

УДК 371.13+316.477

ЦЕННОСТИ И КАРЬЕРНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ СТУДЕНТОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА

Соловьева Е.М., Заусенко И.В.

ФБГОУ ВПО «Уральский государственный педагогический университет», Екатеринбург, Россия (620017, Екатеринбург, пр. Космонавтов, 26), e-mail: adressed@mail.ru

Авторы выявили ведущие ценности и карьерные ориентации студентов педагогического вуза на начальном этапе обучения. Анализ данных позволил сделать вывод о том, что на уровне нормативных убеждений студентов чаще представлены такие ценности, как самостоятельность и достижения, на уровне ценностей, которыми студенты руководствуются в реальных действиях, чаще выбирают такие ценности, как самостоятельность и гедонизм. Наименее значимыми ценностями является следование принятым нормам и традициям. Анализируя выборы карьерных ориентаций, сделан вывод о том, что наиболее выбираемым является «якорь», «стабильность работы», наименее выбираемым – «стабильность места жительства». В статье представлены особенности связей нормативных и личных ценностей с карьерными «якорями» у студентов педагогического вуза на начальном этапе обучения.

Ключевые слова: ценности, карьерные ориентации, начальный период обучения в вузе.

VALUES AND CAREER ORIENTATION OF PEDAGOGICAL UNIVERSITY STUDENTS

Soloveva E.M., Zausenko I.V.

Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia (620017, Ekaterinburg, pr. Kosmonavtov, 26), e-mail: adressed@mail.ru

The authors have appeared values and career orientations of student's of pedagogical University at the beginning learning process. Analysis of the data led to the conclusion that at the level of students' beliefs often represented values such as independence and achievement, but value of tradition, is low. On the other the side, in values, related to real behavior, students choose values of autonomy and hedonism. Analyzing career orientations, authors have concluded that the most chooses are attached to the «anchor» «the stability of labour», and is choosing at least – «stability of place of residence». The authors have analyzed the correlations standard and personal values and career «anchors» of student's of pedagogical University at the beginning learning process.

Keywords: values, career orientation, the beginning learning process.

В современных социально-экономических условиях, непростой ситуации на рынке труда особую значимость приобретают вопросы карьерного сопровождения молодых специалистов. Также отметим, что одним из показателей эффективности работы вуза является трудоустройство выпускников. В настоящее время в вузах значительное внимание уделяется сопровождению карьерного пути студента: действуют центры содействия трудоустройству, регулярно проводятся Ярмарки вакансий, специалисты вуза оказывают студентам помощь в составлении резюме и прочее. Важно указать, что в настоящее время на смену профессиональному консультированию пришло карьерное консультирование, в русле которого карьера рассматривается как непрерывный процесс успешного профессионального развития, профессионального роста. Реализация личного потенциала в карьере представляет

собой процесс сознательного осуществления профессионального и должностного продвижения [2]. Однако карьерное сопровождение выстраивается по-разному в зависимости от профиля обучения. Традиционно значительное внимание уделялось исследованию карьеры студентов экономических, юридических, управленческих специальностей. В последнее время возрос интерес к исследованию карьеры специалистов помогающих профессий (медицинские работники, психологи, педагоги) [3, 6]. Цель данного исследования – выявление связи карьерных ориентаций с ценностями студентов педагогического вуза.

В литературе часто понятие «карьерные ориентации» рассматривают как синоним понятия «якоря карьеры», которое было введено американским психологом Э. Шейном. Данная теория переведена и изложена в работах отечественных авторов. Н.К. Маусов и Д.А. Безделов вводят понятие «точечный ориентир» и определяют его как интерес или ценность, от которых человек не может отказаться в ситуации выбора. Карьера строится вокруг этих точечных ориентиров, изменения карьерного пути возможны вокруг этих пунктов [8].

«Якоря карьеры» или карьерные ориентации определяют как систему диспозиций, ценностных ориентаций, социальных установок и других социально обусловленных побуждений к деятельности. «Якорь карьеры», или карьерная ориентация, является важным составляющим элементом профессиональной «Я-концепции», возникает и развивается в процессе социализации на основе накопления профессионального опыта на начальном этапе карьеры и служит для управления, стабилизации и интеграции индивидуальной карьеры. Важно заметить, что человек реализует свои карьерные ориентации не всегда осознанно [5].

В.А. Чикер, Л.Г. Почебут рассматривают карьерные ориентации как устойчивые образования, определяющие профессиональный путь человека. То есть карьерные ориентации – это ценностные ориентации в карьере, которыми субъект руководствуется, определяя и моделируя свой профессиональный путь. Функция карьерных ориентаций заключается в том, что они выступают в качестве внутреннего источника карьерных целей человека, выражая соответственно то, что является для него наиболее важным и обладает личностным смыслом в профессиональной деятельности [4].

О.П. Терновская также рассматривает карьерные ориентации как элемент профессиональной Я-концепции, указывая, что карьерные ориентации выражают направленность личности на определенные нормы и ценности в области карьеры. Эта направленность характеризуется когнитивными, эмоциональными и поведенческими компонентами. Карьерные ориентации определяются как смысл, который человек хочет

реализовать в профессиональном движении. Карьерные ориентации выполняют регулятивную функцию, так как не имеют определенности, которая присуща сформированным на должном уровне карьерным целям и планам [7].

Одним из важных периодов развития карьерных ориентаций является период обучения в вузе, когда происходит активный процесс постановки карьерных целей и разработки планов, определяющих успешность карьерно-профессионального развития в целом. Именно для этапа поздней юности характерно приобретение конкретных представлений, связанных с профессиональным и личностным будущим, с требованиями, предъявляемыми конкретной профессией [3].

В данном исследовании мы рассматриваем карьерные ориентации с позиции аксиологического подхода как ценностные ориентации в карьере, которыми человек руководствуется, определяя и планируя свой профессиональный путь. Функция карьерных ориентаций заключается в том, что они выступают в качестве внутреннего источника карьерных целей человека, выражая соответственно то, что является для него наиболее важным и обладает личностным смыслом в профессиональной деятельности.

В исследовании принимали участие студенты первого года обучения федерального бюджетного государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Уральский государственный педагогический университет» (г. Екатеринбург), всего 316 человек, в возрасте от 17 до 20 лет, получающие образование по разным направлениям подготовки: педагогическое образование, психология, конфликтология.

В эмпирическом исследовании был использован следующий диагностический инструментарий: методика Шварца для изучения ценностей личности (Ш.Шварц, адаптация Карандашева), опросник «Якоря карьеры» Э. Шейна (адаптация В.Э. Винокуровой, В.А. Чикер). Математико-статистический анализ данных выполнен с использованием программы SPSS.

Опросник Шварца по изучению ценностей личности представляет собой шкалу, предназначенную для измерения значимости десяти типов ценностей. Опросник состоит из двух частей, отличающихся процедурой проведения. Первая часть методики («Обзор ценностей») представляет собой возможность изучить нормативные идеалы, ценности личности на уровне убеждений, которые не всегда проявляется в реальном социальном поведении. Вторая часть – «Профиль личности» – изучает ценности на уровне поведения, которые чаще проявляются в социальном поведении личности. Ш. Шварц сгруппировал

разные ценности в соответствии с общностью их целей и выделил ценностные типы, в основе различий лежит общая мотивационная цель [1].

Опросник «Якоря карьеры» («Career Anchors») разработан организационным консультантом и специалистом по организационной культуре Эдгаром Шейном (Edgar Schein) в середине 1970-х годов для определения ведущих карьерных ориентаций. На русский язык перевод и адаптация осуществлены В.Э. Винокуровой и В.А. Чикер [3, 4].

Обратимся к результатам. Особенности ценностей студентов педагогического вуза представлены в таблице 1.

Таблица 1

Средние показатели по методике «Опросник ценностей личности» у студентов педагогического вуза

Нормативные ценности	Среднее	Стандартное отклонение
конформность	3,888	1,309
традиции	2,689	1,356
доброта	4,592	1,136
универсализм	3,877	1,254
самостоятельность	4,902	0,982
стимуляция	3,867	1,542
гедонизм	4,303	1,588
достижения	4,736	1,052
власть	3,603	1,517
безопасность	4,558	1,186

«Профиль личности»	Среднее	Стандартное отклонение
конформность	1,423	0,941
традиции	0,876	0,975
доброта	2,325	0,892
универсализм	1,837	0,884
самостоятельность	2,606	0,707
стимуляция	2,293	0,988
гедонизм	2,406	1,039
достижения	2,207	0,889
власть	1,348	1,116
безопасность	1,638	0,968

Анализ данных позволяет сделать вывод о том, что на уровне убеждений студентов чаще представлены такие ценности, как самостоятельность и достижения, то есть студенты убеждены, что важно ставить социально значимые цели и стремиться к их достижению, быть успешным так, чтобы окружающие видели и ценили результаты их деятельности, причем важно это делать самостоятельно, без контроля и помощи. Наименее выбираемыми ценностями являются традиции, то есть следование давно созданным нормам и правилам; консервативное принятие решения в разных ситуациях не является значимой ценностью для студентов.

На уровне реальных действий студенты чаще выбирают такие ценности, как

самостоятельность и гедонизм. То есть в реальной деятельности для студента важно получение удовольствия от жизни в разных ее проявлениях, возможность действовать самостоятельно. Анализ результатов позволяет предварительно обозначить ценностный конфликт – я хочу жить счастливо, получая удовольствие от жизни, однако правильнее стремиться к достижению целей, демонстрировать окружающим успешность.

Рассмотрим особенности карьерных «якорей» студентов, результаты представлены в таблице 2.

Таблица 2

Средние показатели по методике «Якоря карьеры» у студентов педагогического вуза

Карьерные «якоря»	Среднее	Стандартное отклонение
профессиональная компетентность	5,225	1,851
менеджмент	5,813	2,071
автономия	6,529	1,664
стабильность работы	7,242	1,742
стабильность места жительства	4,607	2,227
служение	6,496	1,851
вызов	5,330	1,689
интеграция стилей жизни	7,097	1,391
предпринимательство	5,620	2,049

Анализируя выборы карьерных ориентаций, можно сделать вывод о том, что наиболее выбираемым является якорь «стабильность работы». Данная ориентация обусловлена потребностью в безопасности и стабильности, для молодого человека важно, чтобы события были предсказуемы. По данным исследователей данный якорь является наиболее значимым в обществе, которое на протяжении длительного времени находилось в ситуации кризиса. Возможно, именно данная потребность обусловила выбор государственного, а не коммерческого вуза для получения высшего образования. Также часто выбираемым является якорь «интеграция стилей жизни». Студенты стремятся к интеграции разных сторон своей жизни (семья, карьера, друзья, хобби и др.). Возможно, так как одной из опасностей в работе психолога является синдром эмоционального выгорания, именно баланс разных сторон жизни является моментом профилактики данного явления. Наименее выбираемым якорем является «стабильность места жительства», то есть при построении профессионального пути студенты готовы достаточно мобильно менять место жительства.

Далее данные были подвергнуты математико-статистической обработке. В качестве меры связи использован непараметрический критерий Спирмена. Выявленные достоверные связи ценностей личности с карьерными ориентациями представлены ниже (таблицы 3, 4).

Таблица 3

Связь нормативных ценностей с карьерными «якорями» у студентов педагогического вуза

Показатели	Spearman	p-level
конформность1 & служение	0,326	0,001
доброта1 & служение	0,397	0,001
доброта1 & интеграция стилей жизни	0,316	0,001
универсализм1 & служение	0,440	0,001
самостоятельность1 & вызов	0,300	0,001
стимуляция1 & вызов	0,358	0,001
гедонизм1 & менеджмент	0,318	0,001
достижения1 & менеджмент	0,430	0,001
достижения1 & вызов	0,341	0,001
достижения1 & предпринимательство	0,370	0,001
власть1 & менеджмент	0,551	0,001
власть1 & вызов	0,389	0,001
власть1 & предпринимательство	0,327	0,001

Таблица 4

Связь личных ценностей с «якорями» карьеры у студентов педагогического вуза

Показатели	Spearman	p-level
доброта & служение	0,513	0,001
доброта & интеграция стилей жизни	0,310	0,001
универсализм & служение	0,496	0,001
универсализм & интеграция стилей жизни	0,303	0,001
достижение & менеджмент	0,315	0,001
достижение & вызов	0,322	0,001
власть & менеджмент	0,520	0,001
власть & вызов	0,337	0,001
власть & предпринимательство	0,348	0,001

Опишем полученные связи. Выявлено, что студенты, для которых важно благополучие

людей, природы, ответственность, дружба, понимание, предотвращение действий, которые не соответствуют социальным ожиданиям (шкалы «доброта», «универсализм», «конформизм»), выбирают карьерный путь, связанный с оказанием пользы и помощи другим людям, часто выстраивают свой карьерный путь в помогающих профессиях (педагог, психолог, медик, социальный работник и другие).

Студенты, для которых значимым является благополучие близких людей, не хотят, чтобы в их жизни доминировала какая-то одна сторона образа жизни (семья, работа, карьера), такие люди больше ценят свою жизнь в целом (где живут, как совершенствуются), чем конкретную работу, карьеру или организацию (связь ценности «доброта» с карьерной ориентацией «интеграция стилей жизни»).

Значительное количество достоверных связей нормативных ценностей выявлено с карьерной ориентацией «вызов». Основные ценности при карьерной ориентации данного типа – конкуренция, победа над другими, преодоление препятствий, решение трудных задач. Человек ориентирован на то, чтобы соревноваться, рассматривая социальную ситуацию с позиции «выигрыша-проигрыша». Процесс борьбы и победа более важны для человека, чем конкретная область деятельности или квалификация. Новизна, разнообразие и вызов имеют для людей с такой ориентацией очень большую ценность, и, если все идет слишком просто, им становится скучно. Обнаружена связь данного «якоря» карьеры с такими нормативными ценностями, как самостоятельность, стремление к новым и разным впечатлениям и переживаниям, достижение социального статуса или престижа, контроля или доминирования над людьми и средствами (авторитет, богатство, социальная власть, сохранение имиджа, общественное признание). При этом важно отметить, что ценности власти и достижения фокусируются на социальном уважении, однако ценности достижения подчеркивают активное проявление компетентности в непосредственном взаимодействии, в то время как ценности власти подчеркивают достижение или сохранение доминантной позиции в рамках целой системы.

Карьерные ориентации «менеджмент» (когда в профессиональной деятельности первостепенное значение имеют ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полноту ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации, занятие должности в иерархии) и «предпринимательство» (когда человек стремится создавать что-то новое, хочет преодолевать препятствия, готов к риску, не желая работать на других, а хочет иметь свою марку, свое дело) связана с такими ценностями, как власть, и достижение, о которых написано выше.

Интересно, что студенты, для кого значимым является получение удовольствия, наслаждения от жизни в карьере, хотели бы управлять, объединять усилия коллектива для достижения цели, занять статусную должность, возможно, двигаться по должностной лестнице в организации (связь ценности «гедонизм» и карьерной ориентации «менеджмент»).

Таким образом, и нормативные ценности личности, и ценности, которыми студенты руководствуются в своей реальной деятельности, обнаруживают связь с карьерными ориентациями.

Результаты данного исследования могут быть основой для разработки психолого-педагогических технологий, направленных на сопровождение и поддержку студентов педагогического вуза в моделировании и построении их карьерных планов.

Список литературы

1. Карандашев В. Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство. – СПб.: Речь, 2004. – 70 с.
2. Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение: учеб. пособие для студентов вузов / Л.М. Митина, Ю.А. Кореляков и др.; под ред. Л.М. Митиной. – М.: Академия, 2005. – 336 с.
3. Могилевкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг: монография. – СПб.: Речь, 2007. – 336 с.
4. Почебут Л. Г. Чикер В.А. Организационная социальная психология. – СПб.: Речь, 2000.
5. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г. С. Никифорова, М.А.Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб. : Речь, 2001. – 448 с.
6. Соловьева Е.М. актуальные вопросы исследования современного студенчества // Образование и саморазвитие. – 2009. – № 4 (14). – С. 115-119.
7. Терновская О.П. Особенности карьерных ориентаций студентов на завершающем этапе вузовского обучения: дисс. ... канд. психол. наук. – М., 2006.
8. Управление карьерой: учеб. пособие / Н. К. Маусов, Д. А. Безделов. – М.: М-во общ. и проф. образования РФ, Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова, 1999. – 91 с.

Рецензенты:

Минюрова С.А., д.псих.н., профессор, зав. кафедрой общей психологии ФГБОУ ВПО
«Уральский государственный педагогический университет», г. Екатеринбург;

Васягина Н.Н., д.псих.н., профессор, зав. кафедрой психологии образования ФГБОУ ВПО
«Уральский государственный педагогический университет», г. Екатеринбург.