

# Карьерные ориентации студентов в профессионально-образовательном пространстве колледжа



## ХАСАНОВА

**Ирина Ивановна,**  
кандидат педагогических наук, профессор кафедры психологии образования и профессионального развития Российского профессионально-педагогического университета, Екатеринбург



## КОТОВА

**Светлана Сергеевна,**  
кандидат педагогических наук, доцент кафедры психологии образования и профессионального развития Российского профессионально-педагогического университета, Екатеринбург

### Аннотация

Статья посвящена вопросам изучения карьерных ориентаций студентов колледжа с разными уровнями самоэффективности, а также проектированию процесса психолого-педагогического содействия формированию данных ориентаций

### Ключевые слова:

карьера, карьерные ориентации, профессионально-образовательное пространство, уровни самоэффективности, совершенствование самоэффективности

Одним из важнейших аспектов профессионального развития и самореализации личности является сознательное планирование карьеры. В современных условиях возрастает роль собственных усилий и квалификации специалиста, а обществом декларируется образ социально успешного человека, достигшего карьерных успехов, как наиболее приемлемый и желательный.

Карьерные ориентации на этапе профессиональной подготовки выступают как система поведенческих отношений в ходе самореализации личности и развития ее профессиональной направленности. В процессе профессионализации осуществляется дальнейшее совершенствование психических процессов и состояний, формирование качеств, необходимых для будущей деятельности, развиваются социально-профессиональные компетенции, происходит выработка жизненной позиции, конкретизация жизненных планов.

Исследованием карьерных ориентаций личности, в том или ином аспекте, занимались Э. Ф. Зеер, В. Г. Маралов, А. С. Назыров, В. Н. Обносков, Н. С. Пряжников, Э. Шейн и др. Тем не менее интерес ученых к данной проблеме не ослабевает [2; 4; 5; 8].

Хасанова И. И., Котова С. С. Карьерные ориентации студентов в профессионально-образовательном пространстве колледжа // Профессиональное образование и рынок труда. — 2019. — № 2. — С. 86–91.

Важнейшей составляющей профессионального пути человека является его представление о своей личности в процессе профессиональной самореализации — так называемая профессиональная «Я-концепция», которую каждый воплощает в жизни в серии карьерных решений. Среди факторов, отражающих влияние процесса самосознания на успешность в профессиональной деятельности, ряд авторов выделяют самоэффективность [1; 3; 11; 16]. Проблеме самоэффективности посвящены работы А. Бандура, Т. Майэрса, М. Шеера и Дж. Маддукса, Л. И. Анцыферовой, Д. А. Леонтьева, Р. Л. Кричевского, К. М. Гайдар, Т. О. Гордеева и др. [6; 7; 9; 10; 12].

Дискуссионным остается вопрос, является ли самоэффективность универсальным мотивационным механизмом личности, действующим практически во всех сферах ее существования, или содержание убеждений в самоэффективности специфично для разных видов деятельности. Ряд авторов указывают на существование самоэффективности как обобщенной, относительно постоянной личностной характеристики, позволяющей построить прогноз собственной успешности во всех жизненных сферах [13; 15].

В связи с этим особо актуальной представляется проблема изучения карьерных ориентаций личности и их связи с самоэффективностью на этапе обучения студентов в колледже.

Целью нашего исследования стало изучение карьерных ориентаций у студентов колледжа с разным уровнем самоэффективности.

Институтом психолого-педагогического образования Российского государственного профессионально-педагогического университета в 2018/2019 учебном году было проведено эмпирическое исследование, в котором приняли участие 329 студентов Уральского государственного колледжа имени И. И. Ползунова (г. Екатеринбург). В исследовании принимали участие студенты 3-го курса колледжа очной формы обучения в возрасте от 18 до 20 лет, технических и гуманитарных направлений подготовки.

В соответствии с поставленной целью были подобраны следующие методики:

- якорная модель профессионального развития (Д. Сьюпер, Д. Холланд, Э. Г. Шейн);
- тест определения уровня самоэффективности (Дж. Маддукс и М. Шер, модификация Л. Бояринцевой под руководством Р. Кричевского);
- тест-опросник самооотношения (В. В. Столин, С. Р. Пантелеев).

По результатам исследования было выявлено, что показатель профессиональной компетентности в двух группах (выше ничего не говорится о разделении респондентов на две группы) почти одинаковый: 57% в первой группе и 58% во второй. Это говорит о том, что респонденты с разными уровнями самоэффективности стремятся найти свое призвание для будущей профессиональной деятельности, хотят стать мастерами своего дела и достигать успехов в профессиональной сфере.

Способностью к управлению (показатель «менеджмент») обладают 63% респондентов в первой группе и 76% во второй. Учитывая, что первая группа намного большей второй, можно предположить, что способ-

ность к управлению в большей степени присутствует у респондентов со средним уровнем самооффективности. Это свидетельствует о том, что студенты первой группы готовы прилагать больше усилий для выполнения таких сложных задач, как управление людьми, проектами, и нести ответственность за конечный результат. Выраженность показателя «менеджмент» в группе с низким уровнем самооффективности демонстрирует, что студенты данной группы готовы нести ответственность за деятельность всего коллектива, если того потребуют обстоятельства. В основном они предпочитают роль подчиненных.

Среди двух групп респондентов выявлены высокие показатели автономии: 73% и 82%, что свидетельствует о том, что студенты и первой и второй группы хотели бы работать в организации, которая обеспечивает достаточную степень свободы. На их взгляд, самая важная задача развития будущей карьеры — получить возможность работать самостоятельно, придерживаясь того порядка, который каждый установит для себя сам. Наличие строгих правил в организации скорее оттолкнет респондентов, и, несмотря на внешне привлекательную вакансию, выбор будет сделан в пользу вакансии в организации с достаточным уровнем свободы.

В обеих группах респондентов выявлены высокие проценты по показателю «стабильность работы»: 81% и 74%. Такие результаты говорят о том, что большинство опрошенных студентов испытывают потребность в безопасности, надежном заработке в течение продолжительного времени. Они очень ценят социальные гарантии, которые может предложить работодатель, и, как правило, их выбор места работы связан именно с длительным контрактом и стабильным положением компании на рынке. Краткосрочные проекты и начинающие организации респондентов, скорее всего, не привлекают.

Важность стабильности места жительства отметили 47% студентов со средним уровнем самооффективности и 51% — с низким уровнем самооффективности. Таким образом, для половины опрошенных студентов колледжа переезд в другой город считается неприемлемым. Сохранение места жительства для них более значимо, чем получение повышения или новой должности в другом городе. При рассмотрении вакансии наличие частых командировок является для них негативным фактором.

Для 72% респондентов со средним уровнем самооффективности важен показатель «служение». Эти студенты в большей степени нацелены приносить пользу людям, обществу. Им важно наблюдать конкретные результаты своей работы, даже если те не выражены в материальном эквиваленте. Студенты, ориентированные на служение, скорее всего, откажутся от вакансии в организации, не разделяющей их целей и ценностей.

В группах студентов со средним и низким уровнями самооффективности зафиксированы высокие значения по показателю «интеграция стилей жизни» (75% и 74% соответственно). Исходя из этого, можно предположить, что развитие карьеры будет привлекать таких студентов лишь в том случае, если она не будет нарушать их привычного образа жизни. Жертвовать чем-то ради развития карьеры таким студентам, как правило, несвойственно.

По результатам исследования по методике «Якорная модель профессионального развития» можно сделать вывод о том, что в подгруппах с разным уровнем самооффективности не было выявлено отсутствия показателей карьерных ориентаций. В группе студентов со средним уровнем самооффективности зафиксирован высокий показатель по шкале «стабильность места работы», в самой меньшей степени выражен показатель по шкале «стабильности места жительства». В группе респондентов с низким уровнем самооффективности был выявлен высокий показатель по шкале «автономия» и низкие показатели по шкалам «вызов» и «стабильность места жительства».

Для подтверждения выдвинутой нами гипотезы о существовании значимых различий карьерной ориентации между подгруппами студентов колледжа с разным уровнем самооффективности был выполнен сравнительный анализ. В нашем случае применялся непараметрический  $U$ -критерий Манна — Уитни для сравнения показателей карьерных ориентаций в двух подгруппах.

Была обнаружена тенденция к отличию между подгруппами со средним и низким уровнями самооффективности по показателю «интеграция стилей жизни» ( $U = 103,5; p = 0,087$ ). Это можно объяснить тем, что студенты со средним уровнем самооффективности рациональнее подходят к планированию своей жизни. Для них важно, чтобы все было размерено: карьера, семья, личные интересы, свободное время и т. д. Данные респонденты распределяют свои силы и возможности равномерно, чего нельзя сказать о студентах с низким уровнем самооффективности.

Существуют достоверные различия между подгруппами студентов со средним и низким уровнями самооффективности по показателю «предпринимательство» ( $U = 86,5; p = 0,031$ ), выраженность признака выше в подгруппе студентов с низким уровнем самооффективности. Студенты готовы воплощать свои идеи в жизнь, однако не предпринимают для этого каких-либо действий.

В ходе сравнительного анализа между группами студентов с разными уровнями самооффективности в сфере предметной деятельности был выявлен ряд различий по показателям самоотношения как компонента самооффективности.

Были обнаружены тенденции к отличию по показателю «шкала  $S$ -глобальное самоотношение» ( $U = 106,0; p = 0,099$ ). У студентов со средним уровнем самооффективности в предметной деятельности выше показатели по шкале «глобальное самоотношение». Это говорит о том, что данные респонденты принимают «собственное Я» вместе со своими достоинствами и недостатками и в целом чувствуют себя интересной личностью.

Существуют достоверные различия по показателю «самоуважение» между студентами со средним и низким уровнями самооффективности ( $U = 88,5; p = 0,034$ ). Респонденты первой группы более уверены в себе и своих силах, достаточно самостоятельны, умеют оценивать свои возможности и понимают самих себя, способны контролировать собственную жизнь.

Между группами студентов со средним и низким уровнями самооэффективности выявлены достоверные различия по показателям «ауто-симпатия» ( $U = 102,5; p = 0,081$ ), «саморуководство» ( $U = 79,5; p = 0,014$ ) и «самопонимание» ( $U = 103,0; p = 0,076$ ). Это говорит о том, что студенты со средним уровнем самооэффективности одобряют себя в целом, доверяют себе. Они прислушиваются к своим мыслям и чувствам и в случае неудач в своей деятельности в первую очередь пытаются найти причины в себе. Для таких студентов характерны уверенность в себе и своих силах, энергичность и самостоятельность, объективная оценка своих возможностей.

Были обнаружены тенденции к отличию между подгруппами студентов по показателю «самообвинение» ( $U = 104,5; p = 0,084$ ). Это свидетельствует о том, что студенты с низким уровнем самооэффективности склонны к самообвинению. Для таких студентов характерно презрение к себе, вынесение самоприговоров и пессимистичный настрой по отношению к собственным действиям и достижениям.

Тенденция к отличию была выявлена между группами по показателю «автономия» ( $U = 164,5; p = 0,092$ ). Это говорит о том, что студенты со средним уровнем самооэффективности в сфере общения будут чувствовать себя комфортно на рабочем месте, где отсутствуют строгие правила и сотрудникам позволено свободно общаться.

Существуют достоверные отличия между подгруппами студентов по показателю «стабильность работы» ( $U = 142,5; p = 0,042$ ). Это позволяет предположить, что студенты с низким уровнем самооэффективности в сфере общения могут проработать в одной организации достаточно долгое время. Для них не характерна частая смена места работы и коллектива, поскольку они испытывают трудности в общении.

Обнаружены достоверные различия по показателю «саморуководство» ( $U = 131,0; p = 0,011$ ). Это свидетельствует о том, что студенты со средним уровнем самооэффективности более склонны к саморуководству. Для них характерно выстраивание собственного поведения и действий. Они уважают себя, находятся в гармонии с самими собой и контролируют свою жизнь.

Гипотеза о различиях карьерных ориентаций между группами студентов колледжа с разными уровнями самооэффективности нашла свое подтверждение в результате сравнительного анализа.

В рамках данного исследования мы рассматривали карьерные ориентации студентов колледжа с разными уровнями самооэффективности с позиции субъектного, компетентностного и системного подходов. Между тем необходимо актуализировать технологию психолого-педагогического содействия формированию карьерных ориентаций студентов колледжа с разными уровнями самооэффективности, направленную на субъективизацию позиции студентов СПО. Данная технология позволяет задействовать ретроспекцию, активные стратегии поведения индивида, самоорганизацию учебно-профессиональной деятельности и рефлексивное мышление как механизмы преодоления противоречий, связанных с неравновесным состоянием сложившейся системы взаимодействия личности с социально-профессиональной средой.

*Литература*

1. Анцыферова Л. И. Психологическое содержание феномена «субъект» и границы субъектно-деятельностного подхода // Проблема субъекта в психологической науке / Под ред. А. В. Брушлинского, М. И. Володиной, В. Н. Дружинина. — М., 2000.
2. Афонькина Ю. А. Становление профессиональной направленности в развитии человека. — Мурманск: МГПИ, 2011. — 180 с.
3. Бандура А. Теория социального научения. — СПб, 2000. — 320 с.
4. Божович Л. И. Этапы формирования личности в онтогенезе // Вопросы психологии. — 1979. — № 4. — С. 23–24.
5. Волков Б. С. Психология юности и молодости: учеб. пособие. — М.: Трикта: Академ. проект. — 2006. — 256 с.
6. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. — М.: Юрист, 2013. — 98 с.
7. Гайдар М. И. Развитие личностной самоэффективности студентов-психологов на этапе вузовского обучения: дисс. ... канд. психол. наук. — Воронеж, 2011. — 260 с.
8. Гончар С. Н. Самоэффективность как профессиональное качество будущих педагогов-психологов // Педагогическое мастерство: материалы междунар. науч. конф. (апр. 2012 г., Москва). — М.: Буки-Веди, 2012. — С. 250–253.
9. Гордеева Т. О. Психология мотивации достижения. — М.: Смысл; Академия, 2010. — 336 с.
10. Горноста́й П. П. Личность и роль: Ролевой подход в социальной психологии личности. — Киев: Интерпресс, ЛТД, 2010. — 312 с.
11. Дрыгина И. В. Активизация лидерского потенциала личности студента в образовательном процессе вуза: дисс. ... канд. пед. наук. — Красноярск, 2014. — 198 с.
12. Жданович А. А. Карьерные ориентации в структуре профессиональной Я-концепции студентов: дисс. ... канд. психол. наук. — М., 2010. — 96 с.
13. Жданович А. А. Карьерные ориентации студентов: социальные и психологические факторы // Психологический журнал. — 2008. — № 4. — С. 58–62.
14. Зайцева Т. В. Теория психологического тренинга, психологический тренинг как инструментальное действие. — СПб: Речь; М.: Смысл, 2012. — 80 с.
15. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития: учеб. пособие для вузов. — 3-е изд., стереотип. — М.: Академия, 2010. — 106 с.
16. Зелинский С. Э. Диагностический инструментарий оценки управленческой компетентности государственных служащих // Вопросы управления. — 2015. — № 6 (18) — С. 13–34.