: определение понятия, содержание процесса. На сегодняшний день в современной психологической науке нет общепризнанного определения понятия «профессионального развития».

Анализ психологической литературы в рамках поставленной проблемы позволил выделить в психологических исследованиях посвященных профессиональному развитию личности два направления: 1) направление, в рамках которого профессиональное развитие рассматривается как процесс не оказывающий существенного влияния на развитие личности, 2) направление, в рамках которого признается взаимовлияние процессов личностного развития и профессионального развития, с выходом на понимание профессионально-личностного развития как единого целостного процесса.

К первому направлению можно отнести исследования Ф.Парсонса и Дж. Холланда. Ф. Парсонс полагал, по своим индивидуальным и значимым для профессионализации способностям каждому человеку оптимально подходит лишь одна профессиональная область; как следствие, успешность в профессии и степень удовлетворенности человека профессией обусловлена тем, насколько индивидуальные качества соответствуют требованиям, которые предъявляет данное профессиональное направление в отношении человека. Для Парсонса психические процессы и свойства психики представляются статичными, при этом исследователь не учитывает, изменчивости личностных структур и профессиональных требований, которые в ходе жизни модифицируются, согласуясь с меняющимися жизненными целями. Разработанная Парсонсом, модель профессионализации также не учитывает того: что в процессе профессионального становления, могут возникать психологических новообразований. Другими словами, Парсонс не берет в расчет процессы профессионального развития личности, поэтому остаются без внимания такие значимые параметры профессионализации как: детерминанты профессионального развития, сферы потребностей и мотивации личности.

Согласно теории Дж. Холланда [17] профессиональный выбор есть процесс поиска «своей» профессиональной группы, которая соответствует ведущей ориентации личности и в которую входят индивиды, имеющие сходные личностные особенности. В общей сложности Холланд выделял шесть типов профессиональной среды: реалистический, интеллектуальный, социальный, конвенциональный, предприимчивый, артистический. Каждый из выделенных типов характеризуется определенным интеллектуальным развитием, характером, темпераментом, интересами [10]. Данная типология имеет важное практическое значение для профориентационной работы. Однако, с позиции нашего исследования, существенным недостатком данной концепции является то, что здесь человек, по своей природе склоненный к саморазвитию и самосовершенствованию, с течением времени может оказаться в ситуации конфликта с требованиями, которые предъявляет к нему данная профессиональная среда. Как следствие, процесс профессионального становления нельзя рассматривать как четко запрограммированное состояние, за рамками которого развитие личности останавливается.

По словам Поваренкова Ю.П. [5], профессиональное развитие по своему содержанию тесно связано с общей онтогенетической эволюцией психических функций и личности в целом. Причем эта связь двусторонняя: общий уровень психического развития индивида является условием для начала профессионального развития, в свою очередь профессиональное развитие существенно влияет на общее развитие психических функций человек. Б. Г. Ананьев связывает именно с влиянием профессионального развития «второй пик» развития психических функций человека [2].

В рамках данного исследования нам близка позиция Л. М. Митиной [59-62], которая исследовала психологические основы профессиональной деятельности личности с позиций системного личностно-развивающего подхода. Основная идея данного подхода состоит в обнаружении наличия внутренней детерминации и единства личностного и профессионального развития как процессов, которые взаимно дополняют друг друга, а также попеременно становятся друг для друга то средством, то результатом развития, которые обнаруживаются на различных этапах онтогенеза. Тем самым, профессиональное развитие полагается, как неотделимое от личностного, поскольку в их базисе лежит принцип саморазвития, определяющий способность личности к практическому преобразованию действительности, ведущий, по мнению Л.М. Митиной к творческой самореализации - высшей форме жизнедеятельности личности [2].

«Мы понимаем профессиональное развитие личности как рост, становление, интеграцию и реализацию в деятельности профессионально значимых качеств и способностей, знаний и умений, но главное - как активное качественное преобразование человеком своего внутреннего мира, приводящее к принципиально новому его строю и способу жизнедеятельности». [2, С.37]

Понятие «профессионально-личностного развития» следует соотнести с близким по содержанию понятием «профессионального становления». Можно отметить, что в науке нет четкого разграничения обозначенных понятий. Более того, многие ученые отождествляют понятия «становление» и «развитие» или отчасти пытаются найти отражение одного в другом. В рамках данного исследования мы будем рассматривать «профессиональное становление» как понятие синонимичное понятию «профессиональное развитие», а именно как понятие, описывающее содержание процесса профессионально-личностного развития человека как субъекта деятельности.

Профессионально-личностное развитие будет рассматриваться нами как процесс и в этом смысле можно говорить об определенных этапах, составляющих этот процесс, о критериях выделения этих этапов, содержании каждого из этапов, а также об факторах, которые детерминируют на этот процесс и критериях, свидетельствующих о динамике этого процесса.

На сегодняшний день в работах психологов представлено несколько периодизаций процесса профессионального развития личности. В качестве единиц периодизации профессионального становления личности используются стадии, периоды и уровни. Критерии выделения этапов разнятся. Наиболее распространены два типа таких периодизаций: онтогенетические (возрастные) и профессионально-генетические. Онтогенетические модели рассматривают профессиональное развитие человека в контексте возрастной периодизации его жизни в целом, профессионал-генетические модели связывают это развитие с периодом реального выполнения субъектом определенной трудовой деятельности.

Таким образом, стадии профессионального развития, выделенные различными исследователями в основном совпадают со следующими этапами профессиональной социализации: допрофессиональное развитие личности (подготовка к профессионализации); поиск и выбор профессии, учебного заведения; профессиональное обучение; самостоятельная профессиональная деятельность.

Темп и траектория процесса профессионального развития определяется различными факторами. Э.Ф.Зеер [30], обобщает основные факторы, которые выделяют большинство исследователей процесса профессионально-личностного развития.

Следует отметить, что по мнению некоторых исследователей в процессе становления профессионала, субъективные детерминанты профессионально-личностного развития могут выходить на первый план. Так согласно Л. М. Митиной [17] механизм, детерминирующий процесс профессионального развития - это, прежде всего, преодоление противоречия, возникающего между творческой активностью личности и внешней регуляцией (воспитанием и обучением). В ходе онтогенеза источник развития должен перемещаться внутрь личности, обеспечивая новый уровень развития самосознания личности, формирование собственного мировоззрения, запуская процессы личностного самоопределения и самопознания, проектирования себя в профессии. Именно в этом Митиной Л.М. [12] видится смысл профессионального развития - непрерывного процесса самопроектирования личности, в котором она выделяет три основные стадии психологической перестройки: самоопределение, самовыражение и

самореализацию.

Н. С. Пряжников [16] исследует профессиональное становление как длительный процесс, в котором личность развивается, проходя путь от старта формирования профессиональных намерений до полной самореализации в профессиональной деятельности. По Пряжникову, центральным звеном процесса профессионального становления является - профессиональное самоопределение. Обозначенную позицию разделяет Е. А. Климов [37, 38]. При этом он говорит, о том, что активность и жизненная позиция личности приобретают в процессе профессионального развития решающее значение. По мнению, А. И. Щербакова, формирование профессионального сознания и мировоззрения детерминируют нравственно-профессиональную позицию и мотивационную сферу личности, а также ее профессиональные склонности и способности, умения и навыки. Как следствие, Щербаков, считает профессиональное сознание и мировоззрение определяющими факторами для профессионального становления личности. Таким образом важнейшим условием, позволяющим человеку стать субъектом собственного профессионально-личностного развития, является достижение им определенного уровня личностного и профессионального самосознания. Самосознание выступает в единстве личностной и профессиональной направленности уже с момента поступления ребенка в школу, поскольку осознание себя в мире неразрывно связано с осознанием своих способностей и возможностей, приложимых к какой-либо области человеческой деятельности.

Представления исследователей об объекте изменений в процессе профессионально-личностного развития также разнятся. Э.Ф. Зеер [30] считает, что в процессе выбора профессий, их освоения, профессионального совершенствования, изменяются компоненты профессионально обусловленной структуры личности: обогащается направленность, формируется опыт и компетентность, развиваются профессионально важные качества.

Американский психолог Дональд Сьюпер [18], общепризнанный классик целостного подхода к исследованию профессионального становления личности, утверждал, что объектом развития в процессе профессионального становления и самоопределения является профессиональная «Я-концепция» личности. В теории Д. Сьюпера в основе развития «Я-концепции» лежит механизм сопоставления опыта персональных достижений, а также личностных проявлений с наличными социальными требованиями, с мнением референтной группы, значимых других, в процессе проигрывания многообразных социальных ролей [8].

- 1 Александрова, А. В. Стратегический менеджмент : учеб. пособие / А. В. Александрова, С. А. Куратова. – М. : ИНФРА-М, 2014. – 320 с.
- 2 Андреев, В. И. Саморазвитие менеджера / В. И. Андреев. – М. : Дело, 2014. – 275 с.
- 3 Аткисон, М. Н. Достижение целей. Пошаговая система / М. Н. Аткисон, Р. Т. Чойс. – М. : Альпина Паблишер, 2015. – 288 с.
- 4 Батаршев А. В. Базовые психологические свойства и профессиональное самоопределение личности/ А.В. Батаршев.- М: Речь, 2015-208 с.
- 5 Батаршев А. Диагностика профессионально важных качеств/ А. Батаршев, И. Алексеева, Е. Майорова. - СПб: Питер, 2017.-192 с. 96
- 6 Батырева М.В. Процесс самоопределения городской молодежи/ автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.04.04/ Батырева Мария Владимировна. - Тюмень, 2013. -25 с.
- 7 Берне Р. Развитие Я- концепции и воспитание: пер. с англ. / Р. Берне. -М. : Прогресс, 1986. - 422 с.
- 8 Бордовская Н. В. Профессионально-личностное развитие будущего специалиста как психолого-педагогическая проблема// Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена, 2012. С.28-43
- 9 Борисова Е.М. Профессиональное самоопределение: личностный аспект: автореф. дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.07/ Борисова Елена Михайловна.- Москва, 1995. - 46 с.
- 10 Бушнелл, Н. В поисках нового Стива Джобса. Как найти, нанять, удержать и развить творческие таланты / Н. Бушнелл, Д. Стоун. – М. : ДМК Пресс, 2014. – 168 с.
- 11 Грин Дж., Грант Э.М., Коучинг принятия решений. - СПб.: Питер, 2015.
- 12 Дауни М., Эффективный коучинг: Уроки тренера коучей. - М.: Хорошая книга, 2015.
- 13 Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала. М. : Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2014. 752 с.
- 14 Джанерьян С.Т. Профессиональная Я-концепция: системный подход: дис. д-ра психол. наук 19.00.01/ С.Т. Джанерьян. Ростов н/Д, 2015. 442 с.
- 15 Дубиненкова Е.Н. Коучинг : учебно-методическое пособие / Е. Н. Дубиненкова ; Яросл. гос. ун-т им. П. Г.

Демидова. — Ярославль: ЯрГУ, 2018. — 40 с.

16 Душков Б.А. Психология труда, профессиональной информационной и организационной деятельности/ Б.А.Душков, А.В.Королев, Б.А. Смирнов; под ред. Б.А. Душкова. - М.: Академический проект, Деловая книга, 2015 - 848 с.

17 Жерновой, В. Менеджмент в стиле коучинг / В. Жерновой. – Минск, 2018. – 24 с.

18 Иванова Н. Л., Конева Е. В. Социальная идентичность и профессиональный опыт личности. Ярославль, 2013. С. 52-53.

19 Илиф-Вуд М. Как превратить сознательное в бессознательное в работе коуча. - М.:Претекст, 2015.

20 Кардовская Е.К. Рефлексия и целеполагание как механизмы развития профессионального самосознания// Теория и практика общественного развития. Психологические науки, 2011, № 4 С.135-138

21 Киселева, М. Н. Коучинг: проектная деятельность или регулярный процесс в организации / М. Н. Киселева // Управление развитием персонала. – 2015. – № 4. – С. 296-300.

22 Кларин М.В. Коуч: ценности и смыслы новой профессии // Ценности и смыслы. [Электронный ресурс] // 2022. №2 (30). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kouch-tsennosti-i-smysly-novoy-professii>

23 Кови, С. Семь навыков высокоэффективных людей. Мощные инструменты развития личности / С. Кови. - М. : Альпина Паблицер, 2013. - 759 с.

24 Личностные и когнитивные аспекты саморегуляции деятельности человека / Под ред. В.И. Моросановой. М.: ПИ РАО, 2016.

25 Луцкая, А. А. Коучинг и тренинг в системе обучения и развития персонала / А. А. Буцкая, К. А. Николаева, О. А. Петриго. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2017. — № 12 (146). — С. 247-249.

26 Международная федерация коучинга// [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://erickson.ru/coaching/icf.php>

27 Минюрова С.А. Психологические основания выбора стратегий саморазвития в профессии.- Автореферат дис. на соискание степени доктора психологических наук, Москва, 2019. 50с.

28 Минюрова С.А. Саморазвитие человека в профессии. Монография //—Екатеринбург:, 2016.

29 Митина А. М. Зарубежные исследования учебной мотивации взрослых/ А. М. Митина // Вестник Московского университета. Серия 14, Психология.- 2014.- N2.- С.56-65.

30 Митина Л.М. Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение/ Л. М. Митина, Ю.А. Кореляков, Г.В. Шавырина.- М.: Академия, 2015. - 338 с.

31 Митина Л.М. Психологическое сопровождение выбора профессии/ Л.М. Митина. - М.: Московский психолого-социальный институт; Флинта, 2013-126 с.

32 Митина Л.М. Психология личностно-профессионального развития субъектов образования. — М. ; СПб. : Нестор-История, 2014. — 376 с.

33 Ненашев Д.В. Коучинг как эффективная технология формирования эмоциональной компетентности будущих менеджеров: автореф. дис. ... канд. педагогич. наук: 13.00.08 /Ненашев Дмитрий Викторович. - Киров, 2019. -26 с.

34 Огнев А. С. Организационное консультирование в стиле коучинг. — СПб.: Речь, 2003.

35 Парслоу М. Рэй. Коучинг в обучении: практические методы и техники. — СПб.: Питер, 2003.

36 Парслоу Э., Рэй М., Коучинг в обучении: практические методы и техники. - СПб.:Питер, 2013.

37 Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека. М, 2012

38 Прайор Р., Лейблинг М., Коучинг - это просто (Coaching made easy., Mike Leibling &Robin Prior). - СПб.: Питер, 2018.

39 Пряжников Н. С. Методы активизации личного и профессионального самоопределения/ Н.С. Пряжников.- М.: МПСИ, Воронеж: МОДЭК,2012.-400 с.

40 Пряжников Н.С. Профессиональное самоопределение. Теория и практика/ Н.С. Пряжников.- М.: Академия, 2018. -320 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/kursovaya-rabota/340292>