

УДК 159.99

## **ОСОБЕННОСТИ КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ-ПЕДАГОГОВ НА ЭТАПЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ**

**Н.Б. Лисовская, К.В. Ермолина**

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

Представлены результаты исследования особенностей карьерных ориентаций молодых специалистов-педагогов на этапе профессиональной адаптации. По результатам исследования было выявлено, что доминирующими ориентациями в выборе карьеры молодых педагогов являются «стабильность места работы», «служение», «интеграция стилей жизни», а наименее важными – «предпринимательство» и «менеджмент».

**Ключевые слова:** *мотивация трудовой деятельности, профессиональная направленность, карьера, карьерные ориентации, самореализация.*

Социально-экономическая реорганизация российского общества, осуществляемая в настоящее время, предъявляет значительные требования ко всем государственным и коммерческим организациям страны. Реализация национальных проектов, а также ориентация на инновационные преобразования затрагивает, главным образом, социальные проблемы, в частности, на первый план выступают вопросы, касающиеся подготовки, трудоустройства и последующей поддержки молодых специалистов. Наиболее остро эта проблема обнаруживается в системе государственных общеобразовательных учреждений, поскольку современные школы испытывают серьезные затруднения, связанные с оттоком молодых и перспективных работников в другие сферы. По статистике Министерства образования и науки, не больше половины выпускников педагогических вузов становятся впоследствии учителями. Даже в регионах, где велика безработица, после педвуза в школы стремятся до 80 % выпускников, однако уже через три года работы показатель снижается до 30 % [4]. Общее «старение» персонала, а также отсутствие распределения молодых специалистов после окончания высших и средних специальных учебных заведений делают актуальными проблемы не только их привлечения, но и удержания.

Известно, что во многом профессиональное становление молодого сотрудника, а в конечном итоге и его карьерный пост зависят в большей степени от того, насколько успешными окажутся его первые

годы работы, поскольку именно в этот период он интенсивно овладевает профессией.

Принято считать, что процесс адаптации на этапе вхождения человека в новую профессиональную деятельность охватывает трехлетний период [2, с. 230–237].

Адаптация к новой профессии или обязанностям, специфике работы в той или иной организации определяется как профессиональная и характеризуется раскрытием и освоением возможностей работника как конкретного специалиста, формированием положительного отношения к своей деятельности [3, с. 43–59].

Внимание к профессиональной адаптации личности обусловлено как минимум двумя причинами: во-первых, именно в процессе субъект-субъектного, а не субъект-объектного взаимодействия актуализируется роль психологической (если быть более точным – социально-психологической) адаптации человека в сравнении с другой его формой существования – физиологической, и, во-вторых, всем профессиональным средам вне зависимости от их предметной ориентации (техника, знаковый образ, природа, искусство) присущ проектирующий и организационно-контролирующий контур функционирования. Профессиональная адаптация – это такой процесс, посредством которого молодой специалист, с одной стороны, удовлетворяет свои требования и ожидания, предъявляемые к профессии и условиям ее осуществления и, с другой, тем требованиям, которые к нему предъявляют структура и содержание деятельности, условия ее осуществления и те социальные группы, под контролем и участии которых протекает его профессиональная деятельность.

Проблема профессиональной адаптации личности – один из аспектов общей проблемы ее социально-психологической адаптации, задача которой – обеспечение самоопределения личности в трудовом обществе.

Адаптация молодого специалиста к сложной полифункциональной педагогической деятельности является целостным, длительным и непрерывным процессом, ориентированным на формирование определенных личностных качеств, профессиональных способностей, знаний, умений и навыков, необходимых для его дальнейшей эффективной работы.

Самые первые шаги новичка на профессиональном пути сопровождаются высокой неопределенностью, дефицитом информации и соответствующим напряжением. Психологическое обеспечение профессиональной адаптации предполагает в первую очередь определение объема, качества и формы предоставления информации об учреждении, различных его службах, о коллективе, его структуре, традициях, групповых нормах, социальных ожиданиях по отношению к

новичку и т. д. на основании анализа условий, предъявляемых организацией (Ю.А. Шеркович, Т.С. Кабаченко и др.).

От того, насколько успешным окажется для молодого педагога период адаптации, зависит не только желание продолжать работать в сфере образования, но и профессиональный рост, поскольку именно этот этап оказывается наиболее значимым при построении карьеры.

Проблемы, связанные с профессиональной карьерой и карьерными ориентациями, становятся предметом исследований в различных областях научного знания.

Карьера в широком смысле представляет собой общую последовательность этапов развития человека в основных сферах жизни (трудовой, семейной, досуговой). При этом карьера характеризуется динамикой социально-экономического положения, статусно-ролевых характеристик, форм социальной активности личности. В более узком смысле понятие карьеры связывается с динамикой положения и активности личности в трудовой деятельности.

Сущностной составляющей понятия карьеры является продвижение, т. е. рост, движение вперед, переход. Карьера в широком понимании – это активное продвижение человека в освоении и совершенствовании способа жизнедеятельности, обеспечивающего его устойчивость в потоке социальной жизни [1, с.110–122].

Если рассматривать карьеру как последовательность видов работы, выполняемых индивидом в ходе его трудовой деятельности, можно выделить два вида карьеры: структурированная – представляющая собой упорядоченную последовательность связанных друг с другом видов работы, и неструктурированная.

При структурированной карьере виды работы выстраиваются в иерархию с ростом доходов и престижа. Основываясь на таком определении, можно выделить профессиональные группы людей, для которых характерен тот или иной вид карьеры. Люди, занимающиеся неквалифицированным физическим трудом, обычно имеют неструктурированные карьеры, для них служебные перемещения носят случайный характер. Люди с высокой профессиональной квалификацией строят более структурированные образцы карьеры. Структурированные карьеры характерны для работников умственного труда, особенно для мужчин.

Карьера – это продвижение человека по ступеням производственной, имущественной, социальной, административной или иной иерархии. Характер, тип карьеры, ее темп определяются как господствующими общественными отношениями, объективными возможностями, предоставляемыми данным обществом для ее осуществления, так и обстоятельствами жизни конкретного индивида,

его личными способностями, целеустремленностью, волей, семейным положением, состоянием здоровья и др. [5, с. 221–232].

Д. Холл рассматривает три уровня исследования индивидуальных карьерных процессов:

«Первый уровень: Микроуровневые факторы – анализ возрастного развития, особенностей социализации (в том числе организационной), мотивации и принятия карьерных решений.

Второй уровень: Изучение взаимосвязи производственной и семейной сфер в жизни человека, развивающие воздействия профессиональной среды.

Третий уровень: Изучение влияния общественных процессов: социо-культурных изменений, происходящих в обществе, состоянии рынка труда» [6, с. 35–70].

Факторы, влияющие на карьеру, чрезвычайно многочисленны, многообразны и разновекторны, еще более разнообразны их комбинации. Автор предлагает выделить две группы факторов: психологические и непсихологические. К группе психологических факторов относятся организационно-психологические (организационная культура, стиль руководства, организационный климат); личностные (интеллектуальные, волевые, организационно-деловые, коммуникативные, эмоциональные); характеристики сферы самосознания (деятельная и коммуникативная самоэффективность); потребностно-мотивационные (локус контроля, мотивации в карьере).

Факторы непсихологические включают широкий спектр внешней организации (благоприятной или неблагоприятной) карьерного пространства:

- экономические (выраженность материальных стимулов);
- социально-демографические (пол, возраст, порядок рождения в семье, количество детей);
- политические (принадлежность к политической партии);
- правовые (законодательное регулирование карьеры);
- медицинские (состояние здоровья, уровень внутренней энергии, глубинный тонус);
- социально-культурные (национальные особенности, организационной структуры);
- географические (место расположения организации);
- социально-профессиональные (уровень профессионализма, профкомпетентность, повышение квалификации, конкретный практический опыт, стаж работы);
- образовательные (уровень образования, профиль образования, рейтинг образовательного учреждения);

- протекционизм (покровительство со стороны вышестоящего руководства, помощь родных, друзей, коллег по первичным этапам работы).

Сегодня в ряд перспективных направлений к исследованию карьеры выдвигается личностно-ориентированный подход. К наиболее значимым личностным факторам, влияющим на карьеру, относятся: уверенность в своей карьерной эффективности, т. е. самоэффективность; личная ответственность за решения по реализации карьеры, связанная с интервальным локусом контроля, мотивация к карьере; эмоциональная стабильность и неконфликтность, соответствующие низким показателям по признакам нейротизма и психотизма.

В зарубежной психологии в 1990-х гг. появились исчерпывающие обзоры и метаанализы, которые позволили определить взаимосвязи конкретных личностных черт и трудового поведения, развития профессиональной карьеры. Были обнаружены два коррелята для всех профессий, которые негативно сказываются на профессиональной деятельности и карьере:

- добросовестность (к ней также относятся аккуратность, ответственность, настойчивость, трудолюбие);
- нейротизм (отражает тревожность, нервозность и т. д.).

Можно выделить четыре направления изучения влияния личностных факторов на развитие карьеры:

- исследование способностей и структуры профессиональных интересов;
- исследования влияния личностных качеств (эстраверсия, интроверсия, психотизм, нейротизм, ответственность, открытость новому опыту, добросовестность и др.);
- исследования локуса контроля как значимого личностного фактора карьерного развития;
- исследования мотивационной структуры личности во взаимосвязи с профессиональным развитием, изучение мотивации и демотивации в карьере;
- исследования самоэффективности как составляющей Я-концепции и личностного фактора концепции индивидуальной карьеры.

На карьеру оказывают влияние многочисленные факторы. Среди них особое место занимают особенности структуры и деятельности определенной отрасли. К описательным показателям структуры организаций относят следующее: специализацию (степень разделения труда); стандартизацию и формализацию (степень, в которой труд оформлен в процедуру и формально описан), централизацию (степень

зависимости работы от руководства); конфигурацию (схему структуры организации с ее линейными, штатными характеристиками).

В 1970-х гг. Э.Г. Шейн на основе эмпирических исследований менеджеров разработал якорную модель профессионального развития, согласно которой в определенной профессиональной деятельности существует несколько направлений продвижения субъекта, соответствующих его карьерным ориентациям.

В начале им было введено пять якорей карьеры, отражающих определенное содержание Я-концепции в контексте профессионального продвижения: 1) «техническая-функциональная компетентность»; 2) «организаторская компетентность»; 3) автономия/независимость»; 4) «безопасность / стабильность»; 5) «предпринимательская креативность».

Последующие исследования в 1980-х гг. позволили идентифицировать еще три карьерных якоря: 6) «служение или преданность делу»; 7) «чистый вызов»; 8) «стиль жизни».

Карьерные ориентации субъекта рассматривались Шейном как результат индивидуальной профессиональной и организационной социализации, которые выполняют функцию регуляции между его потребностями и ценностями организационной культуры [7, с. 3–32].

С целью выявления особенностей карьерных ориентаций молодых специалистов-педагогов на этапе профессиональной адаптации в 2010–2011 гг. нами было проведено исследование, в котором приняли участие 96 молодых специалистов из 54 государственных общеобразовательных учреждений Санкт-Петербурга в возрасте от 19 до 30 лет. Молодые педагоги на момент обследования имели непрерывный стаж на нынешнем месте работы до трех лет, т. е. находились на этапе профессиональной адаптации.

Для выявления структуры карьерных ориентаций и доминирующей ориентации в выборе карьеры, способствующих успешной адаптации и удовлетворенности работой молодых специалистов-педагогов, использовался опросник карьерных ориентаций («Якоря карьеры») Э. Шейна (перевод и адаптация В.А. Чикер, В.Э. Винокурова), уровня адаптации – опросник для оценки уровня социально-психологической адаптации учителя средней школы Р.Х. Исмаилова в адаптации М.А. Дмитриевой, удовлетворенности работой – методика «Диагностика удовлетворенности работой» В.А. Розановой.

По результатам исследования было выявлено, что доминирующими ориентациями в выборе карьеры молодых педагогов являются «стабильность места работы» (85 % опрошенных), «служение» (75 %), «интеграция стилей жизни» (69 %), а наименее

важными – «предпринимательство» (55 %) и «менеджмент» (55 %) (см. таблицу).

#### Структура карьерных ориентаций молодых специалистов-педагогов

Карьерные ориентации	Значение по шкале	Стандартное отклонение
Стабильность места работы	8,7	1,51
Служение	8,0	1,71
Интеграция стилей жизни	7,3	1,66
Автономия (независимость)	6,1	1,92
Профессиональная компетентность	6,1	1,90
Вызов	5,4	1,78
Стабильность места жительства	5,2	2,48
Менеджмент	5,1	2,32
Предпринимательство	4,5	1,98

Таким образом, можно предположить, что молодые специалисты, работающие в сфере общего образования, склонны испытывать сильную потребность в безопасности и стабильности своего места работы. Их не привлекают авантюрные или краткосрочные проекты, они не любят рисковать. В построении своей карьеры молодые специалисты-педагоги ориентированы на выбор такой организации, которая обеспечит им стабильность на долгие годы, социальные гарантии. Очевидно, что выбор школы в качестве первого работодателя не случаен – именно государственное образовательное учреждение является наиболее надежным работодателем и способно обеспечить гарантии найма на долгий срок.

По результатам исследования также можно отметить, что молодые специалисты склонны перекладывать на организацию ответственность за управление своей карьерой, связывать свое карьерное будущее с конкретным учреждением, в которое они поступают на работу. Следовательно, обеспечение молодых специалистов информацией о возможностях и особенностях планирования карьеры с учетом специфики конкретного учреждения создает надежный ресурс для управления их педагогической карьерой.

Молодые специалисты в первые годы работы ориентированы больше на ценности, чем на требующиеся в данном виде деятельности способности. Они стремятся приносить пользу людям, обществу и не испытывают тяги к власти и управлению. В своей работе молодые педагоги стремятся получить возможность максимально эффективно использовать свои таланты и опыт для реализации общественно важной

цели, основными ценностями для них являются «работа с людьми», «служение человечеству», «помощь людям», «желание сделать мир лучше» и др. Они стремятся работать с подрастающим поколением, в сфере образования, поскольку именно школа как работодатель позволяет им реализовать свои главные ценности в жизни.

В то же время молодые учителя ориентированы на интеграцию различных сторон образа жизни, они не хотят, чтобы в их жизни доминировала только семья или только карьера, или только саморазвитие, они стремятся к тому, чтобы все было сбалансировано.

Сравнительный анализ карьерных ориентаций молодых специалистов с разным стажем работы не выявил значимых различий, следовательно, описанные карьерные ориентации сохраняются на протяжении всего этапа профессиональной адаптации.

Подавляющее большинство молодых специалистов, принявших участие в исследовании, демонстрируют очень высокие показатели по уровню социально-психологической адаптации (свыше 83 баллов из 108 возможных) и только 11 % опрошенных имеют средний (выраженный) уровень (от 55 до 82 баллов). Однако только 21 % молодых специалистов полностью удовлетворены работой. Недовольство в основном вызывают заработная плата в смысле соответствия трудозатратам и по сравнению с тем, сколько за такую же работу платят в других учреждениях (указали 64 % опрошенных), санитарно-гигиенические условия (23 %) и слаженность действий других работников (16 %).

В ходе исследования выявлены положительные значимые взаимосвязи между удовлетворенностью молодым специалистом своим положением в коллективе и такими карьерными ориентациями, как:

- профессиональная компетентность ( $r=0,22$ ,  $p<0,05$ );
- независимость ( $r=0,29$ ,  $p<0,05$ );
- служение ( $r=0,21$ ,  $p<0,05$ );
- вызов ( $r=0,26$ ,  $p<0,05$ );
- интеграция стилей жизни ( $r=0,26$ ,  $p<0,05$ ).

Таким образом, можно предположить, что чем больше в структуре карьерных ориентаций молодого специалиста преобладает стремление достигать успеха в педагогической деятельности, быть мастером своего дела, стремление реализовать свои ценности и цели, преодолевать препятствия и решать сложные задачи, но в то же время характерна ориентация на сбалансированность различных аспектов своей жизни, тем более он будет удовлетворен своим положением в коллективе на этапе профессиональной адаптации.

Отрицательные значимые корреляции выявлены между карьерной ориентацией на интеграцию стилей жизни и удовлетворенностью молодым специалистом такими параметрами, как:

- заработная плата ( $r=-0,23$ ,  $p<0,05$ );
- служебное (профессиональное) продвижение ( $r=-0,25$ ,  $p<0,05$ );
- возможности продвижения ( $r=-0,28$ ,  $p<0,05$ ).

Чем больше молодой специалист стремится к сбалансированности различных сфер своей жизнедеятельности, чем более гармонично он планирует свое время и свою нагрузку, тем менее он удовлетворен своим уровнем заработной платы, темпами повышения квалификационной категории, а также перспективами профессионального роста.

Также выявлены значимые отрицательные взаимосвязи между оценкой молодым специалистом отношений между коллегами-педагогами и карьерными ориентациями «менеджмент» ( $r=-0,21$ ,  $p<0,05$ ) и «предпринимательство» ( $r=-0,24$ ,  $p<0,05$ ). Это свидетельствует о том, что чем больше молодой педагог ориентирован на интеграцию усилий других людей, на готовность нести ответственность за конечный результат работы всего коллектива, а также постоянно улучшать работу, создавать что-то новое, ранее не использовавшееся в работе другими специалистами, тем меньше он удовлетворен коллективом и отношениями в нем. Возможно это связано с тем, что более старшие коллеги, опытные учителя не всегда готовы принять инициативу молодого учителя, консервативны в своих методах и способах организации работы.

Положительная корреляция также отмечается между показателем удовлетворенности молодым специалистом санитарно-гигиеническими условиями (оснащенность рабочего кабинета, шум и т. д.) и такими карьерными ориентациями, как:

- стабильность места работы ( $r=0,22$ ,  $p<0,05$ );
- предпринимательство ( $r=0,29$ ,  $p<0,05$ ).

Таким образом, у молодых специалистов доминирующая карьерная ориентация («стабильность места работы») и наименее значимая («предпринимательство») взаимосвязаны с удовлетворенностью условиями труда, причем чем менее выражена ориентация на педагогическую деятельность в надежной стабильной организации и возможность самостоятельно организовывать свою работу, тем более он не удовлетворен условиями, которые создает для этого образовательное учреждение. То есть молодые педагоги, которые стремятся к нововведениям, улучшениям условий своей профессиональной деятельности на этапе адаптации, больше удовлетворены существующими условиями, в которые их ставит образовательное учреждение, чем молодые учителя, не проявляющие активность в процессе адаптации. В то же время доминирующая карьерная ориентация на стабильность места работы способствует

принятию тех условий, в которые ставит молодого специалиста образовательное учреждение, а в конечном итоге способствует его успешной профессиональной адаптации.

И хотя нет прямых взаимосвязей между карьерными ориентациями молодого специалиста-педагога и общего уровня адаптации, несомненно, структура карьерных ориентаций влияет на показатели успешной адаптации молодого учителя, связанные как с пространством его межличностного взаимодействия (удовлетворенность своим положением в коллективе и отношениями между коллегами и др.), так и с организационными условиями (служебным (профессиональным) продвижением, возможностями продвижения в образовательном учреждении, заработной платой и т. д.).

### **Список литературы**

1. Михайлов И.В. Проблема профессиональной зрелости в трудах Д.Е. Сьюпера // Вопросы психологии. 1975. № 5. С.110–122.
2. Психология в управлении человеческими ресурсами / под. ред. Т.С. Кабаченко. СПб: Питер, 2003. 339 с.
3. Урбанович А. А. Психология управления. Минск: Харвен, 2003. 640 с.
4. Федеральный портал «Российское образование» // URL: [http://www.edu.ru/index.php?page\\_id=5&topic\\_id=3&date=&sid=1058](http://www.edu.ru/index.php?page_id=5&topic_id=3&date=&sid=1058)
5. Чернышев Я.Л. Понятие «профессиональная карьера»: потребностно-мотивационная характеристика // Мир психологии. 2008. № 2. С.221–232.
6. Hall D.T. Careers in organization. Glenview, IL.Scott, Foresman, 1976.
7. Shcein E.H. Career Anchors: Instrument: Discovering Your Real Values / Jossey Bass; Revised edition edition, 1985. 72 p.

## FEATURES OF CAREER ORIENTATIONS OF YOUNG EXPERTS-TEACHERS AT A STAGE OF PROFESSIONAL ADAPTATION

N.B. Lisovskaya, C.V. Yermolina

Russian State Pedagogical University named after A.I. Herzen, St. Petersburg

In article results of research of features of career orientations of young experts-teachers at a stage of professional adaptation are presented. By results of research it has been revealed that dominating orientations in a choice of career of young teachers are «stability of a place of work», «service», «integration of styles of life», and the least important – «business» and «management».

**Keywords:** *career, career orientations, professional adaptation, satisfaction work, young experts.*

*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

ЕРМОЛИНА Клавдия Владимировна – аспирант кафедры организационной психологии, ГОУ ВПО «Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена» (191186, Санкт-Петербург, наб. р. Мойки, д. 48), e-mail: morskay\_sova@mail.ru