

**РАЗДЕЛ IV. ЭФФЕКТИВНОЕ РАЗВИТИЕ И САМОРЕАЛИЗАЦИЯ
СУБЪЕКТА ТРУДА И ЖИЗНЕННОЙ СТРАТЕГИИ****SECTION IV. EFFECTIVE DEVELOPMENT AND SELF-REALIZATION
OF THE SUBJECT OF LABOR AND LIFE STRATEGY****ОТНОШЕНИЕ К КАРЬЕРЕ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ**

DOI: 10.25629/НС.2020.12.20

Белозерова Л.А., Брагина Е.А.Ульяновский государственный педагогический университет им. И.Н. Ульянова
Ульяновск, Россия

Аннотация. Актуальность исследования развития профессиональной карьеры молодых педагогов определяется тем, что в настоящее время даже при наличии свободных рабочих мест выпускники педагогических вузов не идут работать по профессии, не задерживаются в образовательных организациях или меняют профессиональный профиль, рассматривая педагогическую профессию как малопривлекательную и малоперспективную для построения своей карьеры. В представленной статье рассматриваются такие комплексные личностные конструкты молодых педагогов как карьерные ориентации, мотивация к карьере и карьерная самоэффективность, которые определяют выбор профессиональной деятельности, места работы, успешность построения карьеры. Результаты исследования доказывают, что молодые педагоги заинтересованы преимущественно в построении горизонтальной карьеры. Ведущей ориентацией у педагогов с базовым педагогическим образованием (уровень – бакалавриат) является «служение», а у педагогов, совмещающих работу с обучением в магистратуре, – «интеграция стилей жизни», «профессиональная компетентность» и «служение». Показатели карьерной мотивации и карьерной самоэффективности сформированы у молодых педагогов на среднем уровне. Результаты подтверждают необходимость проведения целенаправленной и планомерной работы со стороны образовательных учреждений по сопровождению процесса профессионального развития и карьерного продвижения молодых педагогов.

Ключевые слова: молодые педагоги, карьера, карьерные ориентации, карьерная самоэффективность, мотивация к карьере, непрерывное педагогическое образование, магистранты.

Введение в проблему и краткий обзор исследований

В настоящее время в Российской Федерации существуют взаимосвязанные проблемы: первая – недостаточная удовлетворенность потребности образовательных учреждений в педагогических кадрах, и вторая – трудности удержания молодых педагогов в школе [5, 12]. С одной стороны, эти трудности обусловлены тем, что педагогическая профессия воспринимается выпускниками педагогических вузов как малопривлекательная и бесперспективная. С другой стороны, у молодых кадров существует неопределенность относительно собственных профессиональных перспектив и карьерного роста в системе образования.

Получение непрерывного образования в современных условиях становится частью профессиональной самореализации, саморазвития и профессиональной карьеры. Магистратура может рассматриваться как один из возможных вариантов выстраивания персональной карьерной стратегии молодого специалиста. Она позволяет углубить специализацию в выбранной области (получить больше профессиональных знаний, умений, навыков по сравнению с бакалавриатом), что дает возможность повысить компетенции и конкурентоспособность на ранке

труда, либо рассматривается как возможность построения новой траектории карьеры в результате смены направления подготовки, овладения новой специальностью [4, 10].

Процесс планирования карьеры молодыми педагогами определяется как внешними факторами (характеристиками организации), так и внутренними – личностными факторами, лежащими в основе профессионального и карьерного самоопределения [13]. Важнейшими профессионально-личностными условиями в этом процессе выступают карьерные ориентации, карьерная мотивация и карьерная самооффективность. Карьерные ориентации – это “элементы Я-концепции личности, представления субъекта о приоритетном направлении своего продвижения в профессиональной деятельности, основанные на потребностях, мотивах, ценностях и способностях” [7, С. 4]. Карьерная устойчивость, карьерный инсайт и карьерная причастность понимаются как основные аспекты карьерной мотивации, проявляющиеся в решениях, принимаемых в отношении карьеры и профессионально ориентированного поведения, целесообразности карьерных перспектив для субъекта [11, 14]. И, наконец, на выбор карьеры и ее успешность, влияет карьерная самооффективность, которая рассматривается как индивидуально воспринимаемая способность субъекта организовать и выполнять действия, необходимые для реализации карьеры [8, 15].

Известно, что именно первые годы работы имеют определяющее значение для дальнейшего профессионального развития, т.к. именно в этот период формируются паттерны, детерминирующие дальнейшую карьеру педагога [3, 6]. Необходимость понимания психологических аспектов планирования профессиональной карьеры молодыми педагогами, которое приобретает особое значение в условиях реформирования системы образования и изменений на рынке труда, требующих непрерывного профессионального развития личности, приобретения новых знаний и опыта начинающим профессионалом, определяет актуальность данного исследования.

Гипотеза

Предлагаемое исследование исходит из предположения, согласно которому молодых педагогов с базовым образованием (уровень бакалавриат) и педагогов, обучающихся в магистратуре, объединяет направленность, прежде всего, на профессиональное развитие, то есть на горизонтальную карьеру. Вместе с тем, педагоги, выбравшие продолжение образования в магистратуре, должны, по нашему мнению, обладать более высокими мотивацией к карьере, уровнем карьерной самооффективности, и, следовательно, демонстрировать более широкий спектр карьерных ориентаций, включающий ориентацию и на вертикальную карьеру.

Цель исследования

Изучить особенности карьерных ориентаций, мотивации к карьере и карьерной самооффективности, а также их взаимосвязи у молодых педагогов с разным уровнем профессиональной подготовки.

Методы

Основную выборку для исследования составили молодые педагоги женского пола со стажем работы до 5 лет, со средним возрастом 23 года. Среди них были выделены группа педагогов с базовым педагогическим образованием, освоивших только программы педагогического бакалавриата и не планирующих в ближайшее время продолжать обучение (n=15, 1 группа), и группа педагогов, совмещающих работу с освоением программы магистратуры по педагогическому направлению (n=15, 2 группа).

Для определения приоритетных направлений профессионального продвижения молодых педагогов, основанных на их потребностях, мотивах, ценностях и способностях, использовалась методика «Карьерные ориентации» Э.Г. Шейна в реадaptации А.А. Жданович [7]. Основными карьерными ориентациями, согласно данной методике, являются: «профессиональная компетентность», «служение», «стабильность места жительства», объединенные в интегральный показатель «ориентация на горизонтальную карьеру»; «организаторская компетентность», «вызов», «предпринимательская креативность», включенные в интегральный показатель «ориентация на вертикальную карьеру»; «автономия», «стабильность места работы», «интеграция стилей жизни», охваченные интегральным показателем «ориентация на условия».

Методика «Мотивация к карьере» Ноэ А. с соавт., в адаптации Могилевкина Е.А. [11] позволяет выявить у молодых педагогов уровень развития таких мотивационных аспектов как «карьерная интуиция», «карьерная причастность» и «карьерная устойчивость», оказывающих влияние на эффективность карьерного продвижения.

Выбор методики исследования карьерной самооффективности Н. Бетца, в адаптации Е.А. Могилевкина, Д. Бондаренко [11] был продиктован важностью изучения «профессиональной осведомленности», «самооценки», «карьерного целеполагания», «карьерного планирования», «способности решать карьерные проблемы» у молодых педагогов.

Оценка достоверности различий между изучаемыми показателями у испытуемых 1 и 2 группы осуществлялась с помощью U-критерия Манна-Уитни. Для определения связей между различными изучаемыми показателями был применен коэффициент корреляции r_s Спирмена.

Результаты и их обсуждение

Результаты исследования карьерных ориентаций молодых педагогов представлены в таблице 1. Они свидетельствуют, что наиболее выраженной карьерной ориентацией у педагогов первой группы является «служение», которая отражает стремление работать с людьми, приносить пользу людям и обществу через реализацию своих идеалов и ценностей в педагогической деятельности. Они видят «смысл своей работы в воспитании подрастающего поколения, приобщении к миру духовных ценностей, высокой культуры, помощи детям из неблагополучных семей» [1, С. 324].

Таблица 1 – Показатели карьерных ориентаций молодых педагогов

Карьерные ориентации	Педагоги 1 группы	Педагоги 2 группы	Уэмп
Профессиональная компетентность	5	5,6	91
Организаторская компетентность	2,7	4,1	45,5*
Автономия	3,8	4,1	96,5
Служение	6,6	5,1	66**
Вызов	2,8	4	72**
Предпринимательская креативность	2,6	3,8	66**
Стабильность места работы	4,9	2,4	24,5*
Стабильность места жительства	4,2	4,7	91,5
Интеграция стилей жизни	5,9	5,9	108,5
Ориентация на вертикальную карьеру	2,2	3,9	46,5*
Ориентация на горизонтальную карьеру	5,6	5,5	106,5
Ориентация на условия	4,5	3,9	86,5

Примечание: * – различия между показателями 1 и 2 группы статистически значимы ($p \leq 0,01$);

** – различия между показателями 1 и 2 группы статистически значимы ($p \leq 0,05$).

Значимость карьерной ориентации «интеграция стилей жизни» в обеих группах отражает стремление молодых педагогов сохранить баланс между личной жизнью, семьей и профессиональным продвижением, что, как показывают данные научных исследований, составляет основу устойчивости к профессиональным деформациям, эмоциональному выгоранию за счет гармоничного сочетания различных сторон жизни [1].

Столь же выраженные показатели по шкале «профессиональная компетентность» показывают, что для молодых педагогов, как первой, так и второй группы, не менее важно стать профессионалом в педагогической деятельности, достигнуть мастерства в воспитании и обучении детей, получить признание высокую оценку коллег-профессионалов в педагогическом сообществе.

Для молодых педагогов первой группы существенным условием эффективного построения карьеры является также постоянство места работы и места жительства, с минимальной вероятностью увольнения, наличие социальных гарантий и неизменность организационных условий. Они предпочитают строить долгосрочную карьеру в одной организации и в одной местности, о чем свидетельствуют результаты по шкалам «стабильность места работы» и «стабильность места жительства».

Наименее значимыми карьерными ориентациями у молодых педагогов первой группы стали «автономия», «вызов», «организаторская компетентность» и «предпринимательская креативность». Можно заключить, что свобода от организационных правил, конкурентная борьба и соревнование, риски, стремление к должностному росту, постоянное преодоление трудностей, работа на себя или открытие нового дела не являются для них значимыми при построении карьеры.

У молодых педагогов, совмещающих работу и обучение в магистратуре, в равной степени наиболее выражены три карьерных ориентации – «профессиональная компетентность», «служение» и «интеграция стилей жизни». С одной стороны, такая неоднозначность в карьерных ориентациях свидетельствует об отсутствии определенности в планировании профессиональной карьеры на этом этапе жизни, но, с другой, – отражает возможность как выбора различных альтернатив своего профессионального развития, так и одновременной их реализации: и строить горизонтальную карьеру, и ориентироваться на профессиональное продвижение, и совмещать профессиональную самореализацию с личной жизнью. В частности, исследование Асташовой Н.А. показывает, что у успешных педагогов наиболее распространенными карьерными ориентациями являются именно «профессиональная компетентность», «служение» и «интеграция стилей жизни» [1]. Возможно, это связано с более высокой оценкой своих возможностей педагогами этой группы. К обсуждению этого вопроса мы обратимся ниже.

Иными словами, карьера для педагогов второй группы – это не только получение профессиональных компетенций, развитие педагогического мастерства, но и возможность реализовать свои главные ценности, принести пользу людям и обществу, сохраняя при этом привычный образ жизни. Можно сказать, что они стремятся найти гармонию между профессиональным продвижением, отношениями с близкими и саморазвитием. Возможно, именно стремление к балансу определило значимость ориентации на «стабильность места жительства» для молодых педагогов второй группы, поэтому переезд и командировки рассматриваются ими при построении своей карьеры как неприемлемые.

В отличие от педагогов первой группы, молодые педагоги, продолжающие обучение в магистратуре, рассматривают и возможность должностного продвижения, управления людьми и различными сторонами деятельности в организации, о чем свидетельствуют значимые различия по показателю «организаторская компетентность».

Стоит отметить, что наименее значимой карьерной ориентацией для молодых педагогов второй группы является «стабильность места работы», следовательно, они не рассматривают свою работу, как единственную возможность для карьерного развития. Это подтверждают их более высокие результаты по шкалам «вызов» и «предпринимательская креативность» по сравнению с педагогами первой группы. Следовательно, молодые педагоги, обучающиеся в магистратуре, более склонны к преодолению препятствий в достижении своих целей, они рассматривают, в том числе, возможность начать свое дело или новые авторские проекты (частная школа, детский сад, центр развития и т.д.), или участие в профессиональных конкурсах [1]. Данные качества являются важными в современных условиях конкуренции на рынке труда.

В отличие от педагогов второй группы педагоги с базовым педагогическим образованием более ориентированы на гуманистические ценности и стабильность на рабочем месте, о чем свидетельствуют достоверные различия по карьерным ориентациям «служение» и «стабильность места работы».

Кроме того, педагоги, продолжающие обучение в магистратуре, значимо выше оценивают возможности продвижения по должностной лестнице (у них выявлены более высокие результаты по карьерным ориентациям «организаторская компетентность», «вызов» и «предпринимательская креативность»). По-видимому, для молодых педагогов второй группы обучение в магистратуре является возможностью развить свои организаторские компетенции, достичь нового статуса, соответствующего уровню их профессионального развития, и они готовы для этого вступать в конкурентные отношения, браться за более трудную работу или даже организовать свое дело, чтобы воплотить в нем свои идеи и мечты. Исследования показывают, что

интерес к программам магистратуры имеют студенты, которые хотят углубить теоретические знания в профессиональной сфере, расширить практические умения и навыки по выбранной специальности, получить преимущества при трудоустройстве или повысить свою конкурентоспособность на рынке труда, планирующие заниматься исследовательской, преподавательской, управленческой деятельностью [4, 10].

Обозначенные выше различия между испытуемыми двух групп подтверждают результаты, полученные по методике исследования карьерной самоэффективности (см. Таблица 2), согласно которым молодые педагоги, обучающиеся в магистратуре, более точно оценивают свои способности, выбранную специальность, подходящий стиль жизни, а также определяют необходимые шаги для решения возникающих проблем, связанных с обучением, находят альтернативные действия на пути достижения цели по сравнению с педагогами первой группы.

Таблица 2 – Показатели карьерной мотивации и карьерной самоэффективности молодых педагогов

Показатели карьерной мотивации и самоэффективности	Педагоги 1 группы	Педагоги 2 группы	Уэмп
Профессиональная осведомленность	17,9	18,4	101
Карьерное планирование	17,7	17,2	99,5
Карьерное целеполагание	18	17,1	85
Самооценка	16,3	18,2	56*
Способность решать карьерные проблемы	16,2	18,1	63**
Карьерная интуиция	19,7	22,7	61**
Карьерная причастность	26,5	24,3	76
Карьерная устойчивость	23,8	26,7	66**

Примечание: * – различия между показателями 1 и 2 группы статистически значимы ($p \leq 0,01$);

** – различия между показателями 1 и 2 группы статистически значимы ($p \leq 0,05$).

Анализ показателей карьерной самоэффективности выявил средний уровень по шкале «профессиональная осведомленность» у молодых педагогов обеих групп, свидетельствующих, что при необходимости они могут найти информацию по интересующей специальности или о дополнительном профессиональном образовании в выбранной сфере, готовы изучать рынок труда и уровень зарплаты, обратиться за консультацией к более опытному коллеге.

Молодые педагоги, как первой, так и второй группы, на среднем уровне оценивают свои возможности в карьерном целеполагании и планировании. Они достаточно уверены, что способны выбрать работодателя и специальность на рынке труда, работу и карьеру, соответствующую их интересам, принять решение относительно своей карьеры, а также определить потенциальные ближайшие цели и конкретные шаги для того, чтобы добиться успеха в профессии.

Исследование мотивации к карьере также выявило средний уровень развития «карьерной интуиции», «карьерной причастности» и «карьерной устойчивости» у молодых педагогов обеих групп (таблица 2).

Средние значения по шкале «карьерная причастность» у педагогов как первой, так и второй группы указывают на то, что они достаточно вовлечены в поиск возможностей для продвижения и получения признания в своей организации, способны учитывать при этом как свои интересы, так и интересы организации.

Значимо выше свои карьерные перспективы оценивают молодые педагоги, обучающиеся в магистратуре. Они более реалистично оценивают свои сильные и слабые стороны в отношении должностного и профессионального продвижения, более гибко действуют на пути достижения карьерных целей, о чем свидетельствуют результаты по показателю «карьерной интуиции». Это позволяет педагогам второй группы легче адаптироваться к меняющимся обстоятельствам и более эффективно справляться с препятствиями на пути профессионального и карьерного роста по сравнению с педагогами первой группы.

Для определения связей между карьерными ориентациями и составляющими карьерной мотивации и карьерной самоэффективности был проведен корреляционный анализ с использованием критерия r_s Спирмена, который показал следующие значимые связи, представленные в таблице 3.

Таблица 3 – Значения r_s Спирмена для связи показателей карьерных ориентаций с показателями карьерной мотивации и карьерной самоэффективности (отмечены только значимые корреляции)

	Профессиональная осведомленность	Карьерное планирование	Карьерное целеполагание	Само-оценка	Решение карьерных проблем	Карьерная устойчивость	Карьерная причастность	Карьерная интуиция
Профессиональная компетентность	,685**	,763**	,670**			,650**		
Организаторская компетентность	,529**		,422*			,474**		
Служение	,596**	,587**	,730**			553**		
Стабильность места работы				-,724**	-,582**		,716**	-,456*
Стабильность места жительства				-,597**	-,459*		,781**	-,508**
Интеграция стилей жизни							,613**	
Автономия				,548**	,676**			,676**
Вызов				,742**	,603**	,445*		,618**
Предпринимательская креативность				,801**	,756**		-,681**	,729**

Примечание: * – корреляция значима на уровне 0,05; ** – корреляция значима на уровне 0,01.

Профессиональная осведомленность, карьерное целеполагание и планирование являются для молодых педагогов необходимыми условиями развития профессиональной компетентности и своих возможностей на благо общества. Это связано с тем, что педагогическая деятельность требует достаточно высокой профессиональной подготовки, или переподготовки, постоянного совершенствования своих компетенций на курсах повышения квалификации, повышения категории, что помогает педагогам в планировании и реализации своего профессионального продвижения и карьерного роста.

Значимые положительные связи «служения» и «профессиональной компетентности» с карьерной устойчивостью свидетельствуют, что, чем более выражены у молодых педагогов ориентация на гуманистические ценности, осознание общественной пользы, высокого смысла педагогической профессии, стремление к высокому уровню педагогического мастерства, тем они лучше справляются с негативными ситуациями на работе, преодолевают препятствия на пути профессионального и карьерного роста.

Стремление к продвижению по должностной лестнице связано у молодых педагогов с уровнем знаний об особенностях своей профессии, способностью ставить карьерные цели и принимать решения, связанные со своим профессиональным продвижением, а также настойчивостью в преодолении препятствий на пути профессионального и должностного роста.

Обнаруженная положительная связь между карьерной ориентацией «интеграция стилей жизни» и «карьерной причастностью» может быть объяснена тем, что на ранних этапах профессионализации происходит идентификация с карьерой, и для молодых педагогов именно в профессиональной деятельности сходятся их личные и карьерные интересы, т.е. саморазвитие равно профессиональному развитию, поэтому они готовы выкладываться на работе, а не направлять свою активность в другие сферы жизни.

Наличие значимых отрицательных связей между ориентацией на стабильность места работы и места жительства с самооценкой, способностью решать карьерные проблемы и карьерной интуицией указывает на то, что чем менее точно молодые педагоги оценивают свои способности, сильные и слабые стороны, труднее находят необходимые способы для решения карьерных проблем, чем менее реалистичны их представления о своих сильных и слабых сторонах, ожидания от карьеры, тем более они стремятся к стабильности места жительства и рабочего места, правил, требований, предсказуемости профессионального развития. Это мнение подтверждается выявленными положительными связями карьерных ориентаций «стабильность места работы» и «стабильность места жительства» с карьерной причастностью, которые свидетельствуют в пользу того, что чем выше стремление к стабильности и предсказуемости профессионального развития, тем с большей отдачей ради целей организации, сверхурочно и безвозмездно готовы трудиться молодые учителя.

Напротив, для молодых педагогов стремление к независимости, решению сложных профессиональных задач, преодолению барьеров и препятствий, созданию своего дела связаны с высокой самооценкой, способностью решать карьерные проблемы и карьерной интуицией, которые можно рассматривать как основания для адаптации к конкурентным условиям, эффективному использованию своих личностных ресурсов для профессионального продвижения.

Отрицательную связь предпринимательской креативности с карьерной причастностью можно расценить как подтверждение того, что для педагогов фиксации на материальном благополучии, стремление работать на себя, реализация в карьере своих личных целей снижает вовлеченность в педагогическую деятельность, «отдачу» на работе.

В тоже время, наличие положительных связей карьерной ориентации «Вызов» с карьерной устойчивостью, показывает, что чем выше у молодых педагогов способность справиться с трудностями и проблемами, адаптироваться, тем выше стремление к конкуренции, быть лучшим среди коллег.

Выводы и заключение

Таким образом, результаты исследования карьерных ориентаций свидетельствуют, что молодые педагоги более ориентированы на построение горизонтальной карьеры, основанной на внутренних критериях успешности профессионального продвижения, выполнении качественно новых обязанностей, накоплении собственного опыта, расширении профессионального кругозора, приобретении определенного статуса и авторитета внутри педагогического сообщества, повышении категории и т.д., что подтверждает данные других исследований [1, 2, 9].

Выявлены значимые различия карьерных ориентаций и их интегральных показателей, мотивации к карьере и карьерной самоэффективности у молодых педагогов с базовым педагогическим образованием и молодых педагогов, обучающихся на магистерских программах.

Для молодых педагогов с базовым педагогическим образованием характерна выраженная ориентация на служение и стабильность места работы по сравнению с педагогами второй группы. Молодых педагогов, совмещающих работу с обучением в магистратуре, отличает от педагогов с базовым педагогическим образованием более высокая ориентация на вертикальную карьеру, в частности, на организаторскую компетентность и предпринимательскую креативность, значимость карьерной ориентации «вызов», в сочетании с более высокой самооценкой, карьерной интуицией и способностью решать карьерные проблемы. Одновременно выявленная у педагогов этой группы многовариантность карьерных ориентаций открывает перед ними больший спектр возможностей в профессиональной самореализации, доступность сочетания карьерных устремлений и значимости личной жизни.

Наличие выявленных связей карьерных ориентаций с карьерной мотивацией и карьерной самоэффективностью свидетельствует, что настойчивость при выполнении карьерных действий, преодоление препятствий на пути карьерного роста связаны у молодых педагогов с представлениями о своих способностях, мотивах, ценностях, интересах в отношении профессионального продвижения, осознанием способности организовывать и выполнять действия, связанные с реализацией карьеры.

Результаты проведенного исследования могут использоваться для разработки и внедрения в практику образовательных организаций программ сопровождения молодых педагогических кадров, направленных на помощь в саморазвитии, самореализации в профессии, планировании и реализации профессиональной карьеры.

Библиография

1. Асташова Н.А., Малькина О.В. Ценности педагогической деятельности и карьерные ориентации современного учителя // Известия Смоленского государственного университета. 2015. № 2(30). С. 315-326.
2. Беркутова Д.И., Громова Е.М., Горшкова Т.А. Исследование ценностных аспектов становления профессиональной идентичности будущих педагогов // Самарский научный вестник. 2019. Т. 8. № 3(28). С. 261-264.
3. Берсирова А.К., Берсирова С.А., Шахутова З.З. Профессиональное развитие будущих педагогов-психологов в образовательной среде // Сборники конференций НИЦ Социосфера. 2019. Т. 21. № 48. С. 11-13.
4. Брусенцова Л.С. Магистратура как новая траектория карьеры // Теория и практика современного профессионального образования. 2014. № 1. С. 24-28.
5. Данилов С.В., Шустова Л.П., Кузнецова Н.И. Затруднения педагогов в период адаптации к профессиональной деятельности // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Акмеология образования. Психология развития. 2019. Т. 8. № 2. С. 113-119.
6. Динамика представлений о профессиональной карьере студентов специальности «Педагогика и психология». В книге: Жизненные перспективы учащейся молодежи: ценности и смыслы бытия: под ред. Ключко О.И. Москва, 2015. С. 87-116.
7. Жданович А.А. Реадаптация опросника «Карьерные ориентации» Э.Г. Шейна и его стандартизация на студенческой выборке // Психологический журнал. 2007. № 4. С. 4–22.
8. Лисовская Н.Б., Трощинина Е.А. Динамика карьерной самооэффективности студентов в период обучения в вузе // Профессиональное образование в современном мире. 2013. № 3(10). С. 97-103.
9. Манеров В.Х., Королева Н.Н., Богдановская И.М., Проект Ю.П. Ценностно-мотивационные составляющие профессиональной самореализации молодых педагогов // Известия Иркутского государственного университета. Серия: Психология. 2012. Т. 1. № 1. С. 47-56.
10. Микиденко Н.Л., Сторожева С.П. Обучение в магистратуре в образовательных стратегиях студентов-бакалавров // Профессиональное образование в современном мире. 2018. Т. 8. № 2. С. 1886-1895.
11. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. Монография. СПб.: Речь, 2007. 336 с.
12. Скударева Г.Н. Профессиональная мотивация педагога: научная теория и инновационная социально-педагогическая практика // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. Серия: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. 2014. Т. 20. № 1. С. 28-32.
13. Тихомандрицкая О.А., Рикель А.М. Социально-психологические факторы успешности карьеры // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2010. № 2(10). URL: <http://psystudy.ru/index.php/num/2010n2-10/296> (дата обращения: 12.04.2020).
14. London M., Moon E.M. Career management and survival in the workplace. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1987. 226 p.
15. Nisdale D., Pinter K. Self-efficacy and job-seeking activates in unemployed ethnic youth // Journal of Social psychology. 2000. Vol. 140. P. 608-614.

Белозерова Лилия Алмазовна. E-mail: bla-130880@yandex.ru

Брагина Елена Александровна

ATTITUDE TO THE CAREER OF YOUNG TEACHERS WITH DIFFERENT LEVELS OF PROFESSIONAL TRAINING

DOI: 10.25629/HC.2020.12.20

Belozerova L.A., Bragina E.A.

Ulyanovsk State Pedagogical University I.N. Ulyanov

Ulyanovsk, Russia

Abstract. The relevance of the study of the development of the professional career of young teachers is determined by the fact that at present, even with free jobs, graduates of pedagogical universities do not go to work in their profession, do not stay in educational organizations or change their professional profile, considering the teaching profession as unattractive and unpromising for building their careers ... The presented article examines such complex personal constructs of young teachers as career orientations, career motivation and career self-efficacy, which determine the choice of professional activity, place of work, and the success of building a career. The results of the study prove that young teachers are primarily interested in building a horizontal career. The leading orientation for teachers with basic pedagogical education (bachelor's level) is "service", and for teachers who combine work with education in the master's - "integration of lifestyles", "professional competence" and "service". The indicators of career motivation and career self-efficacy are formed among young teachers at the intermediate level. The results confirm the need for purposeful and systematic work on the part of educational institutions to support the process of professional development and career advancement of young teachers.

Key words: young teachers, career, career orientations, career self-efficacy, career motivation, continuous pedagogical education, magistrates.

References

1. Astashova N.A., Mal'kina O.V. [Values of pedagogical activity and career orientations of a modern teacher]. *Izvestiya Smolenskogo gosudarstvennogo universiteta*. 2015. No 2(30). P. 315-326. In Russ.
2. Berkutova D.I., Gromova E.M., Gorshkova T.A. [Study of the value aspects of the formation of the professional identity of future teachers]. *Samarskii nauchnyi vestnik*. 2019. Vol. 8. No 3(28). P. 261-264. In Russ.
3. Bersirova A.K., Bersirova S.A., Shkhakhutova Z.Z. Professional'noe razvitie budu-shchikh pedagogov-psikologov v obrazovatel'noi srede. *Sborniki konferentsii NITs Sotsiosfera* [Professional development of future pedagogical psychologists in the educational environment. *Proceedings of conferences SIC Sociosphere*]. 2019. V. 21. No 48. P. 11-13. In Russ.
4. Brusentsova L.S. [Master's Degree as a New Career Trajectory]. *Teoriya i praktika sovremennoy professional'noy obrazovaniya*. 2014. No1. P. 24-28. In Russ.
5. Danilov S.V., Shustova L.P., Kuznetsova N.I. [Difficulties of teachers during the period of adaptation to professional activity]. *Izvestiya Saratovskogo universiteta. Novaya seriya. Seriya Akmeologiya obrazovaniya. Psikhologiya razvitiya*. 2019. V. 8. No 2. P. 113-119. In Russ.
6. Dinamika predstavlenii o professional'noi kar'ere studentov spetsial'nosti "P-dagogika i psikhologiya". *Zhiznennye perspektivy uchasheysya molodezhi: tsennosti i smysly bytiya* [The dynamics of ideas about the professional career of students specializing in "Pedagogy and Psychology". *Life prospects of student youth: values and meanings of being*]. Klyuchko O.I. (ed.) Moscow, 2015. P. 87-116.
7. Zhdanovich A.A. [Re-adaptation of the questionnaire "Career orientations" E.G. Shane and his standardization on a student sample]. *Psikhologicheskii zhurnal*. 2007. No 4. P. 4-22. In Russ.

8. Lisovskaya N.B., Troshchinina E.A. [The dynamics of career self-efficacy of students during the period of study at the university]. *Professional'noe obrazovanie v sovremennom mire*. 2013. No3(10). P.97-103. In Russ.
9. Manerov V.Kh., Koroleva N.N., Bogdanovskaya I.M., ProektYu.P. [Value-motivational components of professional self-realization of young teachers]. *Izvestiya Irkutskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Psikhologiya*. 2012. V. 1. No1. P. 47-56. In Russ.
10. Mikidenko N.L., Storozheva S.P. [Master's Study in Educational Strategies for Bachelor Students]. *Professional'noe obrazovanie v sovremennom mire*. 2018. V. 8. No2. P. 1886-1895. In Russ.
11. Mogilevkin E.A. *Kar'ernyirost: diagnostika, tekhnologii, trening* [Career growth: diagnostics, technology, training]. St.Petersburg: Rech', 2007. 336p.
12. Skudareva G.N. [Professional motivation of a teacher: scientific theory and innovative social and pedagogical practice]. *Vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo universiteta im. N.A. Nekrasova. Seriya: Pedagogika. Psikhologiya. Sotsial'nayarabota. Yuvenologiya. Sotsiokinetika*. 2014. V. 20. No1. P. 28-32. In Russ.
13. Tikhomandritskaya O.A., Rikel' A.M. [Socio-psychological factors of career success]. *Psikhologicheskie issledovaniya*. 2010. No2(10). URL: <http://psystudy.ru/index.php/num/2010n2-10/296> (accessed: 12.04.2020). In Russ.
14. London M., Moon E.M. *Career management and survival in the workplace*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1987. 226 p.
15. Nisdale D., Pinter K. Self-efficacy and job-seeking activities in unemployed ethnic youth // *Journal of Social psychology*. 2000. Vol. 140. P. 608-614.

Belozerova Lilia Almazovna. E-mail: bla-130880@yandex.ru

Bragina Elena Alexandrovna