

Соловьева Елизавета Михайловна,

старший преподаватель, кафедра общей психологии, Институт психологии, Уральский государственный педагогический университет; 620017, г. Екатеринбург, пр. Космонавтов, 26; e-mail: adressolem@mail.ru

СТРУКТУРА КАРЬЕРНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СТУДЕНТОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: карьерная компетентность; компоненты карьерной компетентности: ценностный, когнитивный, мотивационно-деятельностный, личностный, процессуальный компонент.

АННОТАЦИЯ. Предпринята попытка исследования карьерной компетентности студентов педагогического вуза. Выявлена и описана факторная структура компонентов (ценностного, когнитивного, мотивационно-деятельностного, личностного, процессуального) карьерной компетентности.

Solovyeva Elizaveta Mikhailovna,

Senior Lecturer of the Chair of General Psychology, Institute of Psychology, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia.

THE STRUCTURE OF CAREER COMPETENCE OF PEDAGOGICAL UNIVERSITY STUDENTS

KEY WORDS: career competence; career competence components: evaluative, cognitive, motivational, personal, procedural.

ABSTRACT. An attempt to study the career competence of students of pedagogical university is undertaken. Identified and described is the factorial structure of the components of career competence (evaluative, cognitive, motivational, personal, procedural).

В отечественной науке понятие «карьерная компетентность» в последнее десятилетие изучают в психолого-акмеологическом и педагогическом направлениях (1; 4; 5; 7; 10; 12). Однако значительное количество исследований посвящены карьерным компетенциям менеджеров, в то время как не менее актуальным, но недостаточно исследованным остается вопрос карьерной компетентности специалистов других профессиональных сфер (например, педагогов).

В психолого-акмеологическом направлении карьерную компетентность определяют следующим образом. Карьерная компетентность – это «метаумение специалиста виртуозно оперировать знаниями и инструментами, дающими возможность решать, помимо основных, нетипичные и стандартные карьерные задачи, а также эффективно выстраивать собственный карьерный путь» (4, с. 118-119). Е. В. Садон определяет карьерную компетентность как систему представлений о карьере, возможностях и путях карьерного роста, включающую умение прогнозировать будущую карьеру и преодолевать карьерные кризисы, а также «карьерную самоэффективность» как способность к карьерному целеполаганию, карьерному планированию и решению карьерных проблем (4).

Карьерная компетентность позволяет молодому специалисту периодически фокусировать в своем восприятии собственные карьерные достижения, а затем правильно рассчитать и вовремя сделать карьерный рывок, выводящий его на ожидаемый уровень в карьере.

Соотношение карьерной и профессиональной компетентности можно обозначить

следующим образом: профессиональную компетентность можно представить как набор компетенций, часть из которых – собственно профессиональные, а часть – влияющие на карьерную компетентность. Сочетание карьерных компетенций определяет карьерный сценарий конкретного специалиста (4).

Структура карьерной компетентности, предложенная Е. А. Могилевкиным, включает следующие компоненты: мотивационный, когнитивный, личностный, аксиологический.

Е. В. Садон уточняет данную модель, указывая на динамичность структуры профессиональных компетенций в течение периода профессиональной подготовки: от четырехкомпонентной структуры на профессионально-репродуктивном и личностно-продуктивном уровнях до пятикомпонентной на личностно-продуктивном и субъектно-креативно-профессиональном уровнях (10).

Таким образом, в психолого-акмеологическом подходе выделены пять компонентов карьерной компетентности:

- аксиологический / ценностный (карьерные ориентации),
- когнитивный (карьерное целеполагание и планирование),
- мотивационно-деятельностный (мотивация к карьере),
- личностный (ответственность, самоэффективность, адаптивность),
- процессуальный (карьерные тактики, темпы, этапы, периоды, фазы).

В исследовании карьерных компетенций приняли участие 317 студентов, обу-

чающихся на первом курсе дневного отделения Уральского государственного педагогического университета г. Екатеринбурга.

Психологическая диагностика компонентов карьерной компетентности осуществлялась с помощью следующего инструментария:

1) методика «Якоря карьеры» (автор Э. Шейн, адаптация В. Э. Винокуровой, В. А. Чикер), направленная на исследование «Якорей карьеры», или карьерных ориентаций. Карьерные ориентации – это ценностные ориентации в карьере, которыми субъект руководствуется, определяя и моделируя свой профессиональный путь. Функция карьерных ориентаций заключается в том, что они выступают в качестве внутреннего источника карьерных целей человека, выражая соответственно то, что является для него наиболее важным и обладает личностным смыслом в профессиональной деятельности. Результаты методики представлены в девяти диагностических шкалах: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность работы, стабильность места жительства, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство (8);

2) методика Ш. Шварца (Ценностный опросник Ш. Шварца). В основе методики изучения индивидуальных ценностей лежит концепция Ш. Шварца о мотивационной цели ценностных ориентаций и универсальности базовых человеческих ценностей. Ш. Шварц сгруппировал отдельные ценности в типы в соответствии с общностью их целей в следующие группы: власть, достижение, гедонизм, стимуляция, самостоятельность, универсализм, доброта, традиции, конформность, безопасность (2; 3).

3) методика определения общей и социальной самооффективности (авторы М. Шеер, Д. Макддукс; адаптация А. В. Боряринцевой). Самооффективность – это основанная на знании и прежних переживаниях убежденность человека в своей способности достигать определенного результата при определенных затратах. Чем выше самооффективность, тем больших результатов ожидает от себя человек при равных затратах. По результатам теста определяется уровень субъективной оценки испытуемым своего потенциала в сфере предметной деятельности и в сфере общения, которым он (испытуемый) может реально воспользоваться (4);

4) опросник «Шкала контроля за действием» (автор Ю. Куль, адаптация С. А. Шапкина). Данная методика направлена на определение индивидуальных диспозиций «Ориентация на действие» или «Ориентация на состояние», которые вы-

ступают в качестве устойчивых механизмов личностной саморегуляции. Результаты представлены в трех шкалах: контроль над действием при планировании, контроль за действием при реализации, контроль за действием при неудаче. Данные субшкалы отражают три основных компонента волевой регуляции (11);

5) опросник формально-динамических свойств индивидуальности (ОФДСИ) В. М. Русалова. Данный опросник предназначен для диагностики степени выраженности свойств индивидуальности, адресованных темпераменту. Результаты представлены в следующих шкалах: эргичность, социальная эргичность, пластичность, социальная пластичность, темп, социальный темп, эмоциональность, социальная эмоциональность, контрольная шкала (шкала социальной желательности) (9);

6) анкета «Мой карьерный путь». В соответствии с задачами исследования была разработана анкета. Вопросы анкеты направлены на сбор информации о карьерных целях, карьерных планах, факторах, влияющих на карьерный путь.

Данные были подвергнуты факторному анализу, результаты представлены в таблицах 1-5. Перейдем к обсуждению результатов.

Факторная структура ценностного компонента карьерной компетентности студентов педагогического вуза представлена четырьмя факторами, описывающими 54,9% от общей дисперсии: «альтруизм», «гомеостаз – гетеростаз», «управление и власть», «гармоничное развитие».

Первый фактор, объясняющий 16,5% от всей дисперсии, нагружают переменные: универсализм, конформность, традиции, безопасность, доброта, а также такие «карьерные якоря», как служение и профессиональная компетентность. Этот фактор можно определить как «альтруизм». Для молодого специалиста важными ценностями являются понимание, терпимость, защита благополучия людей (в том числе близких), уважение обычаев, существующих в культуре. Он готов предотвращать действия, которые могут причинить вред другим или не соответствуют социальным ожиданиям, поддерживать психологическую безопасность (как свою, так и других людей), стабильность общества и взаимоотношений. Полученный портрет типичен для педагога и неслучайно одна из шкал данного фактора – «профессиональная компетентность». Человек с ориентацией «профессиональная компетентность» хочет быть мастером своего дела, он бывает особенно счастлив, когда достигает успеха в своей профессиональной сфере, можно отметить, что он осуществил профессиональный выбор и готов развиваться в рамках своей профессии.

Таблица 1.

Структура ценностного компонента карьерной компетентности студентов педагогического вуза

Показатель	Альтруизм	Гетеростаз-гомеостаз	Управление и власть	Гармоничное развитие
универсализм	0,772			
комформность	0,758			
традиции	0,708			
безопасность	0,658			
доброта	0,630			
служение	0,498			0,613
профессиональная компетентность	0,265			0,447
стимуляция		0,788		
самостоятельность		0,632		
гедонизм		0,371	0,421	
стабильность места жительства		-0,351		0,362
менеджмент			0,822	
власть			0,773	
предпринимательство			0,641	
достижение			0,632	
вызов			0,508	0,412
интеграция стилей жизни				0,761
автономия				0,586
стабильность работы				0,534
процент дисперсии	0,165	0,098	0,157	0,129

Второй фактор описывает 9,8% от общей дисперсии и нагружается четырьмя переменными: стимуляция, самостоятельность и гедонизм, отрицательный полюс представлен карьерным якорем «стабильность места жительства». Этот фактор можно интерпретировать как «гетеростаз – гомеостаз».

Третий фактор определяют шкалы «гедонизм», «власть», «достижение» и карьерные якоря «менеджмент», «предпринимательство» и «вызов». Высокую нагрузку на этот фактор имеют шкалы «менеджмент» и «власть», поэтому данный фактор можно обозначить как «управление и власть».

Важными ценностями для студентов данной группы являются, с одной стороны, создание нового и интеграция усилий других людей для достижения цели, в то же время цель заключается в достижении социального статуса или престижа, контроля или доминирования над людьми и средствами. Данный вариант самореализации

позволяет получать удовольствие (наслаждение) от жизни.

Четвертый фактор образован только карьерными якорями: служение, профессиональная компетентность, стабильность места жительства, вызов, интеграция стилей жизни, автономия, стабильность работы. Для молодых специалистов, которые определились с выбором профессионального развития в своей профессии, важным является не только возможность быть полезным другим людям («служить» другим), но и собственные интересы, хобби, возможность общения с друзьями и прочее.

Рассмотрим структуру когнитивного компонента карьерной компетентности (Таблица 2).

Факторная структура когнитивного компонента карьерной компетентности студентов педагогического вуза представлена тремя факторами, описываемыми 58,6% от общей дисперсии: «ближайшая перспектива», «дальняя перспектива», «ясность профессиональной перспективы».

Структура когнитивного компонента карьерной компетентности студентов педагогического вуза

Показатель	Ближайшая перспектива	Дальняя перспектива	Ясность профессиональной перспективы
цели на 1 год (количество)	0,698		
цели на 1 год (число групп)	0,706		
цели на 1 год (лексическое разнообразие)	-0,493		0,368
цели на 3 года (количество)	0,699	0,416	
цели на 3 года (число групп)	0,738		
цели на 3 года (лексическое разнообразие)	-0,465		
цели на 10 лет (количество)		0,884	
цели на 10 лет (число групп)		0,890	
цели на 10 лет (лексическое разнообразие)	-0,422		-0,485
работа по специальности			0,803
процент дисперсии	0,273	0,204	0,109

Первый фактор, объясняющий 27,3% от всей дисперсии, мы назвали «ближайшая перспектива». Студенты ставят карьерные цели на один год, на три года (то есть на время обучения в вузе), но не обозначают целей на более длительные сроки.

Второй фактор описывает 20,4% от общей дисперсии и нагружается тремя переменными: количество целей на три года, количество целей на десять лет, число групп целей на десять лет. Студенты готовы представлять карьерные цели в будущем, но не формулируют карьерные цели в настоящем времени (например, на ближайший год), поэтому фактор назван «дальняя перспектива». Можно предположить, что студенты не связывают время обучения в вузе с этапом карьеры. Социологи отмечают, что главный вид деятельности студента – учеба – отходит на второй план после работы либо приработка. Учеба в вузе перестает быть

этапом профессионального пути, моментом освоения важных социальных ролей. Следствием данных изменений является снижение уровня учебной мотивации.

Третий фактор определяют шкалы «лексическое разнообразие целей на один год», «желание после окончания вуза работать по специальности» и на другом полюсе – «лексическое разнообразие целей на десять лет». Эти студенты хотят работать по специальности, которой обучаются в вузе, поэтому они ставят значительное количество целей на один год, то есть рассматривают обучение в вузе как этап карьерного развития. Данный фактор назван «ясность профессиональной перспективы», третий фактор описывает 10,9% от всей дисперсии.

Рассмотрим структуру мотивационного компонента карьерной компетентности (Таблица 3).

Таблица 3.

Структура мотивационного компонента карьерной компетентности студентов педагогического вуза

Показатель	Эго-мотивы	Обладания-Становления	Жизнеобеспечение
S	0,601		
P	0,365	0,485	
U	-0,847		
SR		-0,895	
R			0,786
L			0,479
T			0,410
процент дисперсии	0,180	0,182	0,163

Для изучения мотивационного компонента мы обратились к классификации мотивов Ж. Нюттена. Ж. Нюттен выделил восемь основных категорий мотивов:

- S (Self) – мотивационные объекты, относящиеся к различным аспектам личности самого субъекта,

- *SR (Self-realization)* – действия или стремления субъекта, направленные на развитие (актуализацию) его самого (саморазвитие),

- *R (Realization)* – всякая активность, или работа, нацеленная на производство некоторых полезных объектов (в противоположность досуговой активности),

- *C (contact)* – мотивационные объекты, включающие социальные контакты,

- *E (exploration)* – активность в связи с получением информации, познанием, исследованием и т. д.,

- *T (Transcendental)* – мотивационные цели или ценности, имеющие религиозную, экзистенциальную или трансцендентальную природу,

- *P (Possessions)* – желание обладать чем-то, иметь, приобретать что-то.

- *L (Leisure)* – активность, связанная с отдыхом, игрой, досугом (противоположное работе) (6).

Факторная структура мотивационного компонента карьерной компетентности студентов педагогического вуза представлена тремя факторами, описываемыми 52,5% от общей дисперсии: «Эго-мотивы», «облада-

ния – становления», «жизнеобеспечения». Рассмотрим каждый фактор.

Первый фактор, объясняющий 18% от всей дисперсии, нагружают переменные: *S (Self)*, *P (Possessions)*, отрицательный полюс представлен мотивом «служение и профессиональная компетентность». Этот фактор можно определить как «альтруизм».

Второй фактор описывает 18,2% от общей дисперсии и нагружается двумя переменными: *P (Possessions)*, отрицательный полюс представлен *SR (Self-realization)*. Этот фактор можно интерпретировать как «Обладания – Становления». Данные мотивы соотносятся с двумя основными жизненными стратегиями в концепции Э. Фромма – «ориентация на обладание» и «ориентация на бытие».

Третий фактор определяют шкалы *R (Realization)*, *L (Leisure)*, *T (Transcendental)*. Для студентов важными мотивами являются активность – как направленная на производство полезных объектов, так и досуговая, а также связанная с духовным опытом. Фактор назван «Жизнеобеспечение», данный фактор объясняет 16,3% дисперсии (Таблица 4).

Таблица 4.

Структура личностного компонента карьерной компетентности студентов педагогического вуза

Показатель	Первый фактор	Второй фактор
самоэффективность деятельностная	0,782	
самоэффективность социальная	0,688	
контроль за действием при планировании	0,636	-0,472
контроль за действием при неудаче	0,621	
внутренний локус контроля	0,405	0,355
контроль за действием при реализации		0,823
процент дисперсии	0,340	0,188

Факторная структура личностного компонента карьерной компетентности студентов педагогического вуза представлена двумя факторами, описываемыми 52,8% от общей дисперсии.

Первый фактор, объясняющий 34% от всей дисперсии, нагружают переменные: деятельностная самоэффективность, социальная самоэффективность, контроль за действием при планировании, контроль за действием при неудаче, внутренний локус контроля. Этот фактор можно определить как «Самоценность в деятельности».

Второй фактор описывает 18,8% от общей дисперсии и нагружается тремя переменными: внутренний локус контроля, контроль над действием при реализации, отрицательный полюс представлен переменной «контроль за действием при планировании». Этот фактор можно интерпретиро-

вать как «Локализация контроля волевого усилия» (Таблица 5).

Факторная структура процессуального компонента карьерной компетентности студентов педагогического вуза представлена тремя факторами, описываемыми 67,9% от общей дисперсии: «Динамичность общения», «Эмоциональность», «Динамичность деятельности».

Первый фактор, объясняющий 25,5% от всей дисперсии, нагружают переменные: социальная пластичность, социальная эргичность, социальный темп, темп, пластичность. Этот фактор можно определить как «Динамичность общения». Студентов данной группы можно охарактеризовать как активных, гибких в выстраивании контактов с другими людьми, с высоким уровнем речевой активности.

Структура процессуального компонента карьерной компетентности студентов педагогического вуза

Показатель	Динамичность общения	Эмоциональность	Динамичность деятельности
социальная пластичность	0,823		
социальная эргичность	0,747		
социальный темп	0,614		
темп	0,450		0,567
пластичность	0,446		0,588
социальная эмоциональность		-0,852	
эмоциональность		-0,895	
эргичность			0,898
процент дисперсии	0,256	0,221	0,202

Второй фактор описывает 22,1% от общей дисперсии и нагружается двумя переменными: эмоциональность и социальная эмоциональность.

Третий фактор определяют шкалы: темп, пластичность и эргичность. Для студентов характерны активность, возможность быстрого перехода от одного вида деятельности к другой, быстрый темп деятельности. Фактор назван «динамичность

деятельности», данный фактор объясняет 20,2% дисперсии.

Итак, нами выявлена факторная структура компонентов карьерной компетентности студентов педагогического вуза. Полученные результаты могут быть использованы в программе психолого-педагогического сопровождения профессионального и карьерного сопровождения студентов педагогического вуза.

Л И Т Е Р А Т У Р А

1. Бажин А. С. Карьера и профессиональные компетенции специалистов // Высшее образование сегодня. 2007. № 9.
2. Карандашев В. Н. Концепция ценностей культуры Ш.Шварца // Вопр. психологии. 2009. №1.
3. Карандашев В. Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство. СПб. : Речь, 2004.
4. Могилевкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг: монография. СПб. : Речь, 2007.
5. Могилевкин Е. А. Современные технологии оценки карьерных компетенций // Справочник по управлению персоналом. 2006. № 4.
6. Нюттен Ж. Мотивация, действие и перспектива будущего. М. : Смысл, 2004.
7. Осипова С. И., Янченко И. В. Карьерная компетентность как предмет педагогического исследования // Вестник КемГУ. 2012. № 3 (51).
8. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. СПб. : Речь, 2001.
9. Романова Е. С. Психодиагностика: учебное пособие. СПб. : Питер, 2005.
10. Садон Е. В. Профессиональные компетенции как фактор становления профессиональной карьеры будущего специалиста : дисс. ... канд. психол. наук. Владивосток, 2009.
11. Шапкин С. А. Экспериментальное изучение волевых процессов. М. : Смысл; ИП РАН, 1997.
12. Янченко И. В. Педагогический смысл понятия «карьера» // Педагогика: традиции и инновации: материалы междунар. заоч. науч. конф. (г. Челябинск, октябрь 2011 г.). Т. II. Челябинск : Два комсомольца, 2011.

Статью рекомендует д-р. психол. наук, проф. С. А. Минюрова.