

**Еманова Наталья Владимировна**

магистрант

Научный руководитель

**Терехова Татьяна Александровна**

д-р психол. наук, профессор

ФГБОУ ВО «Иркутский

государственный университет»

г. Иркутск, Иркутская область

DOI 10.21661/r-529982

## **РАЗВИТИЕ КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ УЧИТЕЛЕЙ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ**

***Аннотация:** в статье рассмотрены проблемы развития карьерных ориентаций школьных учителей с разным уровнем удовлетворенности трудом. Автором описаны методы и способы развития карьерных ориентаций и компетенций для развития горизонтальной, вертикальной карьеры или создания условий труда.*

***Ключевые слова:** карьера, карьерные ориентации, стратегии карьеры, удовлетворенность трудом.*

Обращение к проблеме карьерных ориентаций учителей обусловлено стремительными изменениями в образовательной среде, предъявляющие повышенные требования к учителю, которые сводятся не только к узкопрофессиональным навыкам, а связаны с глубинными, смысловыми ориентирами личности, способной к постоянному саморазвитию и креативности.

*Теоретико-методологической основой исследования явился субъектно-деятельностный подход (А.Н. Леонтьев, Б.Г. Ананьев, А.Д. Карнышев).*

Целью нашего исследования является разработка и апробирование программы развития карьерных ориентаций учителей с разным уровнем удовлетворенности трудом. В соответствии с целью, предметом, объектом, гипотезой исследования определены следующие *задачи*:

1) провести теоретический анализ понятия «карьера» и карьерных ориентаций личности в отечественной и зарубежной литературе;

2) подобрать диагностический инструментарий для измерения карьерных ориентаций, удовлетворенности труда, и провести эмпирическое исследование. По результатам исследования выявить взаимосвязь между карьерными ориентациями учителей, возрастом и стажем работы учителей, влияющие на уровень удовлетворенности трудом;

3) разработать и апробировать тренинговую программу развития карьерных ориентаций учителей;

4) обосновать эффективность разработанной программы развития карьерных ориентаций учителей.

Гипотеза: мы предполагаем, что карьерные ориентации учителей влияют на уровень удовлетворенности трудом и взаимосвязаны с возрастом и стажем работы. Специально разработанная программа социально-психологического тренинга будет способствовать развитию карьерных ориентаций школьных учителей.

На развитие карьерных ориентаций влияет множество факторов. Можно разделить их на две общие группы: внешние и внутренние факторы. Внешние факторы: макросоциальные (экономическое состояние общества, ситуация на рынке труда, политическое устройство, доминирующие общественные ценности, пропаганда в СМИ, социокультурные изменения, происходящие в обществе); микросоциальные (материальные возможности родительской семьи при получении образования, величина родительской семьи, планирование собственной семьи, близкое окружение, помощь друзей, ценности друзей). Внутренние факторы: непсихологические (уровень образования, социально-демографические факторы: возраст, пол, состояние здоровья); психологические

(адекватная Я-концепция, личностная зрелость, индивидуальные способности, высокий уровень саморегуляции, гендерные характеристики, мотивация достижения, особенности эмоционально-волевой сферы) [2].

Учителям, участвовавшим в выборке, было предложено пройти тестирование по методикам, подобранным для данного исследования: методика «Якоря карьеры» Э. Шейна в модификации А.А. Ждановича; тест жизнестойкости С. Мадди в адаптации Д.А. Леонтьева и Е.И. Рассказовой; «Мотивация к карьере» А. Ноз, Р. Ноз, Д. Баххубер в адаптации Е.А. Могилевкина; «Удовлетворенность трудом» А.В. Батаршева. Обработка данных исследования проводилась с использованием статистических программ Excel, SPSS 11.5.

Для проверки наших гипотез был проведен корреляционный анализ по критерию Пирсона на основе выборки учителей для установления связи либо ее отсутствия между карьерными ориентациями и мотивацией к карьере, жизнестойкостью и удовлетворенностью трудом. Корреляционный анализ нам показал, что на карьерные ориентации влияют следующие факторы (выявлены положительные значимые корреляции, при  $p \leq 0,05$ ):

1) для ориентации на вертикальную карьеру: вызов и карьерная устойчивость –  $r = 0,429$ ; организационная компетентность и контроль –  $r = 0,403$ ;

2) для ориентации на горизонтальную карьеру: профессиональная компетентность и уровень притязаний в профессиональной деятельности –  $r = 0,396$ ; служение и карьерная причастность –  $r = 0,433$ .

3) для ориентации на условия: автономия (независимость) и предпочтение выполняемой работы высокому заработку –  $r = 0,443$ ; интеграция стилей жизни и интегральный показатель жизнестойкости –  $r = 0,415$ ; интеграция стилей жизни и карьерная причастность –  $r = 0,415$ .

Проведя корреляционный анализ по критерию Стьюдента по возрасту, мы определили значимые различия по методике «Удовлетворенность трудом». До 40 лет – 0,74, после 40 лет – 1,38. Мы видим, что у педагогов с увеличением возраста увеличивается удовлетворенность трудом: учителя больше отдают предпочтение выполняемой работе, чем высокому заработку. Проведя корреля-

ционный анализ по возрасту и по критерию Стьюдента, мы определили значимые различия по методике «Якоря карьеры» учителей до 40 лет и после 40 лет. Результаты различия по методике «Якоря карьеры» в зависимости от возраста представлены на рис 1.

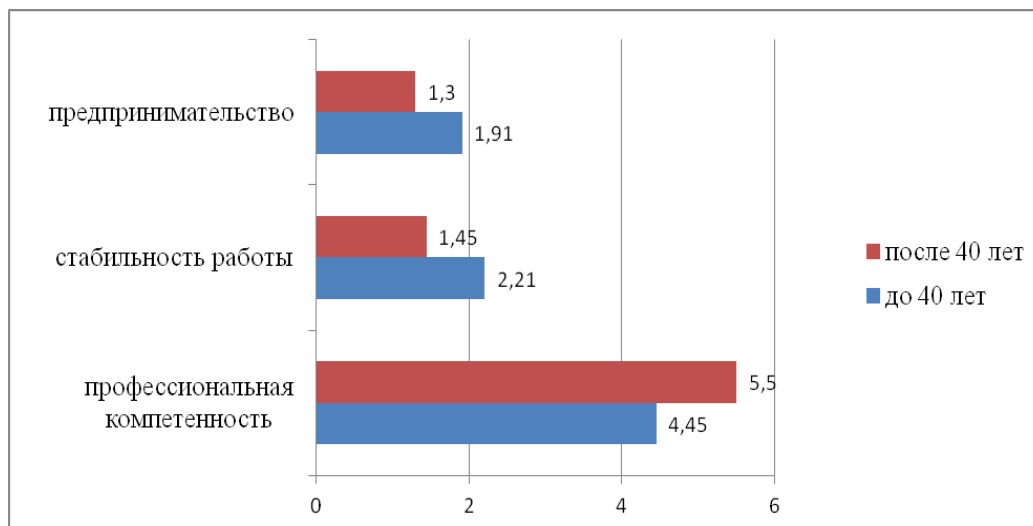


Рис. 1. Результаты различия по методике «Якоря карьеры» в зависимости от возраста

Анализ показывает, что с увеличением возраста увеличивается профессиональная компетентность, но уменьшается предпринимательская креативность. Учителя становятся более консервативными и зависимыми от стабильности места работы.

На рис. 2 представлены значимые различия по методике «Якоря карьеры» в зависимости от стажа работы.

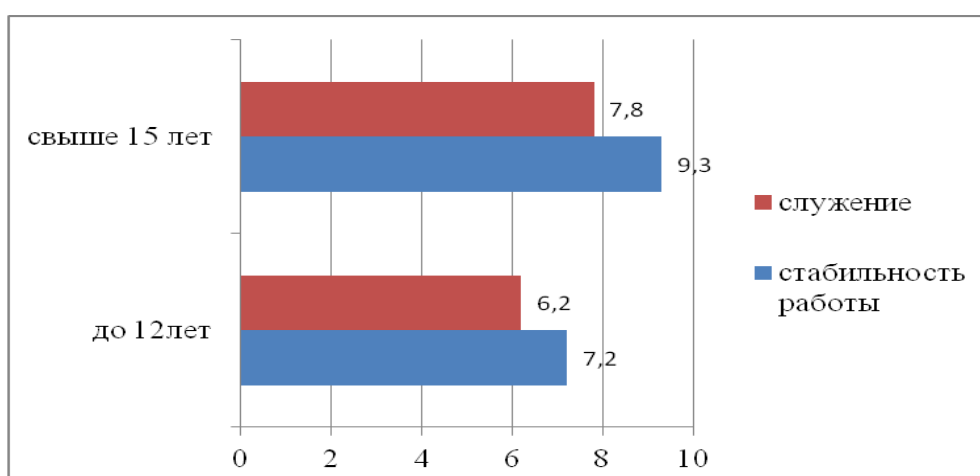


Рис. 2. Результаты различия по методике «Якоря карьеры» в зависимости от стажа работы

С увеличением стажа работы происходит увеличение карьерной ориентации – служение. Данная карьерная ориентация характерна для людей, постоянно пытающихся в своей деятельности воплощать свои идеалы и реализовать гуманистические ценности типа «сделать мир лучше», «принести пользу обществу», «работать с людьми, помогая им» и т. д. Они в большей степени ориентированы на ценности, чем на требующиеся в данном виде деятельности способности.

С помощью комплексной диагностики мы выделили группу учителей, нуждающихся в развитии карьерных ориентаций. Им было предложено участие в социально-психологическом тренинге. В тренинге согласились принять участие 20 человек. Все участники являются учителями муниципальных общеобразовательных учреждений. Возраст участников от 22 до 60 лет, педагогический стаж респондентов составил от 0 года до 40 лет. Всего участвовало 20 человек: из них 2 мужчин, 18 женщин.

Программа развития карьерных ориентаций, исходя из вышеизложенного, направлена на развитие карьерных ориентаций и компетенций за счет активизации механизмов рефлексии профессионального «Я», профессионального целеполагания и саморегуляции поведения в профессиональной деятельности. Программа тренинга. Тренинг включает 6 занятий. Цель: знакомство с современным представлением о карьере; различными подходами к карьерному планированию; техниками постановки целей; навыками диагностики карьерного потенциала; формирование навыков выстраивания карьеры и развития карьерного потенциала.

Результаты проверки нашей гипотезы о том, что после проведения развивающей программы тренинга развиваются карьерные ориентации учителей, доказывает критерий Вилкоксона. По критерию Вилкоксона между замером до развивающей программы и после обнаружены достоверные различия (представлены на рис. 3).

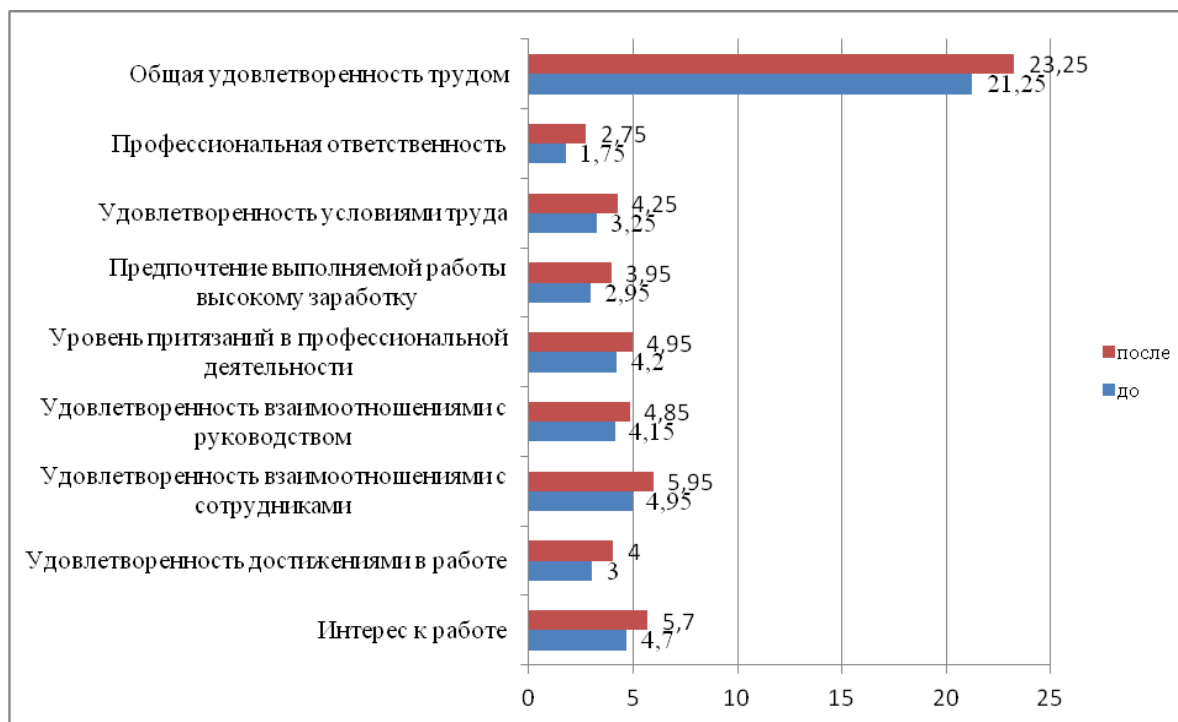


Рис. 3. Значимые различия по методике «Удовлетворенность трудом» до и после программы развития

Значимые различия по методике «Якоря карьеры» до и после программы развития представлены на рис. 4.

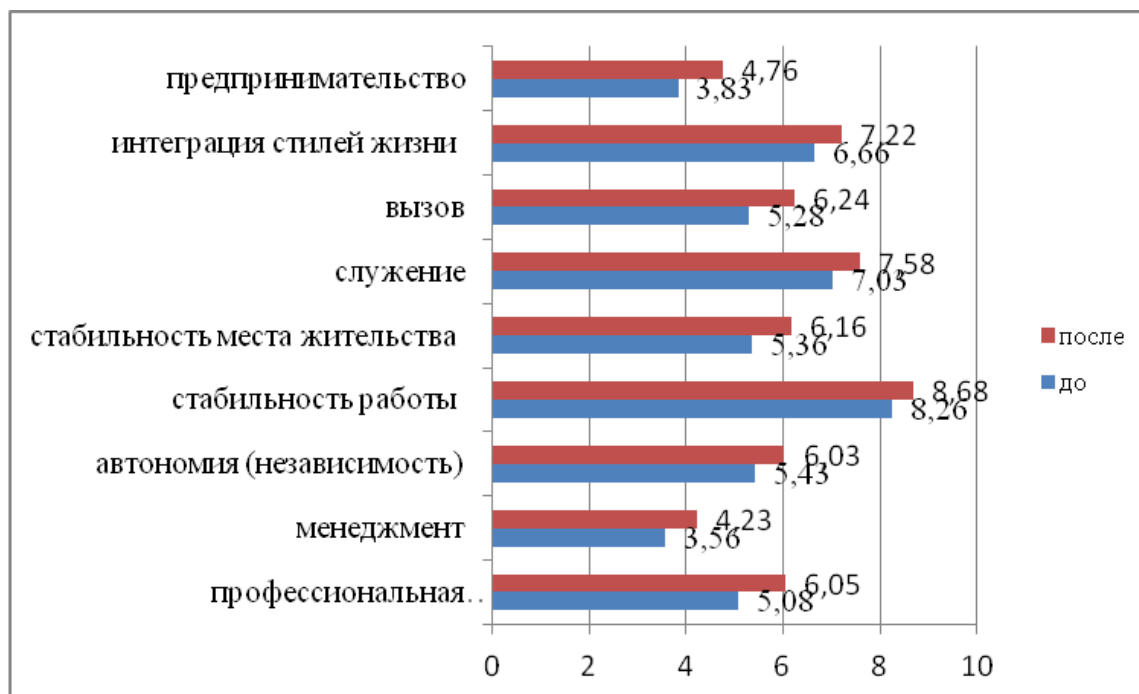


Рис. 4. Значимые различия по методике «Якоря карьеры» до и после программы развития

Таким образом, наша гипотеза о том, что разработанная нами программа для учителей с разным уровнем удовлетворенности трудом будет способствовать развитию горизонтальной, вертикальной карьеры или созданию условий труда, подтвердилась.

### ***Список литературы***

1. Валиева Т.В. Влияние карьерных ориентаций на психологическое благополучие педагога / Т.В. Валиева, И.В. Заусенко // Всерос. науч.-практ. конф. – 2011. – С. 172–177.
2. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг: монография / Е.А. Могилевкин. – СПб.: Речь, 2007. – 336 с.
3. Соловьева Е.М. Подходы к определению понятия «карьерные ориентации» / Е.М. Соловьева // Психология карьеры: материалы Всерос. науч.-практ. конф. (заочной). – Екатеринбург, 2007. – 140 с.
4. Терехова Т.А. Профессиональная психодиагностика / Т.А. Терехова. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2012. – 366 с.