

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

УДК 159.99

КАРЬЕРНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ И СТРЕМЛЕНИЕ К САМОАКТУАЛИЗАЦИИ КАК ВЕДУЩИЕ КОМПОНЕНТЫ САМОРЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА - ПЕДАГОГА

Н.Б. Лисовская, Е.А. Трощинина

Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена,
г. Санкт-Петербург

Рассматривается проблема профессиональной самореализации личности. Приведены результаты исследования карьерных ориентаций и самоактуализационных тенденций в структуре профессиональной самореализации молодого педагога в современной системе образования.

***Ключевые слова:** профессиональная самореализация, карьера, карьерные ориентации, самоактуализация, ценностные ориентации.*

В условиях современного образования сложился новый взгляд на роль педагога, который становится своеобразным «архитектором жизни ребенка», призванным помочь ему в определении смысла жизни, путей и способов самоактуализации [1, с.50].

Идеи современного подхода в образовании направлены на наиболее полное раскрытие личностного потенциала учащихся. В этом плане особенно важной становится культуuroобразующая, гуманистическая функция педагога, способствующего социальному, интеллектуальному, духовному становлению ребенка.

Изменения образовательной среды меняют требования к личности педагога, выдвигая на первый план его субъектную позицию в профессиональной деятельности, которая не сводится только к узкопрофессиональным навыкам, а связана с глубинными, смысловыми ориентирами личности, способной к постоянному саморазвитию и творчеству. Так, с точки зрения В.И. Слободчикова, субъектом является профессионал, который способен не только реализовывать деятельность, но и «рефлексировать ее основания и средства во всей полноте ее нормативной структуры» [8, с. 26–28] В то же время, профессиональная самореализация педагога может рассматриваться как один из аспектов личностного развития, которое всегда шире профессионального. Выбирая профессию, человек в значительной степени выбирает жизненный путь и стиль жизни: от успешности профессиональной самореализации зависит и уровень

удовлетворенности жизнью в целом. Взаимная обусловленность профессиональной и личностной самореализации позволяет рассматривать как субъективные, так и объективные факторы профессионального становления молодого педагога. Так, уровень профессиональной самореализации будет опосредован субъективными: индивидуальными и личностными характеристиками человека, не менее важным компонентом будет выступать объективные факторы, также определяющие специфику профессиональной самореализации.

В субъективном плане, по А.А. Бодалеву [2, с. 102–114], соотношение индивидуального, личностного и профессионального развития приводит к реализации следующих сценариев:

- индивидуальное развитие преобладает над личностным и профессиональным. Эта ситуация не является благоприятной для профессиональной самореализации педагога, так как при ней отсутствуют интересы, склонности и способности к педагогической деятельности, профессиональная подготовленность не выражена, низкий уровень трудоспособности;
- личностное развитие преобладает над индивидуальным и профессиональным, при этом профессиональные достижения не являются самым значимым для человека;
- профессиональное развитие доминирует над индивидуальным и личностным и приводит к сверхпоглощенности работой и трудовому голоду.

Относительное соответствие темпов индивидуального, личностного и профессионального развития является наиболее позитивным для профессиональной самореализации педагога

Как отмечает Э.Ф. Зеер [3, с. 157–176], все виды развития взаимосвязаны и обуславливают уникальность траектории профессиональной самореализации.

К объективным факторам успешной профессиональной самореализации, особенно значимым для молодого педагога можно отнести тот факт, что его профессиональный рост может сдерживаться или стимулироваться коллективом школы, ее администрацией. К числу объективных факторов можно отнести стиль руководства администрации школы, характер взаимоотношений в учительском коллективе, атмосферу педагогического коллектива, материальную базу школы. Большое значение будут иметь величина учебной нагрузки в первые годы работы, число подготовок к урокам и их расписание, состояние здоровья учителя, его семейное положение, жилищные условия.

В зависимости от характера взаимного влияния указанных компонентов и будет разворачиваться жизненно-профессиональный сценарий, который охватывает длительный период – от возникновения

и формирования профессиональных намерений (уровень оптанта) до полной самореализации личности в профессиональном труде (наставничество). В ходе этого процесса меняются жизненные и профессиональные планы и социальная ситуация, перестраивается структура личности [там же, с. 157–176].

Однако в контексте жизненного пути педагога-профессионала решающее значение будет играть период профессиональной адаптации, который наступает после окончания учебного заведения. Значимость данного периода для любой профессии связана с включением в новую систему профессиональных отношений, принятием социально-профессиональной роли, включением в новые социально-экономические условия. Для педагогической профессии данный период имеет особенное значение в силу существующих противоречий между реальным социальным статусом и престижем педагогической профессии и новыми требованиями к личности и деятельности учителя, между типовой системой подготовки педагога и индивидуально-творческим характером его деятельности [7, с. 47–55]. Как отмечает В.А. Слостенин, названные противоречия обуславливают особое внимание к проблемам молодых педагогов, решение которых будет связано либо с дальнейшей успешной профессиональной самореализацией, либо с изменением образовательно-профессиональной ориентации. С этой целью необходим глубокий психолого-педагогический анализ проблем, связанных с вхождением в профессию. Так, в теоретических исследованиях, посвященных профессиональному развитию педагога, выделяются некоторые из таких проблем в связи с психологическими механизмами процесса профессиональной самореализации. Это профессиональное и личностное целеполагание (самоопределение в педагогической профессии); включение в структуру образовательного учреждения (полнота реализации профессионально-педагогического коммуникативного потенциала); способность творчески реализовать и обновлять содержательные и организационные формы и методы образования (инновационный потенциал личности молодого педагога) и др.

Решение указанных проблем будет сопряжено с рядом кризисов профессионального становления [6, с. 16–25], способ разрешения которых и обусловит успешную/неуспешную адаптацию молодого педагога. Первый из таких кризисов – это трудности профессиональной адаптации, связанные с вхождением в новый разновозрастный коллектив, освоение ведущей профессиональной деятельности, несовпадение профессиональных ожиданий и реальной действительности. Для успешного преодоления этой ситуации необходима активизация профессиональных усилий, корректировка

профессиональных мотивов и профессионального Я-образа, четкое понимание смысла труда и смысла работы в данной организации. Как отмечают Н.С. Пряжников [6, с. 16–25] и Э.Ф. Зеер [3, с. 157–176], неудачным разрешением данного кризиса будет для молодого педагога увольнение, смена специальности и профессии, которые глубоко повлияют на его профессиональную самооценку. Второй кризис, который реализуется в первые три года работы, будет связан с неудовлетворенностью возможностями занимаемой должности и карьерой, потребностью в дальнейшем повышении квалификации, созданием семьи и неизбежным ухудшением финансовых возможностей. Позитивным разрешением данного кризиса будет являться повышение квалификации, ориентация на карьеру, возможная смена работы, но в той же, педагогической сфере деятельности. Менее позитивное разрешение связано с уходом в различные сферы личностного развития (семья, быт, хобби), которое может использоваться как своеобразная компенсация неудачного начала профессиональной карьеры.

Исходя из выделения кризисов профессионального, личностного и жизненного развития, анализирует причины снижения уровня личностно-профессионального развития педагогов на разных этапах жизненного пути Н.В. Панова [5, с. 69]. Как отмечает исследователь, в развитии профессионализма процессы стагнации зависят от непосредственных отношений педагога к себе и к другим, характера использования имеющихся ресурсов. В ряду причин, влияющих на снижение уровня личностно-профессионального развития на разных этапах жизненного пути, можно указать признаки незрелости педагога. К ним относятся: отсутствие способности к прогнозированию собственного поведения; неспособность принятия обдуманных решений; неумение нести ответственность перед собой; несформированность саморегуляции своего поведения. Проблемы профессиональной самореализации исследователь связывает с социальной жизнью педагога, которая зависит от его стажа. Так, для молодых педагогов, со стажем работы до 5 лет, выделяются следующие причины и способы их объективации в поведении:

- социальная незрелость, проявляющаяся через преобладание негативных оценок деятельности;
- сложные педагогические ситуации, связанные с отсутствием опыта в решении проблем педагогического общения
- характер реагирования на трудности социальной адаптации – проявления возбудимости, эмоциональной напряженности.

Факторы риска духовного здоровья педагога проявляются в преобладающем эмоциональном фоне профессиональной деятельности, плохом настроении на работе.

При разрешении указанных кризисов важными становятся мобилизационные способности молодого педагога, его волевые качества, направленность ценностных ориентаций, компетентная реакция на возникающие ситуации педагогической деятельности. В свою очередь, критериями готовности молодого педагога к решению сложных педагогических ситуаций, по Н.В. Пановой, служат: умение объективно анализировать ситуацию, умение прогнозировать ее дальнейшее развитие и разрешение, способность вносить коррективы в деятельность [5, с. 70].

Понятие «профессиональная самореализация» концентрирует внимание на активность личности, которая сочетается с поиском и обретением смысла жизни, ощущением правильного выбора жизненного пути. С позиций экзистенциального подхода профессиональная самореализация связана с полной ответственностью за себя в процессе жизненного самоопределения и реализации жизненной стратегии. Важными детерминантами профессиональной самореализации будут выступать реальные условия, тенденции развития общества в целом и конкретного педагогического сообщества в частности [там же, с. 47–55]. Эти условия включают: степень принятия профессиональных ценностей, рефлексию собственных профессиональных качеств, психологическое самочувствие и комфортность на работе, потребность в профессиональном совершенствовании и творческий подход к профессиональной деятельности.

С учетом точки зрения данных критериев укажем характеристики уровней профессионального становления молодых педагогов:

- знания в области своего предмета;
- знания психолого-педагогических основ обучения;
- владение организационными формами работы с обучающимися;
- реализация индивидуального подхода в процессе обучения;
- умение формулировать цели деятельности;
- умение планировать деятельность;
- творческое отношение к преподаванию;
- работа по повышению профессионального уровня;
- работа в направлении профессионального саморазвития.

Во многих исследованиях, посвященных проблемам профессионального развития личности, подчеркивается роль ценностных ориентаций в достижении профессионального мастерства, в особенности в сфере взаимодействия с людьми. Основной составляющей профессионального менталитета учителя (определенного

социально-психологического типа личности) можно считать направленность на педагогическую деятельность, ориентацию на гуманистические ценности, ориентацию на общение, общественное признание, служение; способность к саморефлексии, определение педагогической профессии как призвания.

Обращенность современной школы к личности молодого педагога как к субъекту общения, познания и социального творчества повышает роль самого человека в начале пути профессионального становления, которое также включает такие этапы, как углубление профессионального опыта и формирование индивидуального стиля педагогической деятельности. Их итогом должно стать формирование персональной стратегии профессиональной самореализации как индивидуально-своеобразной, формирующейся в процессе личностного и профессионального самоопределения системы значимых целей и способов их достижения. В этой связи можно предположить, что для успешной адаптации молодого педагога в его самосознании важное место должна занимать ценность профессиональной самореализации. Несомненно, что с ней будет связано принятие мира других педагогов и учащихся и непосредственно-эмоциональное мироощущение. У тех молодых педагогов, у которых еще не сформировались эти качества, не интернализировалась система ценностей, характерная для данной профессии, можно предположить неэффективную реализацию в профессиональной деятельности.

Наиболее значимыми ценностями молодых педагогов выступают гуманистические ценности – личность человека, его индивидуальные особенности и стремление к положительным переживаниям, счастью для человека. Именно такие ценностные ориентации молодых педагогов, которые характеризуются выраженной гуманистической и альтруистической направленностью, сочетаются со стремлением к самореализации и личностному росту и профессиональной самореализации в профессии. Для педагога, обладающего высоким уровнем гуманистической направленности, свойствен высокий уровень самопринятия, отсутствие противоречий между реальным и идеальным Я-образом, осознание собственных профессионально значимых качеств и стратегий деятельности. Гуманистическая система ценностей, уверенность в своей компетентности и в то же время стремление к дальнейшему развитию связаны с принятием молодым педагогом на себя ответственности за свои действия и поступки в различных психолого-педагогических ситуациях.

Несмотря на полноту представлений о самоактуализации и самореализации личности, данное А. Маслоу, К. Роджерсом и другими учеными, они, по мнению Д.А. Леонтьева, не объясняли, что именно

реализуется в этом процессе и «... в чем его смысл помимо субъективного переживания» [4, с. 155]. Он акцентирует внимание на созидающей роли личности и сознания в процессе «опредмечивания» и «распредмечивания» форм и продуктов культуры. В свою очередь, Д.А. Леонтьев определяет сущность самоактуализации как «... самореализацию человека через процесс опредмечивания его сущностных сил» [там же, с. 160]. Этот процесс «опредмечивания» может принимать форму созидания объектов материальной и духовной культуры (культурация) или полагания себя в форме личностных вкладов в других людях (персонализация).

Причем, как отмечает Д.А. Леонтьев, индивидуальная самореализация является звеном всеобщего процесса обмена сущностными силами между индивидами и тем самым условием поступательного развития человечества. Как объективное явление, самореализация возможна лишь на основе «способности быть личностью» – способности внести социально значимый вклад в культуру и в других людей [там же, с. 170]. Данный вывод глубоко созвучен с миссией учителя в жизни общества.

Таким образом, понятие профессиональной самореализации связывается как с природой человека, так и со структурой личности как активного общественного элемента.

Значительные изменения социальной ситуации в современной обстановке предъявляют особые требования к уровню профессиональной подготовки, причем одним из важнейших аспектов профессионального развития личности, а также ее самореализации является сознательное планирование карьеры.

Если говорить о социально-психологическом содержании термина «карьера», то следует отметить следующее. Само понятие «карьера» понимается как успешное продвижение в области общественной, служебной, научной и прочей деятельности, роде занятий, профессии.

У каждого человека имеются личностная концепция, таланты, побуждения, мотивы и ценности, которыми он не может поступиться, осуществляя выбор карьеры. Жизненный опыт формирует у каждого человека определенную систему ценностных ориентаций, социальных установок по отношению к карьере в частности, и к работе вообще. Поэтому в профессиональном плане субъект рассматривается и описывается через систему его диспозиций, ценностных ориентаций, социальных установок, интересов и тому подобных социально обусловленных побуждений к деятельности. Этим понятиям в западной психологии соответствует понятие карьерных ориентаций. Это есть некоторый смысл, который человек хочет реализовать при выборе и осуществлении своей карьеры. Карьерные ориентации являются

устойчивыми образованиями и определяют профессиональный жизненный путь человека. Если соотнести это понятие с диспозиционной теорией Ядова, то можно сказать, что карьерные ориентации принадлежат к диспозициям высшего порядка. Карьерные ориентации имеют свойства когнитивного, эмоционального и поведенческого характера. Это представление о своей профессиональной жизни (когнитивный компонент), отношение к ней (эмоциональный компонент) и реальное воплощение в жизнь своих карьерных решений (поведенческий компонент). Кроме того, формирование карьерных ориентаций отвечает высшим социальным потребностям личности в саморазвитии и самовыражении.

Понятие успешной карьеры в зарубежной психологии связывается прежде всего с успешным профессиональным самоопределением. Одной из популярных в психологии является теория профессионального самоопределения Д. Сьюпера [10, с. 35–64]. В ней девять основных положений. Одно из них гласит: удовлетворенность работой (а во многом и жизнью в целом) зависит от того, в какой мере человек находит адекватные возможности для реализации своих способностей, интересов и свойств личности в профессиональной ситуации, что в значительной степени определяется возможностью играть ту роль, которая считалась подходящей на стадии профессионального развития. В теории Сьюпера утверждается, что важнейшей детерминантой профессионального пути человека является его представление о своей личности – так называемая «профессиональная Я-концепция», которую каждый человек в жизни воплощает в серию карьерных решений. Профессиональные предпочтения и тип карьеры – это попытка ответить на вопрос: «Кто я?». Избранная профессия и карьерные достижения оказывают сильное влияние на нашу общую «Я-концепцию» и самооценку. При этом очень часто человек реализует свои карьерные ориентации неосознанно.

Д. Сьюпер выделил четыре типа карьеры, которые зависят от особенностей личности, образа жизни, отношений и ценностей человека. Основанием этой классификации является показатель стабильности карьеры. Первый тип – «стабильная карьера», характеризующаяся продвижением, обучением, тренировкой в единственно постоянной профессиональной деятельности. Вторым типом – это так называемая «обычная карьера» (наиболее распространенная), которая совпадает с нормативными стадиями жизненного пути человека, включая кризисы. В качестве третьего типа автор называет «нестабильную карьеру». Она характеризуется двумя или несколькими пробами, причем смена профессиональной деятельности происходит после определенного периода стабильной работы в предыдущей профессиональной сфере. И последний, четвертый тип – «карьеристская карьера» с

множественными пробами», который подразумевает, что изменение профессиональных ориентаций происходит в течение всей жизни.

При характеристике типа карьеры принимается во внимание как последовательность, частота и длительность избираемой профессиональной деятельности, так и достигнутый уровень профессионального мастерства. Большое индивидуальное своеобразие внутри типов профессиональных карьер, которое наблюдается в жизни, во многом определяется личностными особенностями.

Индивидуальными, личностными факторами, препятствующими достижению карьерного успеха, некоторые исследователи называют недостаток личностного потенциала (отсутствие необходимых качеств, низкая мотивация, экстернальный локус контроля, нерешительность, тревожность, эмоциональная нестабильность, неконструктивные установки относительно достижений: боязнь успеха, боязнь неудачи, нереалистичность целей, избегание риска, перфекционизм, преобладание в структуре личности направленности на себя, а не на дело). Также обращается внимание на две группы факторов, определяющих формирование карьеры. Во-первых, факторы, связанные непосредственно с человеком. Это способности и интересы человека, мотивация, принятие решения о смене ролей и статуса, особенности специализации и т. д. Во-вторых, факторы, связанные с взаимодействием личности окружающих людей и организации. Это влияние других людей на профессиональную карьеру человека (например, материальные возможности родительской семьи при получении образования, планирование собственной семьи и сочетание интересов семьи и организации, достижение организационного «плато» карьеры, потребность организации в специалистах данного профиля и т. д.).

Обобщая данные отечественных и зарубежных исследований, в качестве инварианта профессионализма, определяющего карьерный успех, можно выделить следующее: образованность; системность и аналитичность мышления, умение прогнозировать развитие ситуации, предвидеть результат решений, умение мыслить масштабно и реалистически одновременно; коммуникативные умения, навыки эффективного межличностного взаимодействия, проницательность, умение оказывать психологическое воздействие и влияние на других людей; высокий уровень саморегуляции: умение управлять своим состоянием, развитость самоконтроля, стрессоустойчивость; деловая направленность: активность, настойчивость и целеустремленность, направленность на принятие решений, умение решать нестандартные проблемы и задачи, стремление к постоянному повышению профессионализма; ясная «Я-концепция», реалистическое восприятие своих способностей и возможностей, высокое (адекватное)

самоуважение. По мере разворачивания карьеры происходит развитие профессиональной «Я-концепции», которая достигает зрелости только в результате достаточного профессионального опыта. Обычно на это уходит от одного до десяти лет работы. Важным направляющим элементом «Я - концепции» является так называемый «якорь карьеры». Это понятие возникло на основе эмпирических исследований карьеры менеджеров. Оно отражает наличие осознаваемых приоритетных профессиональных потребностей в структуре личности. «Якорь карьеры» возникает в процессе социализации на основе и в результате научения в начальные годы развития карьеры, он устойчив и может оставаться стабильным длительное время. По терминологии, более принятой в отечественной психологии, этому понятию соответствует понятие личностной диспозиции или установки высшего уровня.

Э. Шейн [9, с. 3–32] выделяет восемь основных типов карьерных ориентации личности. Ориентация на профессиональную компетентность предполагает стремление развивать способности в определенной области деятельности. Люди с такой ориентацией хотят развивать и совершенствовать профессиональные знания и умения, достигая успеха в избранной профессии, но быстро теряют интерес к работе, которая не позволяет раскрывать личностный потенциал. Они могут управлять другими людьми, но только в пределах своей компетентности. Ориентация на менеджмент предполагает направленность личности на интеграцию усилий других людей, осознание ответственности за конечный результат. Ориентация на автономию (независимость) выражается в стремлении к освобождению от организационных правил и ограничений, желании самому определять объем и сроки работы. Ориентация на стабильность проявляется в стремлении к безопасности, предсказуемости, защищенности. Она подразделяется на два подтипа: стабильность места работы и стабильность места жительства. Стабильность места работы подразумевает поиск работы в надежной организации, которая обеспечивает определенный срок службы и социальные гарантии. Ориентация на стабильность места жительства предполагает желание работать только в своем регионе, избегание командировок или перемены мест, даже если они предполагают повышение в должности или в зарплате. Ориентация на служение связана с реализацией в работе гуманистических ценностей, стремления помогать людям, приносить пользу и добро. Ориентация на вызов включает в себя стремление соревноваться, бороться, побеждать, преодолевать трудности. Она предполагает склонность к риску, направленность на решение трудных задач. Ориентация на интеграцию стилей жизни направлена на достижение гармоничного равновесия всех сторон жизни человека – работы, семьи, досуга, дружеского общения и т. п.

Ориентация на предпринимательство связана с желанием создать свое собственное дело, идею, предприятие, которое человек воспринимает как продолжение себя. Он готов преодолевать трудности и идти на риск ради процветания своего дела.

Стремление сделать карьеру является неотъемлемым желанием человека, ориентированного на реализацию своего личного потенциала. Поэтому каждому человеку важно осознать карьерные ориентации и адекватно понимать, чего же он на самом деле хочет достичь в жизни. Это важно и для того, чтобы профессиональное самоопределение не оказалось ошибочным, а его итоги были продуктивными. Конкретный инструментарий исследования позволяет изучить профессиональную мотивацию и определить, насколько широк ее спектр у отдельного человека. Разнообразие ориентаций личности в области социального и профессионального взаимодействия позволяет легче преодолевать негативные ситуации, более активно действовать в изменяющейся среде.

Одной из задач нашего исследования являлось изучение общепрофессиональных или карьерных ориентаций и стремления личности к самоактуализации как одного из ведущих компонентов самореализации человека. Обратимся к анализу полученных результатов выявления карьерных ориентаций молодых педагогов.

Следует отметить, что все типы карьерных ориентаций выражены достаточно ярко, что характеризует высокую значимость профессиональной карьеры в жизни молодых людей. В то же время можно выделить ведущие карьерные ориентации, к которым относятся стабильность места работы, автономия, служение, профессиональная компетентность. Наименее выраженной карьерной ориентацией оказывается стабильность места жительства.

Таким образом, система ценностных ориентаций по отношению к профессиональной деятельности у молодых педагогов характеризуется ориентацией на стабильность и безопасность. Они предпочитают стабильную и предсказуемую работу в организации, которая обеспечивает длительный срок службы, имеет хорошую репутацию, выглядит вполне стабильно и надежно в своей области. Молодые педагоги склонны делегировать ответственность за управление своей карьерой на администрацию и работодателя, их можно назвать «людьми организации», они готовы следовать нормам и ценностям своей организации, проявлять по отношению к ней преданность и лояльность. В то же время начинающие учителя имеют осознаваемую приоритетную профессиональную потребность в автономии, проявляющуюся в стремлении к независимости и свободе выбора способов и средств достижения профессиональных результатов. Для молодых педагогов важно самим определять, когда работать, над

чем и сколько. Действительно, педагогическая деятельность предполагает определенную свободу действий в отношении организации своего рабочего дня, управления временем и определения методов и дидактических приемов ведения занятий и т. д. С другой стороны, школа предоставляет определенную стабильность в профессиональной карьере. Являясь государственным учреждением, школа менее подвержена экономическим рискам, банкротству, разорению, и, как следствие, потере работы ее сотрудников. Немаловажное значение для молодых педагогов имеет и возможность реализовывать личностно значимые цели (например, помогать другим, учить, добиваться гармонии между людьми, сделать мир лучше и др.). Педагогическая деятельность в полной мере способствует реализации гуманистических ценностей в своей деятельности, что позволяет молодому человеку ощущать свою значимость для мира и других людей, быть полезным для них. Необходимость преподавания определенных школьных предметов, задача передачи знаний повышает значимость профессиональной компетентности как карьерной ориентации, желая совершенствовать свой профессиональный уровень, достигать определенного мастерства и свободы в реализации профессиональных целей. Молодые педагоги стремятся развивать свои таланты и умения в определенной профессиональной сфере и особенно счастливы тогда, когда достигают успеха в конкретно выбранной профессиональной сфере.

Обратимся к результатам частотного анализа выраженности карьерных ориентаций в исследуемой группе.

Наиболее часто встречающимися карьерными ориентациями являются ориентации на служение и стабильность места работы. В то же время достаточно высокий процент испытуемых испытывает профессиональную потребность в вызове и интеграции стиля жизни. Наиболее отвергаемыми карьерными ориентациями являются ориентации на стабильность места жительства, менеджмент и предпринимательство. Таким образом, среди молодых педагогов чаще всего встречаются люди, заинтересованные в работе в стабильной организации, позволяющей реализовывать те личностно значимые цели, которые связаны с гуманистической ориентацией на добро и помощь другим людям. В то же время немаловажной стороной педагогической профессии является возможность интеграции различных сторон жизни, развития способности преодолевать самые разнообразные препятствия на пути к цели. Ориентации на конкурентные отношения, доминирование, взятие на себя ответственности за деятельность других людей, интеграция их усилий и ответственность за конечный результат наименее редко встречаются среди молодых педагогов.

Результаты исследования самоактуализационных тенденций личности молодого педагога показывают, что уровень выраженности самоактуализационных тенденций не является достаточно высоким и по некоторым параметрам не достигает уровня стремления к самоактуализации (взгляд на природу человека, автономность, спонтанность). Наиболее выраженными тенденциями к самоактуализации у молодых педагогов являются принятие гуманистических ценностей и ориентация во времени. Молодые люди хорошо понимают экзистенциальную ценность жизни «здесь и теперь», способны наслаждаться актуальным моментом, не сравнивая его с прошлыми радостями и не обесценивая предвкушением грядущих успехов. Они разделяют ценности самоактуализирующей личности (истина, добро, красота, целостность, отсутствие раздвоенности, жизненность, уникальность, совершенство, свершения, справедливость, порядок, простота, легкость без усилия, игра, самодостаточность), что отражает их стремление к гармоничному бытию и здоровым отношениям с людьми, далекое от желания манипулировать ими в своих интересах. Но в то же время их отличает недостаточная вера в людей, в могущество человеческих возможностей, в искренность намерений других людей, в возможность устанавливать с ними доверительные контакты, основанные на открытости и честности во взаимоотношениях. Недостаточно выражены у молодых педагогов и стремления к автономности и спонтанности, которые отражают зрелую и уверенную жизненную позицию, связанную с принятием ответственности за свою жизнь и проявлением независимости и свободы, доверия к окружающему миру и уверенности в себе, возможности реагировать спонтанно и естественно на различные профессиональные и жизненные ситуации.

Рассмотрим соотношение выраженности самоактуализационных тенденций в исследуемой группе. Следует отметить, что выраженность самоактуализации в данной группе оказывается умеренной практически по всем показателям. Особенно редко среди молодых педагогов встречаются люди с такими самоактуализационными тенденциями, как спонтанность, автономность, взгляд на природу человека, аутосимпатия. Здесь распределение результатов смещено в сторону низких результатов, что свидетельствует скорее об отказе от самоактуализации и недостаточной личностной зрелости молодых специалистов. Чаще всего среди начинающих учителей встречаются молодые люди, разделяющие ценности самоактуализирующейся личности, обладающие творческим отношением к жизни, способные концентрироваться на настоящем моменте и понимающие его экзистенциальную ценность.

И в завершение обратимся к описанию взаимосвязей карьерных ориентаций и самоактуализационных тенденций личности молодого педагога.

Проведенный корреляционный анализ показывает наличие взаимосвязанных карьерных ориентаций, определяющих профессиональную доминанту личности учителя. Так, обнаружена тесная взаимосвязь трех карьерных ориентаций: автономии, менеджмента и предпринимательства, которые выступают как интегральное образование в карьере молодого учителя, проявляющееся в отказе или принятии ориентации на предпринимательство в сфере образования и самостоятельности в реализации своих профессиональных действий. Ориентация на образовательный бизнес характерна для молодых людей со стремлением к сохранению своего географического положения, стабильности места жительства и в то же время опосредуется стремлением к познанию, расширению границ своего опыта. Стремление к самоактуализации, принятие ценностей самоактуализирующейся личности, положительный взгляд на природу человека, способность жить «здесь и сейчас» в большей степени опосредует такую карьерную ориентацию, как служение, которая, по сути, является способом реализации самоактуализационных тенденций в профессиональной сфере. Ориентация на служение связывается и со стремлением к интеграции различных сторон своей жизни, стремлением к ее целостности и взаимодополнительности. Интересно, что ориентация на профессиональную компетентность связана со снижением значимости интеграции стилей жизни и более низкой гибкостью в общении, недостаток которой молодой педагог, возможно, и пытается компенсировать большим погружением в предметную сферу, расширением своего кругозора. В то же время вызов, соревновательная позиция в профессиональной деятельности в большей степени проявляется у молодых педагогов с меньшим самопониманием, защитной позицией в адрес своего Я.

Список литературы

1. Бедерханова В.П. Становление личностно ориентированной позиции педагога: дис. ... д-ра пед. наук. Краснодар, 2002. 413 с.
2. Бодалев А.А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения. М.: Флинта; Наука, 1998. 168 с.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессий. М.: Академический проект, 2003. 336 с.
4. Леонтьев Д.А. Психология с человеческим лицом / под ред. Д.А. Леонтьева, В.Г. Щур. М.: Смысл, 1997. 336 с.

5. Панова Н.В. Причины снижения уровня личностно-профессионального развития на разных этапах жизненного пути // Науч.-теор. журн. «Ученые записки университета П.Ф. Лесгафта». СПб., 2010 г. № 1(59) С. 69–73.
6. Пряжников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения. М.: Московский психолого-социальный институт, 2002. 400 с.
7. Слостенин В.А. и др. Педагогика: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Слостенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; под ред. В.А. Слостенина. М.: Издательский центр «Академия», 2002. 576 с.
8. Слободчиков В. И. Антропологический кризис европейской модели человека / В. И. Слободчиков // Кентавр. 2005. №36. С. 24–29.
9. Shcein E.H. Career Anchors: Instrument: Discovering Your Real Values // Jossey Bass; Revised edition edition. 1985. 72 p.
10. Super D.E. Toward a comprehensive theory of career development // D.H. Montrose, S.J. Shinkman (Eds). Career development: Theory and practice. Springfield IL: Charles C. Thomas, 1992. 391 p.

CAREER ORIENTATIONS AND ASPIRATION TO SELF-ACTUALIZATION AS LEADING COMPONENTS OF SELF-REALIZATION OF THE YOUNG EXPERT-TEACHER

N.B. Lisovskaya, E.A. Troshchinina

Herzen State Pedagogical University of Russia, St. Petersburg

The article considers the problems of professional self-realization. The results of the study career orientations and self-actualization trends in the structure of professional fulfillment young teacher in the modern education system.

Keywords: professional fulfillment, career, career guidance, self-actualization, values.

Об авторах:

ЛИСОВСКАЯ Наталья Борисовна – кандидат психологических наук, доцент кафедры организационной психологии, ГОУ ВПО «Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена» (191186, Санкт-Петербург, наб. р. Мойки, д. 48), e-mail: lisovskaja@mail.ru

ТРОЩИНИНА Екатерина Андреевна – соискатель кафедры организационной психологии, ГОУ ВПО «Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена» (191186, Санкт-Петербург, наб. р. Мойки, д. 48), e-mail: katerina-herzen@mail.ru

Научная библиотека ТвГУ