

3. Семчук Н. М. Методические основы воспитания в процессе обучения биологии : мат-лы к спецкурсу / Н. М. Семчук. – Астрахань : Изд-во АГПУ, 2002. – 82 с.
4. Семчук Н. М. Методологические подходы к проблеме реализации воспитательного компонента биологического образования / Н. М. Семчук // Естественные науки. – 2002. – № 4. – С. 99–104.
5. Семчук Н. М. О воспитательном потенциале педагогических технологий в школьном биологическом образовании / Н. М. Семчук // Современные наукоемкие технологии. – 2004. – № 4. – С. 74–76.
6. Семчук Н. М. Теоретические основы реализации воспитательного компонента биологического образования : монография / Н. М. Семчук. – Астрахань : Изд-во АГПУ, 2002 – 210 с.
7. Экологическое образование : учеб.-метод. пос. – СПб. : РГПУ, 2000. – 321 с.

КАРЬЕРНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ КАК ЭЛЕМЕНТ МОТИВАЦИОННО-ЦЕЛЕВОГО КОМПОНЕНТА СТРУКТУРЫ КАРЬЕРЫ БУДУЩЕГО СОЦИАЛЬНОГО РАБОТНИКА

Г.Х. Мусина-Мазнова

В настоящее время становится актуальным изучение особенностей карьерного становления специалистов социальной сферы. В статье рассматриваются структура профессиональной карьеры, характеризуются компоненты структуры. Карьерные ориентации автор предлагает исследовать как структурный элемент мотивационно-целевого компонента.

Now it is very actual studying of features of career formation of social sphere's specialists. The author of the article considers the structure of professional career and characterizes structure components. The author suggests to investigate career orientations as a structural element of a motivation-purpose component.

Ключевые слова: карьера, карьерные ориентиры, мотивационно-целевой компонент, структура карьеры, будущий социальный работник.

Key words: career, career orientations, a motivation-purpose component, career structure, the future social worker.

Современное переосмысление содержания профессионального образования в вузе предполагает ориентацию на раскрытие личностного потенциала будущего социального работника. Демократизация способствует созданию условий для свободного самоопределения, самореализации человека, самостоятельного выбора им путей своего движения в социальной структуре, социальном пространстве общества.

Динамичная карьера в настоящее время считается одним из ключевых показателей делового успеха и ощутимым результатом профессиональной деятельности человека. Должностное продвижение в ходе карьеры обусловлено многими факторами, в том числе представлением человека о своей личности, индивидуальными профессиональными ценностными ориентациями, которые он воплощает в карьерных решениях.

Анализ исследований психологов, социологов и менеджеров позволяет утверждать, что самореализация личности раскрывается в системе его отношений к жизнедеятельности и профессиональной деятельности. Г.А. Федотова утверждает, что если человек относится к себе как субъект собственной

профессиональной деятельности, то выполнение этой деятельности приобретает для него характер решения задачи на личностном смысле [9, с. 114].

В работах А.Г. Асмолова субъектность выступает как одна из характеристик деятельности, раскрывающая ее внутренний план [1, с. 89]. В научных трудах С.Л. Рубинштейна подчеркиваются психологические особенности человека во взаимодействии субъекта с объектом, особенности субъекта собственной активной деятельности, которая всегда творческая и самостоятельная. Человек в концепции С.Л. Рубинштейна рассматривается как творец собственной жизни [6, с. 423].

Важным нам представляется вывод, сделанный Г.А. Федотовой о субъектной активности как о психологическом образовании, состоящем из следующих компонентов: мотивационного, операционального, результативного. Субъектную активность Г.А. Федотова определяет «как некое интегральное образование, которое характеризует способ существования и форму взаимодействия, самосуществования и самоосуществления субъекта, выступающее как основа для раскрытия потенциала субъекта на определенном возрастном этапе» [9, с. 10].

Особый интерес для нашего исследования вызывают выявленные Н.К. Сергеевым основные черты личности как субъекта деятельности:

- ✓ осознание и принятие задач, установок деятельности;
- ✓ владение умениями самостоятельно вырабатывать установки и задачи;
- ✓ осознание собственной значимости, ответственности за результаты деятельности;
- ✓ способность к рефлексии, потребность в ней как условии осознанного регулирования своего поведения и деятельности в соответствии с желаниями и принятыми целями;
- ✓ направленность на реализацию «само...» (самовоспитания, самообразования, самооценки, самоанализа, самоопределения);
- ✓ обладание важнейшими индивидуальными процессуальными характеристиками (разносторонность умений, самостоятельность, творческий потенциал), которые стимулируют стремление к взаимодействию, сотрудничеству, общению [7, с. 166].

Научные заключения Г.А. Федотовой о человеке как субъекте собственной профессиональной деятельности, А.Г. Асмоловой о субъектности как об одной из характеристик деятельности, раскрывающей ее внутренний план, и Н.К. Сергеева об основных чертах личности как субъекта деятельности позволяют нам утверждать об очевидном наличии субъектной активности будущего социального работника в процессе непрерывного карьерного становления.

Осваивая профессиональные знания и умения, субъект уточняет представления о своих возможностях, нормах и эталонах поведения, познает систему ценностей и образ жизни, свойственные выбранной им области профессиональной деятельности (В.Д. Шадриков, Е.А. Климов, Э.Ф. Зеер, А.К. Маркова, Н.С. Пряжников, О.Г. Носкова).

Адекватно оценивая собственные профессиональные способности, компетентность и потребности, будущий социальный работник планирует свои действия и самореализуется для достижения профессиональных целей. В результате этого, по мнению А.А. Жданович, субъект формирует карьерную ориентацию – смысловую диспозицию, которую можно рассматривать в контексте его профессионального самоопределения и профессионализации как исполняющую функцию выбора приоритетного направления профессиональ-

ного продвижения (академическая, управленческая, предпринимательская карьера и др.) [3, с. 16].

В.Д. Шадриков подчеркивает, что, «осознавая самого себя, субъект поднимается над бессознательными установками и мотивациями», что способствует развитию его ответственности за реализацию своего потенциала в профессиональной деятельности. Такой подход предполагает изучение карьерных ориентаций как структурного элемента профессиональной Я-концепции субъекта, определяющих его карьерную стратегию (С.Т. Джанерьян, И.В. Афанасенко, О.С. Васильева, Е.А. Демченко).

Строение профессиональной Я-концепции Л.В. Лидак и Н.Ф. Желаяевская представляют тремя компонентами.

1. Когнитивный компонент образован из представлений индивида о самом себе, выраженных в вербальной форме. Когнитивный компонент рассматривается как оценка личностью своей профессиональной компетентности, стремление постоянно расти (или его отсутствие), понимание профессиональных перспектив, наличие (отсутствие) профессиональных планов на будущее, понимание своего места в сложной системе профессиональных отношений.

2. Мотивационно-ценностный компонент включает доминирующие у человека настроения, связанные с профессией и профессиональной деятельностью; эмоциональная окрашенность представлений о будущем, в частности, профессиональном. Детерминантом мотивационного компонента является эмоционально-ценностное самоотношение (глобальная самооценка, определяющая модальность отношения человека к себе).

3. Поведенческий компонент обозначает готовность к действиям и саморегуляции поведения. Поведенческий компонент является компонентом профессиональной ответственности личности, обуславливает готовность действовать, осуществлять задуманное в соответствии с целью и задачами. Именно этот компонент связан с проявлением таких личностных качеств, как добросовестность, исполнительность, дисциплинированность, требовательность, честность, самостоятельность, уверенность, самокритичность, собранность [4, с. 148].

Г.А. Федотова, В.О. Татенко, Т.Г. Гнедина, исследуя функциональную структуру личности как субъекта активности, выделяют основные компоненты: мотивационный, операциональный, результативный. Функциональная структура индивида как субъекта психической активности определена В.О. Татенко, которая включает в себя мотивационно-операциональные механизмы: целеполагание собственного развития; выбор средств, необходимых для поставленных целей; принятие решений; исполнение принятых решений; оценка результатов выполнения; накопление индивидуального опыта и фиксация результатов [8, с. 23].

А.А. Жданович рассматривает карьерную ориентацию как элемент структуры профессиональной Я-концепции субъекта, «смысловой диспозиции, отражающей приоритетное направление профессионального продвижения. Имея для субъекта устойчивый жизненный смысл, она проявляется в эффектах смысловой регуляции, не связанной с мотивом актуальной деятельности» [3, с. 18].

Среди структурных компонентов профессиональной Я-концепции А.А. Жданович рассматривает профессиональные ценности, образы профессионального-Я, карьерная ориентация, мотив профессиональной деятельности, личностные смыслы профессионального продвижения, установка работать по специальности [3, с. 19].

Теоретическое значение научного исследования «карьеры» Т.Г. Гнединой заключается в определении структурной модели карьеры как личностного проекта; выявлении карьерных ориентаций в целевом компоненте развития профессиональной карьеры; выделении взаимосвязи между карьерными ориентациями и мотивацией достижения успеха, локусом контроля, самооценкой и структурой потребностей [2, с. 15]. Таким образом, карьерную ориентацию в профессиональном росте специалиста можно представить в как разработку и реализацию личностной карьерной программы.

На основе анализа научных подходов к рассмотрению профессиональной карьеры и карьерных ориентаций выделяются следующие основные виды карьерной ориентации субъекта: вертикальная (стремление к социально-должностному росту) и горизонтальная (стремление к профессиональному мастерству). А.А. Жданович отмечает, что перечисленные карьерные ориентации как смысловые диспозиции сопряжены с моральной оценкой субъекта: «горизонтальная карьерная ориентация воспринимается позитивно вне зависимости от культурных и концептуальных оснований, вертикальная, испытывая влияние культурного контекста, дифференцирована в зависимости от преобладания стратегий поведения» [3, с. 17].

Особую значимость изучение карьерных ориентаций приобретает в контексте структуры карьеры. Итак, опираясь на теоретические основы профессиональной Я-концепции и представляя карьеру как личностную программу, рассмотрим структуру карьеры, включающую три компонента. Исходя из общей идеи современных научных представлений о структуре карьеры, карьера носит триединый характер и состоит из трех взаимосвязанных, взаимодействующих компонентов. Рассмотрим карьеру как целостную динамическую структуру, компоненты которой являются неразделимыми взаимосвязанными частями единого целого, подчиняя весь процесс успешной реализации основной ее функции (рис.).

1. Мотивационно-целевой компонент (цели, карьерные ориентации, программы, планы, потребности, притязания, мотивы, аттитюды, желания, стремления, личностные ценности, профессиональные ценности, социальные ценности, смыслы). Отводя мотивационно-ценностному компоненту ведущую роль структурной модели карьеры, мы отмечаем необходимость наличия потребности карьерного становления и стремление к карьерному росту.

2. Процессуальный компонент (стратегии, способы, методы, приемы, конкретные дела и мероприятия, тактики, темпы, этапы, периоды, фазы). Успешная реализация потребности карьерного становления осуществляется при условии спланированных и системных действий и поступков.

3. Рефлексивно-результативный компонент (анализ, сравнение, сопоставление, выявление причин и факторов достижения цели, неудач, оценка, выявление уровня достижения цели, смена ролей и позиций, профессиональный и должностной рост. Адекватная самооценка, рефлексия достижений карьерного становления способствуют дальнейшему профессиональному карьерному росту.

Итак, карьерные ориентации включены в мотивационно-целевой компонент структуры индивидуальной карьеры и выступают как один из регулятивных механизмов профессионального развития. Карьерные ориентации основываются на личных целях и социальных установках, которые определяют оценочное отношение к выбору карьеры.

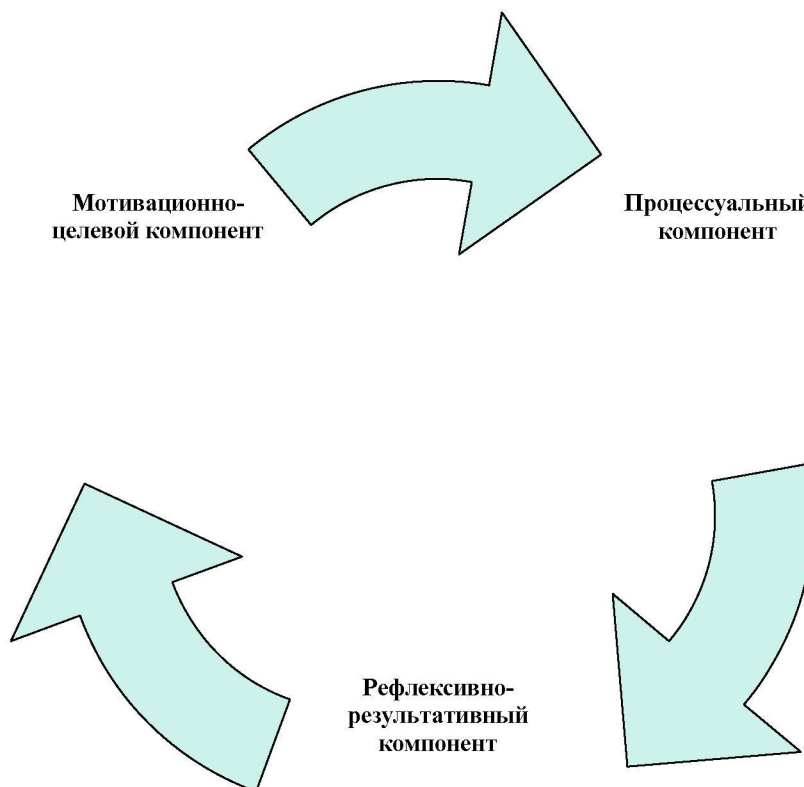


Рис. Структурная модель карьеры

Рассмотрим карьерные ориентации как структурный элемент мотивационно-целевого компонента индивидуальной карьеры социального работника. Прежде всего, необходимо определиться с понятием «карьерные ориентации».

В научной литературе карьерные ориентации субъекта анализировались в контексте стратегий жизни (К.А. Абульханова-Славская), поведения (Е.Ю. Коржова), жизненных ориентаций (Н.А. Низовских), потребности (И.Л. Соломин), мотивы (А.В. Герасимов, А.С. Лукьянов), ценности (И.Е. Акопова, Е.А. Махрина), как фактор успешности карьеры (Е.Н. Жорникова, Л.А. Зайцева, Е.А. Могилевкин).

Карьерные ориентации выражают направленность личности на определенные нормы и ценности в области карьеры. О.П. Цариценцева выделяет функцию карьерных ориентаций в качестве внутреннего источника карьерных целей человека, выражающую то, что является для него наиболее важным и обладает личностным смыслом в профессиональной деятельности. Система карьерных ориентаций, таким образом, определяет пути для саморазвития и личностного роста, включая в себя одновременно их направление и способы их осуществления [10, с. 186].

Н.В. Овсейчик репрезентирует карьерные ориентации по направлениям, целям и средствам достижения этих целей. Высокий уровень профессионализма, высокий материальный уровень, общественное положение доминиру-

ют в целевом направлении карьерных ориентаций. В качестве средств достижения этих целей выступают личные способности и качества, связи, поддержка влиятельных лиц, высшее образование [5, с. 96].

Взаимосвязь карьерных ориентаций с субъективным контролем, по мнению Т.Г. Гнединой, способствует достижению успехов в карьере, формированию высокой самооценки, уверенности в себе, независимости, склонности рассчитывать на собственные силы в трудных ситуациях [2, с. 17].

Таким образом, карьерные ориентации отражают наличие приоритетных профессиональных потребностей в структуре личности, возникают в процессе социализации на основе и в результате накопления профессионального опыта и служат для управления индивидуальной карьерой.

Карьерные ориентации того или иного варианта карьерного продвижения связаны с мотивами профессиональной деятельности. В число ведущих мотивов карьерных ориентаций будущих социальных работников входит желание повысить уровень жизни, улучшить свое материальное положение при занятии более высокой должности, то есть материальные стимулы являются одними из определяющих в мотивации к карьерному росту. Довольно большую значимость имеет такой фактор, как честолюбие, однако талант, способность, ярко выраженная индивидуальность личности являются бесспорными факторами успешного карьерного становления. Внутреннее побуждение продвижения формируется, прежде всего, под воздействием динамических черт: потребности, установки, интересы. Они должны быть ориентированы на достижение карьерных ориентаций.

Исходя из изученных нами точек зрения ученых относительно понятия «карьерные ориентации», мы предлагаем следующее определение. **Профессиональные карьерные ориентации** – это комплексная совокупность профессиональных и личностных целей, направленных на удовлетворение потребностей профессионального, должностного роста, личностного саморазвития, детерминирующаяся спланированными и регулятивными механизмами (стратегии, тактики, стили, поведение, отношения) для успешной реализации потребности карьерного становления.

Изменение социально-экономической ситуации в российском обществе повлекло за собой трансформацию ценностного сознания россиян, что привело к формированию новых карьерных ориентаций. В основе карьерной мотивации будущих социальных работников лежит взаимосвязь самоутверждающих ориентаций и собственно профессиональных, способствующих самореализации и повышению материального положения и престижа как основы высокого социального статуса.

Стремление сделать карьеру является неотъемлемым желанием человека, ориентированного на реализацию своего личностного потенциала, поэтому будущему социальному работнику важно осознавать карьерные ориентации и адекватно оценивать, чего же он хочет достичь в жизни, как сделать так, чтобы профессиональное самоопределение не оказалось ошибочным, а его итоги были продуктивными для становления в профессиональной деятельности.

Список литературы

1. Асмолов А. Г. Культурно-историческая психология и конструирование миров / А. Г. Асмолов. – М. – Воронеж, 1996. – С. 89–90.
2. Гнедина Т. Г. Динамика карьерных ориентаций личности руководителя / Т. Г. Гнедина. – Хабаровск, 2006. – С. 15–16.

3. Жданович А. А. Карьерные ориентации в структуре профессиональной Я-концепции студентов / А. А. Жданович. – М., 2008. – С. 15–16.
4. Лидак Л. Б. Детерминанты успешной самореализации женщин зрелого возраста : монография / Л. В. Лидак, Н. Г. Шевченко. – Пятигорск – Мин. Воды, 2007. – 148 с.
5. Овсейчик Н. В. Карьерные ориентации и жизненные цели работников железнодорожного транспорта / Н. В. Овсейчик // Вестник БГУ. Сер. Социальная работа, психология. – Улан-Удэ : Изд-во Бурят. гос. ун-та, 2007. – Вып. 4. – С. 96–98.
6. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – М. : Педагогика, 1973. – 423 с.
7. Сергеев Н. К. Непрерывное педагогическое образование: концепция и технологии учебно-научно-педагогических комплексов : монография / Н. К. Сергеев. – СПб. – Волгоград, 1997. – 166 с.
8. Татенко В. О. Субъект психической активности: поиск новой парадигмы / В. О. Татенко // Психологический журнал. – 1995. – Т. 16, № 3.
9. Федотова Г. А. Творческое саморазвитие учителя сельской школы : монография / Г. А. Федотова – В. Новгород : Изд-во Новгород. гос. ун-та им. Я. Мудрого, 2004. – С. 114–120.
10. Цариценцева О. П. Карьерные ориентации современной молодежи: теория, эксперимент, тренинг / О. П. Цариценцева. – Оренбург : Изд-во РИО ОУНБ им. Н.К. Крупской, 2009. – 186 с.

МУЛЬТИКУЛЬТУРНОЕ ПОВЕДЕНИЕ ЛИЧНОСТИ КАК УСЛОВИЕ БЛАГОПОЛУЧИЯ ПОЛИКУЛЬТУРНОГО ОБЩЕСТВА

И.А. Потапова

В статье дается анализ проблемы межнациональных отношений в современной России, выявляется роль школы как института социализации ребенка, обоснуется возможность формирования мультикультурного поведения личности ребенка в период школьного обучения.

In article the analysis of a problem of international relations in modern Russia is given, the school role as institute of socialization of the child comes to light, possibility of formation of multicultural behavior of the person of the child in school training will locate.

Ключевые слова: межнациональные отношения, мультикультурное поведение, благополучие общества.

Key words: international relations, multicultural behavior, well-being of a society.

Межэтнические отношения являются одной из самых важных сфер жизни общества. Ими чрезвычайно сложно управлять и очень трудно прогнозировать их формирование и развитие. Логика изучения межэтнических отношений позволяет выделить проблему улучшения межэтнических отношений между проживающими совместно народами, которая в последние годы весьма популярна и в отечественных, и зарубежных социальных науках.

Ситуация межэтнических отношений тревожная. Об этом говорят данные опросов общественного мнения. 47 % граждан России (по данным ВЦИОМ) считают, что за 2010 г. межнациональные отношения в стране ухудшились. 32 % (ФОМ) думают, что многонациональность России прино-