

## 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);

- *личностно 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.