

КАРЬЕРНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ СТУДЕНТОВ – ВЕКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОРАЗВИТИЯ

Модель подготовки будущих специалистов по социальной работе



М. С. Ковалевич,

доцент кафедры педагогики,
руководитель Центра «Профорентир»
Брестского государственного университета им. А. С. Пушкина,
кандидат педагогических наук

В эпоху информационной культуры, социальной мобильности и поливариантности векторов саморазвития перед каждым человеком встают проблемы осознанного карьерного выбора, соответствующего личностным ценностям. Планируя свое профессиональное будущее, человек исходит прежде всего из определенной иерархии «карьерных якорей», представленной в его сознании. Карьерные ориентации не имеют той определенности, которая присуща сформированным на должном уровне карьерным целям и планам. Благодаря этому они выполняют более гибкую регулятивную функцию.

Выделяют два основных вида карьерной ориентации субъекта: вертикальную (стремление к социально-должностному росту) и горизонтальную (стремление к профессиональному мастерству). В контексте *деятельностно-процессуального определения карьеры* она определяется как *форма организации профессиональной жизни в виде долговременного, внутренне последовательного и преемственного процесса реализации профессиональных ценностей, мотивов и целей личности* [1, с. 4].

Карьерные ориентации как смысловые диспозиции сопряжены с моральной оценкой субъекта: «горизонтальная карьерная ориентация воспринимается позитивно вне зависимости от культурных и концептуальных оснований, вертикальная, испытывая влияние культурного контекста, дифференцирована в зависимости от преобладания стратегий поведения» [2, с. 37].



Карьерные ориентации студентов

Комплексное исследование карьерных ориентаций будущих специалистов по социальной работе (студентов Брестского государственного университета



имени А. С. Пушкина) позволило установить, что карьерные ориентации представляют *ценностный компонент* в структуре профессиональной карьеры, содержательно определяя сценарии саморазвития, личностного и профессионального роста, включая их направление и способы осуществления. Карьерные ориентации студентов проявляются в особенностях постановки карьерных целей и дальнейшем планировании карьеры.

Карьерные ориентации возникают в начальные годы развития карьеры, они устойчивы и могут оставаться стабильными длительное время. Часто человек реализует их неосознанно. Тест «Якоря карьеры» – методика диагностики ценностных ориентаций в карьере (Э. Шейн, перевод и адаптация В. А. Чикер, В. Э. Винокурова), которая позволяет выявить следующие карьерные ориентации: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство (типология Э. Шейна).

Результаты исследования

В отношении карьерных ориентаций выяснились следующие позиции.

Профессиональная компетентность является карьерной ориентацией только для каждого пятого из нынешних первокурсников. Вместе

с тем социальная работа как область научного знания принадлежит к социальным наукам, а как профессия (по Е. А. Климову) относится к теоретическому типу, т.е. компетентность специалиста, его знания, умения и навыки выступают основным средством труда.

На *управление людьми, проектами, бизнес-процессами и т.п.* в своей будущей профессиональной деятельности ориентированы 85% респондентов. Лидерство, высокие доходы, ответственность за успех своей организации являются ключевыми ценностями и мотивами. Причем не является принципиальным управление собственным проектом или целым бизнесом, скорее наоборот, опрошенные в большей степени ориентированы на построение карьеры в наемном менеджменте, но при условии, что им будут делегированы значительные полномочия.

Более половины опрошенных (60%) главным в работе считают *автономию, свободу и независимость*. Первичная забота человека с такой ориентацией – освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Такие специалисты испытывают трудности, связанные с установленными правилами, процедурами, рабочим днем, дисциплиной, формой одежды и т.д. Они стремятся выполнять работу по-своему, в своем темпе и по собственным стандартам, предпочитают делать независимую карьеру. Они скорее выберут непрестижную работу, чем откажутся от автономии и независимости. Карьера для них – это прежде всего способ реализации свободы, поэтому любые рамки и строгое подчинение оттолкнут их даже от внешне привлекательной вакансии.

Стабильная, надежная работа на длительное время является карьерной ценностью для 80% респондентов. Люди с такой ориентацией испытывают потребность в безопасности, защите и выбирают постоянную работу с минимальной вероятностью увольнения. Они отождествляют работу с карьерой, очень ценят социальные гарантии, а ответственность за управление своей карьерой перекладывают на нанимателя. Часто данная ценностная ориентация сочетается с невысоким уровнем притязаний.

Стабильность места жительства является актуальной только для каждого десятого из опрошенных. Для них важнее жить в своем городе (минимум переездов, командировок), чем получить повышение или новую работу на новом месте.

Воплощать в работе свои идеалы и ценности, приносить пользу людям, обществу, видеть конкретные плоды своей работы, даже если они и не выражены в материальном эквиваленте, – такие приоритеты выделяют 80% опрошенных. Основная цель – получить возможность максимально эффективно использовать свои знания и

опыт для решения общественно важной задачи. Человек, ориентированный на служение, общителен и часто консервативен. Он не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям.

Делать невозможное возможным, решать неразрешимые проблемы готовы 70% опрошенных. Они ориентированы на то, чтобы преодолеть препятствия ради победы в конкурентной борьбе, соревновании. Карьера для них – это постоянный вызов их профессионализму, и они всегда готовы его принять. Социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции «выигрыш – проигрыш».

Сохранение гармонии личной жизни и карьеры важно для 70% респондентов. Они хотят, чтобы служебные отношения сочетались с уважением к их личным и семейным проблемам. Развитие карьеры их привлекает только в том случае, если она не нарушает привычного стиля жизни. Жертвовать одним ради другого им не свойственно. Такие люди обычно проявляют конформность (тенденция изменять свое поведение, чтобы оно соответствовало желанию окружающих).

Предпринимательство характерно лишь для каждого третьего первокурсника. Работать на других – это не их, они – предприниматели по духу, их цель – создать что-то новое, организовать свое дело, воплотить в жизнь идею, всецело принадлежащую только им. Вершина карьеры в их понимании – собственный бизнес.

В ходе исследования выявлено, что у студентов, обучающихся по специальности «Социальная работа», ярко выражены шесть карьерных ориентаций: менеджмент, стабильность работы, служение, интеграция стилей жизни, вызов, автономия. В целом проведенное исследование показывает, что карьерные ориентации, которые формируются в процессе социализации, являются базовыми социальными установками, отражающими значимость карьеры для человека и предпочитаемый им тип карьеры. Карьерные ориентации отражают готовность индивида реализовать тот или иной карьерный сценарий, это система оценки личностью эффективных способов достижения успеха в карьере, регулятор поведения личности в социальных условиях. Карьерные ориентации обусловлены личностными особенностями, являются частью Я-концепции профессионала.

📌 Подготовка социальных работников в вузе

Мы рассматриваем процесс построения карьеры не как непрерывную деятельность, продолжающуюся в течение всей жизни, а как последовательность шагов, то есть действий с определенным результатом, ограниченных во

времени и ресурсах. Это облегчает выработку конкретных шагов («ближних перспектив» по А. С. Макаренко) по достижению «дальней перспективы». Успешность самоуправления карьерой определяется алгоритмизацией профессионального становления специалиста: самопознание, самоисследование, самодиагностика; самоанализ возможности карьерного роста; целеполагание для выстраивания собственной карьеры; планирование поэтапного карьерного становления; самоконтроль и самооценка; реализация карьерного продвижения. Карьерный рост специалиста в большой степени зависит от субъективных факторов и профессиональных карьерных ориентаций.

Структурные компоненты модели подготовки социальных работников в вузе:

- **аксиологический** – ценностное целеполагание как совокупность целей-ценностей, которые являются смысловыми для целеполагания основной образовательной программы по специальности, учебного плана, рабочей программы дисциплин, спецкурсов, программ практической подготовки с учетом Государственного и вузовского стандартов профессионального образования;
- **содержательный** – содержание проектов, позволяющее формировать профессиональную компетентность будущего специалиста;
- **технологический** – комплекс личностно ориентированных традиционных и инновационных форм и методов проектирования образования, которые позволяют обеспечить высокое качество подготовки кадров. Согласно исследовательской позиции модель проектирования в вузе – это процесс, включающий этапы, соответствующие функциям: предпроектный (диагностико-прогностическая функция), собственно проектирование (функции концептуализации и реализации проекта), постпроектный (рефлексивная функция).

Для эффективного осуществления профессиональной деятельности специалисту по социальной работе должны быть присущи профессионально важные личностные качества: самоконтроль и самокритичность; высокий уровень креативности и профессионального самосознания; стрессоустойчивость (самовнушаемость, умение управлять своими эмоциями); оптимизм; стремление к здоровому образу жизни.

Личностно ориентированными принципами формирования профессионализма будущего социального работника в образовательной среде вуза являются принципы приоритета индивидуальности, опоры на субъект-субъектные

отношения, учета предшествующего субъектного опыта, расширения возможностей образовательной среды для развития субъектного опыта.

Именно личностно ориентированные технологии позволяют дифференцированно формировать управленческую культуру как способность решать личностные, социальные и технологические проблемы, стимулируют у студентов стремление к саморазвитию.

Формированию профессионализма будущего социального работника в образовательной среде вуза способствуют:

- **активизирующие технологии** (включение в активную познавательную деятельность на основе создания проблемных ситуаций, развития познавательных интересов и потребностей);
- **проблемно ориентированные технологии** (возможность творческого участия в процессе усвоения новых знаний, выбора способов решения задач, обсуждения личностных проблем студентов, связанных с дефицитом профессиональных знаний, слабой адаптацией к университетскому образованию; достоинством технологий является органическая связь с будущей профессиональной деятельностью и акцент на самостоятельной деятельности студентов);
- **коррекционно-формирующие технологии** (изменение вектора профессионального сознания, образовательно-профессионального поведения, стереотипов профессионального поведения; полная или частичная замена существующих стратегий профессиональной деятельности и освоение новых образцов, формирование недостающих компетенций. Если профессиональные знания, умения и личностные характеристики в основном соответствуют требованиям профессиональной программы специалиста, то используется *комплементарная* технология привнесения новых знаний в информационный багаж будущих профессионалов, формирование у них дополнительных компетенций, обогащение их технологического арсенала. Если такого соответствия нет, рекомендуется применить *вытесняющую* технологию, которая предполагает полную или частичную замену сформировавшейся профессиональной стратегии, поиск эффективных альтернатив сложившемуся мировоззрению и профессиональному поведению. Целесообразна мотивация будущих специалистов на поиск альтернативных решений педагогических (производственных) проблем);

- *лично ориентированные технологии* (развитие профессионально важных качеств будущих специалистов на основе раскрытия их потенциала);
- *инновационные технологии* (ориентация на инновационный путь с опорой на банк стандартных решений типовых задач);
- *управление проектами* (целенаправленное управление изменениями; цели проекта могут устанавливаться в социальной, педагогической, технической сфере и в сфере самообучения);
- *технологии открытого образования* (это технология развития критического мышления, дебаты, модерация, информационные технологии и другие, которые допускают использование различных методов и приемов, нацеленных на формирование инновационного стиля мышления; интенсифицируют взаимодействие с другими людьми, позволяют развивать групповое самосознание).

Внедрение инновационных технологий корпоративного обучения резко изменяет «дидактический ландшафт» профессионального образования и требует изменения его методической парадигмы. Система корпоративного образования строится на принципах *педагогичности сотрудничества*. Деятельность преподавателя должна быть направлена на разрешение противоречий

между целями, которые ставит обучающийся, и знанием способов их достижения, представлением о ресурсах, которые для этого необходимы; между пониманием необходимости расширения пространства жизнедеятельности и отсутствием знаний и умений самопрезентации, самореализации. Кроме названных выше, решению этой задачи способствуют коучинговые технологии, эвристические техники генерирования идей, комплексные технологии активного обучения, игровые интерактивные технологии, учебные дебаты, метод проигрывания ролей, проектное и модульное обучение [6].

Развитие карьерных ориентаций студентов нами осуществляется в следующих *направлениях*.

1. Вовлечение в научно-исследовательскую деятельность.
2. Использование средств самообразования и самовоспитания.
3. Развитие личностных, социальных, профессиональных способностей во всех видах деятельности (волонтерская, самостоятельная работа, участие в исследовательских проектах, культурно-досуговой деятельности и т. п.).
4. Актуализация творческого потенциала (развитие креативности).
5. Обращение к психотехнологиям (тренинги личностного роста, индивидуальное и групповое консультирование).

Резюме автора

В ходе комплексного исследования карьерных ориентаций студентов университета выявлено противоречие между желанием будущих специалистов по социальной работе управлять, руководить и слабой карьерной ориентацией на профессиональную компетентность. Это главная проблема, которую необходимо решать на протяжении всех лет обучения в вузе.

Студенческий возраст – время формирования карьерных ориентаций, которые характеризуются недостаточной осознанностью, отражают социально-экономическое состояние общества и зависят от направленности личности, периода профессиональной подготовки. Низкая осознанность карьерных ориентаций, неопределенность профессионального будущего может негативно влиять на психологическое благополучие студентов, снижать степень их удовлетворенности жизнью, в то время как ориентация на реализацию в карьере, самоактуализацию, характерные для людей волевых, активных, создает предпосылки для удовлетворенности жизнью.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Гижук, Т. В.** Субъективная картина карьеры как фактор профессиональной успешности педагога: автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Т. В. Гижук. – Минск, 2016. – 19 с.
2. **Жданович, А. А.** Отношение студентов к профессиональной карьере / А. А. Жданович // Психологический журнал. – 2005. – № 4. – С. 37–43.
3. **Шейн, Э.** Организационная культура и лидерство. Построение. Эволюция. Совершенствование / Э. Шейн. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.
4. **Климов, Е. А.** Психология профессионала / Е. А. Климов. – М.: Институт практической психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 400 с.
5. **Новиков, А. М.** Российское образование в новой эпохе: парадоксы, наследия, векторы развития / А. М. Новиков. – М.: Эгвес, 2000. – 272 с.
6. **Ковалевич, М. С.** Технологии развития ценностных ориентаций брестского студенчества на этапе профессионального самоопределения и самореализации / М. С. Ковалевич // Современные образовательные технологии, внедренные в учебный процесс БрГУ имени А. С. Пушкина: сборник статей / ред.: Т. А. Ковальчук, Т. В. Ничишина; ред. А. Н. Сендер. – Брест: БрГУ им. А. С. Пушкина, 2012. – С. 24–27.