

УДК 378.126+378.661

ДИАГНОСТИКА ПРОБЛЕМ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ТРАЕКТОРИИ АСПИРАНТОВ МЕДИЦИНСКОГО ВУЗА

А.С. Соколова

Первый Московский государственный университет, г. Москва

Анализируется опыт реализации комплексного диагностического подхода при формировании профессиональной траектории аспирантов–молодых преподавателей вуза на её начальном этапе. Подбор комплекса методик и анализ результатов диагностики позволили выделить универсальные ключевые позиции, на которые может опираться молодой специалист для оптимизации своего карьерного движения.

Ключевые слова: *карьера, диагностика проблем развития карьеры, исследовательский этап развития карьеры, тестирование, профессиональный личностный тип, ценностные ориентации в карьере, индивидуальный психологический тип.*

Современный медицинский вуз предъявляет определенные требования к молодому специалисту: к его способностям самореализации в труде, к принятию ответственных решений, настойчивости в реализации своих профессиональных устремлений.

В современной динамичной социально-экономической ситуации важными для психологии и педагогики становятся проблемы, связанные с построением и развитием карьеры, так как именно данный процесс дает возможность человеку максимально полно реализовать свои способности, возможности и потребности, получая при этом удовлетворение от своей деятельности.

Карьера в привычном или подразумеваемом смысле этого слова означает «1) продвижение в какой-либо сфере деятельности; 2) достижение известности, славы, выгоды; 3) обозначение рода занятий, профессии» [4, с. 302]. Однако в современных социально-экономических и социально-педагогических условиях в ряде стран, включая и Россию, понятие «карьера» становится более широким. Вбирая в себя все три указанных выше значения, ныне это понятие и термин все чаще используются для обозначения более широкого спектра факторов и параметров жизнедеятельности современного человека. В последние годы стал исчезать негативный оттенок понятия «карьера»: сейчас человек, «делающий карьеру», рассматривается, скорее, как имеющий ориентацию на реализацию личностного и профессионального потенциала. Карьера – это один из показателей

индивидуальной профессиональной жизни человека и уровня его самореализации.

Научные изыскания в области проблематики развития карьеры достаточно разнообразны. В зарубежной и отечественной психологии и педагогике хорошо изучены мотивация карьеры, постановка карьерных целей, механизмы карьерного процесса, возможности управления карьерой персонала в организации, факторы, способствующие успешному развитию индивидуальной карьеры, становление и развитие личности в ходе карьерного продвижения. Можно назвать таких известных исследователей данной проблематики, как А.А. Деркач, А.С. Гусева, А.Д. Кибанов, С. Осипов, Е.А. Могилевкин, М.В. Сафонова, Д. Супер, Д. Холл и др. Вместе с тем еще недостаточно рассмотрены психологические особенности представлений о карьере, посвященных начальным этапам развития карьеры, а также периоду обучения в аспирантуре. Актуальность такого исследования определяется тем, что в этот период происходит специфическое формирование представлений о карьере, что отражается в специфике постановки карьерных целей и разработки планов, определяющих успешность карьерно-профессионального развития в целом.

Особенно актуальным представляется исследование, посвященное изучению проблем становления и развития карьеры медицинских работников. По мнению В.А. Ядова [5, с. 82], медицина – самая «профессиональная» из всех областей, имеющая и свои обществу, и свой кодекс морали (клятву Гиппократу), и свои термины, и пр. Именно в поведении врачей существует своеобразная психология, особый профессиональный язык, специфические привычки. Ценностная и профессиональная ориентация врачей исследовалась в работах С.Я. Фрейдлина, Г.Л. Гомельской, Г.В. Кухленко, Т.Н. Каюковой, Е.А. Логиновой. Описательные характеристики личности врача приводятся в работах В.Л. Данилевского, Ф. Баумгартена, В.М. Банщикова, А.П. Громова, В.А. Ташлыкова. Вместе с тем еще недостаточно рассмотрены психологические особенности представлений о карьере медицинских работников на начальных этапах развития карьеры, а также в период обучения в аспирантуре. Малоисследованной областью остаётся также проблема педагогической поддержки формирования ценностной и профессиональной ориентации аспирантов – молодых преподавателей медицинского вуза в контексте общей динамики развития карьеры, формирования индивидуальной профессиональной траектории.

На базе лаборатории по изучению проблем организации высшего и послевузовского образования при кафедре педагогики факультета дополнительного профессионального образования преподавателей (ФДПОП) Первого Московского государственного медицинского

университета начата работа по данной проблематике. В исследовательском проекте приняли участие 30 молодых преподавателей (второй год обучения в аспирантуре) различных медицинских специальностей в возрасте от 23 до 30 лет, проходящих обучение на кафедре для получения диплома «Преподаватель высшей школы» (из них: 24 женщины и 6 мужчин). В группе была проведена работа по диагностике личностных особенностей аспирантов (типологический опросник Майерс–Бриггс), профессиональных личностных типов (тест Д. Холланда), карьерных и ценностных ориентаций (методика «Якоря карьеры» Э. Шейна) с целью диагностики проблем формирования профессиональной траектории.

Описание методов исследования

Типологический опросник Майерс–Бриггс (МВТИ)

Опросник содержит 94 вопроса. Каждый вопрос содержит два или три варианта ответов. Предлагаются вопросы двух типов: 1) респонденту необходимо выбрать, какой из вариантов ответа больше совпадает с тем, что он обычно чувствует или делает; 2) респонденту нужно определить, какое слово в паре ему больше нравится.

Респондент отмечает свой вариант ответа на каждый вопрос на специальном бланке, обводя в кружок букву выбранного варианта ответа. Бланки ответов обрабатываются в соответствии с ключом. С помощью опросника выявляются следующие шкалы [2, с. 18]:

Шкала E — I: источники энергии (E – Экстравертированный тип, I – Интровертированный тип).

Шкала S — N: сбор информации (S— Сенсорный тип, N — Интуитивный тип).

Шкала: принятие решений (T – мыслительный тип, F – чувствующий тип).

Шкала: способ взаимодействия с внешним миром (J – Решающий тип, P – воспринимающий тип).

В результате обработки каждому респонденту присваивается индивидуальный психологический тип, который описывается формулой из четырех английских букв, обозначающих преобладающий полюс по каждой шкале: экстраверсия или интроверсия (E — I) – первая буква, сенсорика или интуиция (S — N) – вторая буква, мышление или чувство (T — F) – третья буква, решение или восприятие (J — P) – четвертая буква.

Тест Д. Холланда по определению профессионального личностного типа

Респонденту предлагается заполнить бланк из 42 ячеек. В каждой ячейке попарно представлены профессии. Респондент отмечает ту профессию, которой он отдает предпочтение в каждой ячейке. Бланки ответов обрабатываются в соответствии с ключом. В результате

обработки каждому респонденту присваивается профессиональный личностный тип, который обозначается тремя английскими буквами, где первая буква означает ведущий профессиональный личностный тип [6, с. 10].

(R) *Реалистический тип личности.* Люди, предпочитающие больше работать с конкретными вещами, а не с идеями или людьми. Они больше ориентированы на настоящее, нежели на прошлое или будущее. Мышление весьма схематизировано, воспринимают самих себя как имеющих технические или атлетические способности. Имеют конкретные ценностные ориентации (деньги, власть, статус). Они будут избегать целей, ценностей или задач, которые будут носить более абстрактный характер. Этот тип личности будет более традиционен в своих ценностных ориентациях, так как полагается на всё уже проверенное и надежное. Этот тип обладает такими качествами, как настойчивость, зрелость, некоторая упрощённость.

(I) *Исследовательский тип личности.* Люди этого типа по своему складу аналитики и абстракционисты, которые решают свои проблемы с помощью интеллекта. Они воспринимают себя как уверенных в себе интеллектуалов, часто имеют математические способности, способности к науке. Данный тип личности менее традиционен в отношении к действительности и в ценностных ориентациях. У данного типа личности просматривается тенденция избегать межличностного общения в группе или новых знакомств. Люди этого типа имеют достижения преимущественно в академической или научной сферах. Они обладают высокой степенью оригинальности мышления, равно как и хорошими вербальными и математическими способностями.

(A) *Артистический тип личности.* Этот тип более полагается на чувства и воображение. Люди этого типа экспрессивны, обладают интуицией, оригинальны, независимы, имеют артистические или музыкальные способности. Они ценят эстетические качества и для них меньшее значение имеют политические или материальные ценности. У них есть артистические способности, они избегают непосредственных взаимоотношений, ищут контактов не напрямую, а избирательно, через художественную среду.

(S) *Социальный тип личности.* Эти люди имеют проявленный интерес к другим людям и весьма чувствительны к их нуждам и потребностям. Они любят помогать другим, имеют способность понимать других, проявляют интерес к преподаванию. Для них важна социальная активность, решение социальных проблем и межличностные отношения. Они используют свои вербальные и социальные навыки для коммуникации. Они обычно жизнерадостны и импульсивны. Социальный тип склонен к педагогической деятельности, социальной

работе и к тем видам деятельности, где нужно оказывать помощь людям.

(Е) *Предприимчивый тип личности.* Люди, которые авантюرنы, любят доминировать и убеждать. Они интересуются политическими и экономическими проблемами, их привлекает власть и роль лидера. Они воспринимают себя как агрессивных, популярных, самоуверенных, общительных, обладающих способностями лидера и ораторскими способностями. У них в меньшей степени проявлена склонность к науке. Они используют навыки общения для достижения политических или экономических целей.

(С) *Конвенциональный тип личности.* Этот тип людей с традиционной системой ценностей. Они практичны, опрятны, организованы, хорошо чувствуют себя в четко структурированных ситуациях, прекрасно чувствуют себя в видах деятельности с конкретным указанием обязанностей и с требованиями их четкого выполнения, из них получаются хорошие подчиненные, они хорошие партнеры для сильных лидеров.

Методика «Якоря карьеры»

Данный опросник предназначен для диагностики ценностных ориентаций в карьере [3, с. 207]. Стимульный материал представляет собой 41 утверждение. Респонденту необходимо проранжировать значимость этих утверждений, присвоив каждому из них балл от 1 до 10 (1 – совершенно не важно, 10 – исключительно важно) на специальном бланке. Бланки ответов обрабатываются в соответствии с ключом.

В результате обработки выявляются карьерные ориентации каждого респондента. Ориентация считается ярко выраженной, если показатель превышает 6 баллов.

Карьерные ориентации («якоря»)

1. *Профессиональная компетентность.* Прежде всего, они ориентированы на развитие своих способностей и навыков в областях, непосредственно связанных с их специальностью. Важнейшими критериями карьеры для них является постоянное совершенствование их опыта и знаний и признание их профессионализма. Вряд ли их заинтересует даже значительно более высокая должность, если она не связана с их профессиональными компетенциями. Люди этой категории испытывают чувство причастности, возникающее из содержания их работы, развивают и совершенствуют свои навыки.

2. *Менеджмент.* Эти люди рассматривают свою специализацию как ловушку и признают, что важно знать несколько функциональных областей. Они развивают знания и опыт на уровне своего бизнеса или своей отрасли. Возможности для лидерства, высокого дохода, повышенных уровней ответственности и вклад в успех своей организации являются ключевыми ценностями и мотивами. Самое

главное для них – управление: людьми, проектами, любыми бизнес-процессами – это в целом не имеет принципиального значения. Центральное понятие их профессионального развития – власть, осознание того, что от них зависит принятие ключевых решений.

3. *Автономия (независимость)*. Люди данной категории испытывают трудности, связанные с ограничением, установленными правилами, процедурами, рабочим днем, дисциплиной и т. д. Они любят выполнять работу своим способом, темпом и по собственным стандартам. Они не любят, когда работа вмешивается в их частную жизнь, поэтому предпочитают делать независимую карьеру собственным путем. Они скорее выберут низкосортную работу, чем откажутся от автономии и независимости. Для них первоочередная задача развития карьеры – получить возможность работать самостоятельно, самому решать, как, когда и что делать для достижения тех или иных целей. Карьера для них – это прежде всего способ реализации их свободы, поэтому любые рамки и строгое подчинение оттолкнут их даже от внешне привлекательной позиции.

4. *Стабильность работы*. Эти люди испытывают потребность в безопасности, защите и возможности прогнозирования и будут искать постоянную работу с минимальной вероятностью увольнения. Эти люди отождествляют свою работу со своей карьерой. Их потребность в безопасности и стабильности ограничивает выбор вариантов карьеры. Авантюрные или краткосрочные проекты и только становящиеся на ноги компании их скорее всего не привлекают. Они очень ценят социальные гарантии, которые может предложить работодатель, и, как правило, их выбор места работы связан именно с длительным контрактом и стабильным положением компании на рынке.

5. *Стабильность места жительства*. Для них важнее остаться на одном месте жительства, чем получить повышение или новую работу в новой местности. Переезд для них неприемлем, и даже частые командировки являются для них негативным фактором при рассмотрении предложения о работе.

6. *Служение*. Данная категория описывает людей, занимающихся делом по причине желания реализовать в своей работе главные ценности. Они часто ориентированы больше на ценности, чем на требующиеся в данном виде работы способности. Они стремятся приносить пользу людям, обществу, для них очень важно видеть конкретные плоды своей работы, даже если они и не выражены в материальном эквиваленте. Основной тезис построения их карьеры – получить возможность максимально эффективно использовать их таланты и опыт для реализации общественно важной цели. Люди, ориентированные на служение, общительны и часто консервативны.

7. *Вызов.* Эти люди считают успехом преодоление непреодолимых препятствий, решение неразрешимых проблем или просто выигрыш. Для одних людей вызов представляет более трудная работа, для других это – конкуренция и межличностные отношения. Они ориентированы на решение заведомо сложных задач, преодоление препятствий ради победы в конкурентной борьбе. Они чувствуют себя преуспевающими только тогда, когда постоянно вовлечены в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования. Карьера для них - это постоянный вызов их профессионализму, и они всегда готовы его принять.

8. *Интеграция стилей жизни.* Для людей этой категории карьера должна ассоциироваться с общим стилем жизни, уравновешивая потребности человека, семьи и карьеры. Они хотят, чтобы организационные отношения отражали бы уважение к их личным и семейным проблемам. Выбирать и поддерживать определенный образ жизни для них важнее, чем добиваться успеха в карьере. Развитие карьеры их привлекает только в том случае, если она не нарушает привычный им стиль жизни и окружение. Для них важно, чтобы все было уравновешено – карьера, семья, личные интересы.

9. *Предпринимательство.* Этим людям нравится создавать новые организации, товары или услуги, которые могут быть отождествлены с их усилиями. Работать на других – это не их, они – предприниматели по духу, и цель их карьеры – создать что-то новое, организовать свое дело, воплотить в жизнь идею, всецело принадлежащую только им. Вершина карьеры в их понимании – собственный бизнес.

Интерпретация и анализ результатов исследования

Анализируя результаты диагностики по методике Майерс–Бриггс, мы выявили доминирующие личностные типы в данной группе респондентов. Логично, что в данной группе максимально представлен тип Е (экстравертированный) (63,3 %), который фокусируется на внешнем мире людей и окружающей среде, «заряжается» энергией в процессе общения. К личностным профессионально важным характеристикам врача и преподавателя медицинского вуза относится коммуникативная компетентность, которая необходима для успешного взаимодействия с пациентами, студентами и коллегами по работе. Представленность интровертированного типа (I) среди респондентов-медиков (36,6 %) объясняется тем, что данная группа состоит из аспирантов, занимающихся исследовательской деятельностью, к которой более склонен данный тип. В интерпретации результатов исследования подтвердилась общая основополагающая личностная характеристика медицинских работников – высокий уровень развития зрительных, слуховых, тактильных ощущений. Именно поэтому

преимущественно представлен тип S – сенсорный тип (80 %), который стремится максимально использовать пять органов чувств.

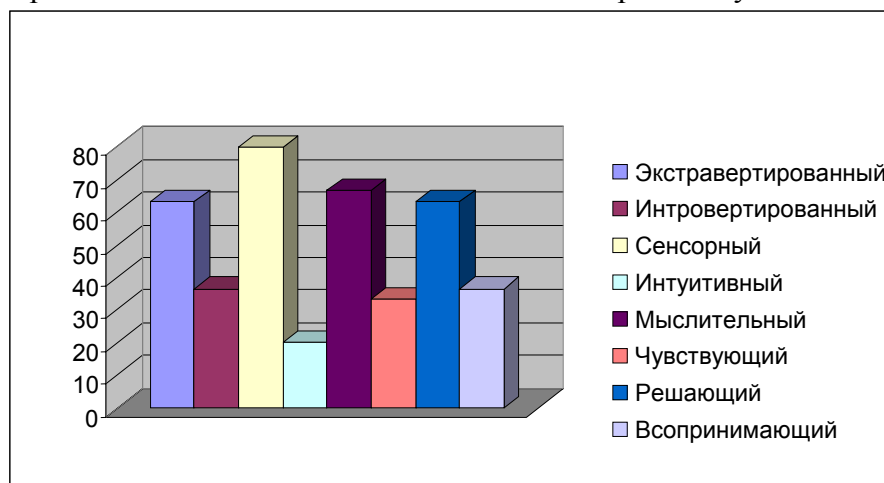


Рис. 1. Распределение психологических типов в группе аспирантов, %

В целом представленность в процентном отношении разных психологических типов укладывается в представление об общих личностных характеристиках медицинских работников. Дополнительно необходимо отметить, что данная группа респондентов состоит из медиков разных специальностей, для которых могут быть важны определенные психологические типы (P – воспринимающий тип, N – интуитивный тип, F – чувствующий тип).

Анализируя профессиональные личностные типы (по методике Д. Холланда) мы ожидали, что для медицинских работников-преподавателей чрезвычайно важно наличие характеристик, присущих реалистическому типу, но как ведущий профессиональный личностный тип он представлен только у 40 % респондентов. Тем не менее реалистический тип доминирует в данной группе респондентов. Не в полной мере представлены исследовательский (23,3 %) и социальный (6 %) типы, ожидаемые в данной группе респондентов-аспирантов. Представленность типа А – артистического (26,6 %) – позволяет предполагать наличие большого творческого потенциала, который будет проявляться в исследовательской и клинической деятельности.

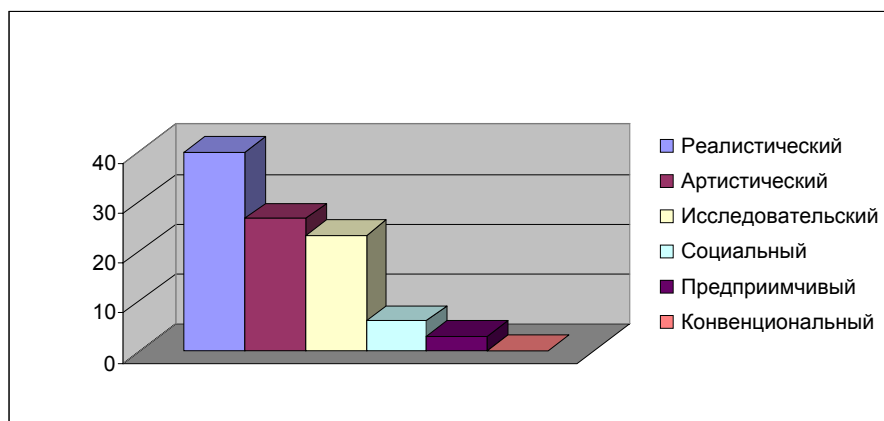


Рис. 2. Распределение профессиональных личностных типов в группе аспирантов, %

Недопредставленность традиционных для медицинских специальностей профессиональных личностных характеристик говорит о том, что группа респондентов находится в стадии профессионального становления и профессиональные личностные характеристики будут корректироваться и уточняться.

Результаты исследования карьерных ориентаций аспирантов представляются несколько необычными: согласно теории Д. Супера [8, с. 131] данная возрастная категория находится в стадии исследования своих профессиональных перспектив, и можно было бы предположить, что ценность стабильности работы не будет столь ярко выраженной (86,6 %). В то же время, сопоставив результаты по двум предыдущим методикам, можно сделать вывод о том, что реалистический сенсорный тип будет ценностно ориентирован на стабильность работы.

В силу того что данная группа респондентов состоит из аспирантов – медиков, имеющих минимальную преподавательскую нагрузку и ограниченное количество часов работы в клиниках, ценности служения (70 %) и профессиональной компетентности (56,6 %) не занимают лидирующие позиции, хотя составляют более 50 % в данной группе респондентов. Показатели по этим ценностным ориентациям соотносятся с недостаточной представленностью социального типа (6 %) в результатах тестирования по методике Д. Холланда. В то же время ценность интеграции стилей жизни, ярко выраженная у данной группы респондентов (83,3 %), подтверждает современный подход к интерпретации карьеры как жизненном пути человека, основанном на выборе и осуществлении профессиональной деятельности и выполнении связанных с ней других социальных ролей [1, с. 7].

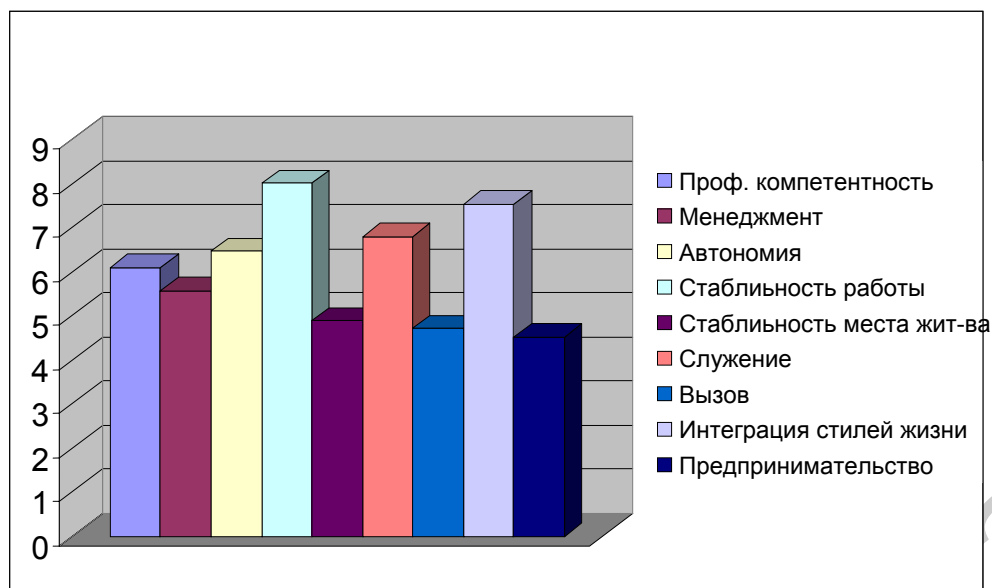


Рис. 3. Карьерные ориентации аспирантов, %

Выраженность такой карьерной ценности, как стабильность места работы, скорее свидетельствует о стремлении респондентов рационализировать развитие собственной карьеры, в то время как она имеет свои определенные психологические этапы развития. Такое рационализирование может препятствовать естественному прохождению стадии исследования карьеры. Основание для такого рационализирования исследовано американским специалистом Осиповым [7], который отмечает, что существует сильная тенденция, когда люди стремятся выбрать образование и область профессиональной деятельности в тех областях, где, как им кажется, у них будет больше возможностей, и индивид будет выбирать те альтернативы, которые понятны для него. В данной группе респондентов учеба в аспирантуре престижного учебного заведения и перспектива дальнейшей работы в нем ограничивает проявление вариативности на стадии исследования своей карьеры, т. к. данная стадия сопряжена с неизвестностью, некоторой непоследовательностью и определенной степенью риска.

Исходя из неопределенной структуры карьерных ориентаций, выраженной в сочетаниях, характеризующих профессиональный тип и показатели ценности карьерных ориентаций? можно сделать вывод, что исследовательская стадия в данной группе респондентов еще не завершена. Данной группе респондентов может быть рекомендовано более качественное прохождение стадии исследования своих карьерных возможностей, без которой невозможен переход к

следующей стадии – укрепления. В противном случае возврат к проблематике стадии исследования может произойти на следующих стадиях, что повлияет на весь процесс развития карьеры.

На основе результатов данного исследования могут быть разработаны спецкурсы «Психология карьеры» и тренинги, направленные на осознание своих личностных и профессиональных типов с целью оптимизации карьерных планов. Используемый в работе блок методик может применяться для диагностики и прогнозирования особенностей развития профессиональной траектории как аспирантов, так и студентов старших курсов. Полученные результаты могут быть успешно использованы в индивидуальном консультировании аспирантов с целью оказания помощи в построении и развитии карьеры.

Список литературы

1. Змеев С.И., Соколова А.С., Андрагогика – помощница в карьере // Новые знания. 2006. № 2. 7–10.
2. Каммероу Дж., Баргер Н., Кирби Л. Ваш психологический тип и стиль работы / пер. с англ. А. Багрянцевой. М.: Изд-во Института Психотерапии, 2001. 224 с.
3. Почебут Л.Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология: учеб. пособие. СПб.: Изд-во «Речь», 2002. 298 с.
4. Российский энциклопедический словарь: в 2 кн. М.: Большая Российская энциклопедия, 2001. Т. 1.
5. Ядов В.А., Киссель А.А. Удовлетворенность работой: анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического истолкования // Социологические исследования. 1974. № 1. С.82–83.
6. Holland J.L. Self - directed search assessment booklet. A guide to educational and vocational planning // Psychological Assessment Resources. Inc., Odessa, Fla, 1985.
7. Osipow S.H. Theories of career development. N. Y.: Appleton – Century – Crofts , 1968.
8. Super D.E. A life - span, life - space approach to career development. In Brown, D., Brooks, L. Career choice and development: applying contemporary theories to practice. San Francisco: Jossey-Bass, 1990.

**DIAGNOSTICS OF PROBLEMS OF BUILDING UP A
PROFESSIONAL TRAJECTORY FOR POST-GRADUATE
STUDENTS OF A HIGHER MEDICAL EDUCATIONAL
ESTABLISHMENT**

A.S. Sokolova

First Moscow State Medical University, Moscow

The article contains the analysis of the experience of the implementation of the complex diagnostic approach while building up the initial stage of a professional trajectory for postgraduate students-young lecturers of a higher educational establishment. The selection of a set of methods and the analysis of the results of the diagnostics allowed to single out some universal key positions by which a young specialist can be guided to optimize his career development process.

Keywords: *career, diagnostics of problems of career development, the exploration stage of career development, testing, individual professional type, career values, individual psychological type.*

Об авторах:

СОКОЛОВА Александра Сергеевна - кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики ГОУ ВПО «Первый Московский государственный медицинский университет» (119991, г. Москва, ГСП-1, ул. Трубецкая, д. 8, стр. 2), e-mail: alex8_s@mail.ru