

Кочнева Елена Михайловна

канд. психол. наук, доцент
ФГБОУ ВПО «Нижегородский государственный
педагогический университет им. К. Минина»
Нижний Новгород, Нижегородская область

Арсакова Юлия Евгеньевна

ведущий специалист отдела развития,
подготовки и обучения персонала
ОАО «ПВО «Алмаз-Антей»

Нижний Новгород, Нижегородская область

Ильина Елена Вячеславовна

студентка
ФГБОУ ВПО «Нижегородский государственный
педагогический университет им. К. Минина»
Нижний Новгород, Нижегородская область

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА СТУДЕНТОВ НА ЭТАПЕ ВУЗОВСКОГО ОБУЧЕНИЯ КАК РЕСУРС ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ

Аннотация: в статье обозначены некоторые проблемы современной системы высшего профессионального образования; обоснована необходимость получения студентами на этапе обучения в вузе дополнительной профессиональной подготовки; обозначены преимущества студентов, прошедших подготовку по программам дополнительного образования на примере курса «Тренинг-менеджмент (методическая подготовка бизнес-тренеров)».

Ключевые слова: тренинг-менеджмент, бизнес-тренер, дополнительная профессиональная подготовка, профессиональная успешность.

В настоящее время в нашей стране возросла потребность в специалистах с психологическим образованием, которые бы работали в службе персонала орга-

низаций и выполняли функционал специалистов по обучению, развитию и консультированию сотрудников. За последние несколько лет появились новые должности в организациях, на которые могут претендовать выпускники вузов именно с психологическим образованием: менеджер по персоналу, тренинг-менеджер, коуч-консультант, системный организационный консультант и т. д. Однако необходимо заметить, что для этого выпускникам нужно получить дополнительную специализацию.

Например, НГПУ им. К. Минина с 2012 года предоставляет студентам выпускных курсов право пройти дополнительное обучение в течение одного года по направлению «Тренинг-менеджмент (методическая подготовка бизнес-тренеров)». Целью данного курса является изучение теоретико-методологических основ проектирования, создания и проведения тренингов различной целевой направленности.

Тренинг-менеджер (бизнес-тренер) – специалист, который занимается профессиональным обучением и развитием персонала. Существует три формы профессиональной деятельности бизнес-тренера на современном рынке услуг по обучению и развитию персонала организаций:

- тренинг-менеджер, являющийся сотрудником организации (внутренний бизнес-тренер);
- тренинг-менеджер, являющийся сотрудником консалтинговой компании, которая предоставляет услуги по обучению и развитию персонала организаций;
- фрилансер (свободный бизнес-тренер).

Фрилансер (*freelancer* – «свободный копьеносец», в переносном значении – вольный художник) – человек, выполняющий работу без заключения долгосрочного договора с работодателем, нанимаемый только для выполнения определённого перечня работ (внештатный работник) [4, с. 680].

Необходимость дополнительной профессиональной подготовки студентов по данной программе обусловлена в первую очередь тем, что в сфере высшего

образования при переходе на уровневую систему обучения для бакалавров сократился срок обучения с 5 лет до 4, а в магистратуру идут не все выпускники. В этой связи обозначились проблема качества профессиональной подготовки студентов и проблема трудоустройства, так как потенциальные работодатели повысили требования к выпускникам.

Проблема качества подготовки специалистов в вузах сегодня одна из самых острых. Анализируя психологические условия оптимизации качества профессионального образования, следует сказать, что это многогранная проблема и «качество профессионального образования, по мнению Т.И. Чирковой, – это зависимая переменная от сложной структуры многих составляющих: состояния социального запроса и заказа; уровня развития профессиональной среды, для которой готовятся специалисты; психологических особенностей обучаемых; содержания и дидактики обучения; компетентности (во всем объеме ее составляющих) тех, кто готовит специалистов и др.» [6]. Многие авторы (В.А. Иванников, Е.М. Кочнева, Т.И. Чиркова и др.) акцентируют внимание на том, что студенты сегодня переживают ситуацию неопределенности на этапе вузовской подготовки [2; 5]; выделяют противоречия современного профессионального образования, обозначают профессиональные риски и факторы, которые могут повлиять на их профессиональную успешность (Е.М. Кочнева, С.О. Мялкина, К.Е. Орлова, Т.И. Чиркова и др.) [3; 7].

Проблема трудоустройства также стоит достаточно остро, так как сегодня потенциальные работодатели считают, что, современный выпускник вуза – это не просто человек имеющий диплом о высшем образовании. Современный выпускник вуза должен быть специалистом, хорошо разбирающимся в содержании профессиональной деятельности, имеющий хорошие практические навыки в работе и стаж профессиональной деятельности. В этой связи конкурентоспособность выпускников, получивших дополнительную профессиональную подготовку, многократно повышается, так как они в процессе обучения могут освоить конкретные технологии, накопить профессиональный опыт и отточить мастерство.

Например, в процессе обучения слушатели по программе «Тренинг-менеджмент (методическая подготовка бизнес-тренеров)» знакомятся с технологиями вариативного использования средств тренинга (психогимнастики, деловой игры, ролевой игры, case-study, модерации, направляемой дискуссии и т. д.) под задачи клиента (организации-заказчика); отрабатывают навыки проведения предтренингового и посттренингового сопровождения организации-заказчика; учатся проводить оценку потребностей организации-заказчика в обучении персонала посредством тренинга, учатся создавать авторские упражнения; отрабатывают навыки владения техниками «обратной связи», «линией опыта»; знакомятся с методами оценки результативности тренинга, составления отчета для организации-заказчика по итогам прохождения программы и консультирования представителей организации-заказчика по созданию благоприятной среды для использования участниками тренинга присвоенного опыта в профессиональной деятельности.

Проблема качества подготовки специалистов по программе «Тренинг-менеджмент (методическая подготовка бизнес-тренеров)» решается следующим образом: а) во-первых, это практико-ориентированный курс в процессе, которого слушатели овладевают профессиональными компетенциями, развивают свой личностный потенциал, вырабатывают свой индивидуальный тренерский стиль; б) во-вторых, в программе выделены часы для индивидуальных занятий со слушателями, предусмотрен контроль за качеством их подготовки; в) в-третьих, каждый слушатель имеет возможность получить супервизии на свою тренерскую работу.

Следует отметить, что по итогам каждого цикла слушатели разрабатывают программу тренинга, представляют ее и защищают, а по окончании обучения слушатели защищают дипломный проект.

Мы полагаем, что данное содержание обучающей программы, направлено на освоение студентами психологами практических навыков и умений, связанных непосредственно с профессиональным будущим, и может стать основой их профессионального самоопределения. Уверенность и переживание в практике

обучения состояния технологической вооруженности в деятельности психолога профессионала может способствовать развитию их профессионально-проектировочной деятельности. Студенты, прошедшие курс обучения, могут осуществить осознанный выбор содержания своей будущей работы.

В процессе профессиональной подготовки тренинг-менеджеров, по мнению отечественных специалистов в данной области (В.А. Иванников, Н.С. Пряжников, И.Б. Гриншпун, И.В. Вачков и др.), необходимо ориентироваться еще и на то, чтобы студенты: а) повышали свой культурный уровень и у них формировалось новое понимание мира и места человека в нем; б) могли в перспективе разбираться в ряде родственных профессий, т. е. у них бы формировалось профессиональное мышление; в) овладевали ремеслом, приобретали профессиональные знания и умения, необходимые для успешной профессиональной деятельности в определенной сфере [1; 2].

Успешность профессиональной деятельности в литературе понимается как некий личностный конструкт, имеющий две взаимосвязные составляющие: объективную и субъективную. Объективная составляющая характеризуется продуктивностью профессиональной деятельности психолога и оценивается извне. Субъективная составляющая характеризуется внутренними переживаниями: самоотношением, самооценкой, саморазвитием и т. д., связана с когнитивной сферой и оценивается изнутри, кроме того, важным компонентом оценки является показатель устойчивости [3].

Таким образом, для того чтобы студенты по окончании обучения в вузе могли найти свое место на современном рынке труда, необходимо, не только вооружить их теоретическими основами психологической науки, но и научить их: оценивать свои профессиональные компетенции (уровень осознания), развивать и приобретать нужные компетенции (уровень развития), активно отрабатывать приобретенные профессиональные навыки и умения (уровень реализации) и отслеживать эмоциональные переживания (самоотношение, самооценка и т. д.) (уровень успешности).

Список литературы

1. Вачков И.В. Введение в профессию «психолог»: Учеб. пособие / И.В. Вачков, И.Б. Гриншпун, Н.С. Пряжников; Под ред. И.Б. Гриншпуна. – 3-е изд., стер. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: МОДЭК, 2004. – 464 с.
2. Иванников В.А. Проблемы подготовки психологов / В.А. Иванников // Вопросы психологии. – 2006. – №1. – С. 48–52.
3. Кочнева Е.М. Факторы, влияющие на построение студентами профессиональной перспективы на этапе вузовской подготовки / Е.М. Кочнева, К.Е. Орлова // Вестник СаГА: Серия: Психология. – 2012. – №2 – С. 47–62.
4. Словарь иностранных слов и выражений / Авт.-сост. Е.С. Зенович. – М.: Олимп; АСТ, 2003. – 778 с.
5. Чиркова Т.И. Фактор неопределенности в высшем образовании: контуры проблемы / Т.И. Чиркова, Е.М. Кочнева // Известия РАО. М.: МСПУ, 2011. – С. 114–125.
6. Чиркова Т.И. Целеполагание высшего профессионального образования: проблемное поле психологических исследований / Т.И. Чиркова // Нижегородское образование. – №3. – 2011. – С.130–137.
7. Чиркова Т.И. Профессиональные риски в структуре профессиональной деятельности психолога: контекст вузовской подготовки / Т.И. Чиркова, Е.М. Кочнева, С.П. Мялкина // Концепт. – 2014. – №06 (июнь). – ART 14171 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2014/14171.htm>. (дата обращения: 10.01.2016).