

Когнитивный критерий предназначен для оценки базовых знаний, которые дают возможность осваивать значительное количество профессионально значимой информации.

Деятельностный критерий помогает оценить практическую реализацию полученного профессионального образования, предусматривает оценку эффективности решения профессиональных задач.

Мотивационно-ценностный критерий необходим для оценки сформированных ценностных ориентаций в профессиональной сфере, осознанности социального значения собственной профессиональной деятельности.

С помощью *личностного* критерия диагностируют готовность к самостоятельному овладению профессиональной компетентности, т.е. способность к самообразованию.

Результатом внедрения модели формирования профессиональной компетентности у будущих операторов компьютерного набора является подготовка компетентного работника, способного оперативно реагировать на изменения на рабочем месте, анализировать собственный уровень профессиональной компетентности, определять пути ее повышения и достигать поставленной цели.

Таким образом, профессии, связанные с постоянно развивающимися информационными технологиями, нуждаются в постоянном внимании педагогов. Анализ современных исследований и их интеграция позволили нам разработать модель формирования профессиональной компетентности будущих операторов компьютерного набора с целью повышения результативности их профессиональной подготовки. Это позволит в дальнейшем облегчить профессиональную адаптацию выпускников и поддерживать их профессиональную компетентность на соответствующем уровне.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Дутка Г. Я.** Педагогіка, математика, економіка: словник базових термінів. – Киев : УБС НБУ, 2009. – 360 с.
2. **Бойко Н. І.** Організація самостійної роботи студентів вищих навчальних закладів в умовах застосування інформаційно-комунікаційних технологій : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. – Киев, 2007. – 239 с.
3. **Дутка Г. Я.** Принцип фундаменталізації та його реалізація у математичній підготовці майбутніх економістів : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. – Киев, 2009. – 472 с.

Принята редакцией 5.08.2013

УДК 378.1 + 159.923

ДИНАМИКА КАРЬЕРНОЙ САМОЭФФЕКТИВНОСТИ СТУДЕНТОВ В ПЕРИОД ОБУЧЕНИЯ В ВУЗЕ

Н. Б. Лисовская, Е. А. Троцинина (Санкт-Петербург)

В статье раскрываются понятия самоэффективности и карьерной самоэффективности. Описываются структурные компоненты и источники развития карьерной самоэффективности как индивидуально воспринимаемой способности человека организовывать и выполнять действия, необходимые для реализации карьеры. Авторами представляются результаты исследования динамики карьерной самоэффективности студентов в период

обучения в вузе. По результатам исследования описываются особенности карьерной самоэффективности студентов на разных курсах обучения. Так, выпускники по сравнению с первокурсниками более уверены в том, что смогут найти информацию о специфике работы в компаниях, осуществить мониторинг рынка труда и заработной платы по выбранной профессии. У выпускников повышается тревожность в связи с кардинальной сменой социальных ролей «студент – специалист». Как и первокурсники, они недооценивают такие источники карьерной самоэффективности, как косвенное обучение, вербальное внушение и эмоциональное позитивное состояние.

Ключевые слова: карьера, самоэффективность, карьерная самоэффективность, динамика карьерной самоэффективности, источники карьерной самоэффективности, профессиональная осведомленность, карьерное планирование, карьерное целеполагание.

THE DYNAMICS OF THE CAREER SELF-EFFICACY OF THE STUDENTS DURING THEIR STUDY AT THE HIGHER EDUCATION INSTITUTION

N. B. Lisovskaya, E. A. Troshchinina (St. Petersburg)

In the article the concepts of self-efficacy and the career self-efficacy are described. The authors describe the structural components and the sources of the career self-efficacy, perceived as the person's ability to organize and carry out the actions necessary for the career realization. The author presents the results of research of the dynamics of career self-efficacy of the students during their studies at the higher education institution. On the basis of this research, there are described the features of the career self-efficacy of students of various years of studying. For example, the graduates, compared with freshmen, are more confident that they will be able to find information about the specifics of the companies, to carry out monitoring of the labor market and wages in their chosen profession. The graduates are increasingly anxious due to the drastic change in the social roles "student – expert." Similar to the first-year students, the graduates underestimate such sources of career self-efficacy as indirect learning, verbal suggestion and positive emotional state.

Key words: career, self-efficacy, career self-efficacy, the dynamics of the career self-efficacy, sources of the career self-efficacy, professional awareness, career planning, career goal-setting, self-esteem, the ability to solve the career problems.

В условиях глобализации мировой экономики успешное позиционирование государства связано с постоянным инновационным обновлением, направленным на достижение максимальной производительности, конкурентоспособности, развитие человеческого капитала. Совершенствование

© Лисовская Н. Б., Трошчинина Е. А., 2013

Лисовская Наталья Борисовна – кандидат психологических наук, доцент кафедры организационной психологии психолого-педагогического факультета, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена.

E-mail: lisovskaja@mail.ru

Трошчинина Екатерина Андреевна – ассистент кафедры организационной психологии психолого-педагогического факультета, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена.

E-mail: katerina-herzen@mail.ru

кадрового потенциала является одним из приоритетных направлений развития научно-технического комплекса страны. Проблема формирования современного профессионала состоит в реализации его карьерного потенциала и возможности обеспечить собственную конкурентоспособность на современном рынке труда. Активное управление карьерой в динамичных социально-экономических условиях является одним из ключевых условий профессионального и шире – жизненного успеха человека [1].

Сегодня проблемы личностного и профессионального развития студентов в вузе по праву заняли одно из лидирующих мест в психолого-педагогических исследованиях. Проблемы карьеры как одного из маркеров профессионального развития, достаточно исследованные в зарубежной психологии за последние 20 лет, с изменением социально-политического контекста стали востребованной темой и в отечественных исследованиях [2–5].

Одним из личностных факторов, влияющих на успех в карьере профессионала, является самоэффективность личности. Большой вклад в создание и развитие понятия самоэффективности личности в рамках социально-когнитивной теории внес А. Бандура. Он определяет самоэффективность как «убеждения человека относительно его способности управлять событиями, воздействующими на его жизнь» [6, с. 116]. Понятие самоэффективности отражает убеждения человека в собственных способностях организовать и исполнить действия, необходимые для определенных достижений, означает веру человека в то, что в сложной ситуации он сможет продемонстрировать оптимальное поведение. Самоэффективность – это чувство собственной компетентности в той или иной деятельности, суждение человека о своих способностях и возможностях, а не суждение о собственной ценности [6–7].

Д. Майэрс определяет самоэффективность как «чувство собственной компетентности и эффективности, которое отличается от самоуважения и чувства собственного достоинства» [8, с. 82].

Согласно теории А. Бандуры, существует четыре источника самоэффективности [6]:

- собственный опыт достижений в деятельности, собственный успех являются наиболее надежным основанием для того, чтобы поверить в себя и быть способным защититься от неудач;
- самоэффективность повышается, когда человек наблюдает, как другие успешно справляются с решением сложных задач. Косвенный опыт особенно важен, когда имеет место неопределенность относительно собственных способностей выполнить некоторую задачу;
- самоэффективность может изменяться под влиянием вербального воздействия, попыток убедить человека в том, что он обладает способностями, необходимыми для достижения поставленной цели;
- воспринимаемые индивидом собственные эмоциональное и физиологическое состояния, поскольку из этих состояний человек тоже может извлечь информацию относительно своих способностей, сильных и слабых сторон. Как правило, люди добиваются успеха тогда, когда они не напряжены и эмоционально спокойны.

Таким образом, на формирование представлений о самоэффективности оказывают влияние самооценка субъектом своих знаний и умений, стратегий преодоления стресса, анализ чужого опыта, мнения других значимых для него людей о его деятельности, актуальное эмоциональное состояние.

Многочисленные исследования, проведенные зарубежными психологами, показали, что представления о собственной эффективности оказывают существенное влияние на многие стороны человеческой деятельности, определяя уровень усилий, настойчивость, выбор задач определенной степени трудности, успех в деятельности, эмоциональные переживания.

В рамках современной социально-когнитивной теории карьеры самоэффективность в работах зарубежных авторов рассматривается как один из основных факторов развития карьеры [9–11].

G. Hackett и N. E. Betz, опираясь на теорию самоэффективности А. Бандуры, одними из первых предложили рассматривать феномен карьерной самоэффективности. Их исследование было посвящено изучению карьерной самоэффективности и ее ресурсов у мужчин и женщин. Ими было выявлено, что у женщин наблюдается более низкий уровень карьерной самоэффективности. Причем женщины сообщают о своей более высокой успешности в традиционных «женских» профессиях, чем в нетрадиционных [12].

Карьерная самоэффективность может привести к избеганию или к мотивации карьерного поведения [13]. Низкий уровень карьерной эффективности может заставить людей откладывать карьерные решения [14]. Низкий уровень карьерной самоэффективности, даже если он основан на реальной и точной оценке своих возможностей или прошлом опыте, часто приводит к отсутствию полного осознания своего потенциала для успешного достижения карьерных целей. Чем выше уровень карьерной самоэффективности, тем больше карьерных целей и задач человек ставит перед собой и тем больше усилий прилагает для их осуществления. Кроме того, карьерная самоэффективность считается необходимой для успешного выполнения работы и может в значительной степени влиять на рабочее поведение, независимо от профессиональных знаний и навыков [15].

D. Nesdale и K. Pinter обнаружили, что в самых разных культурах карьерная самоэффективность является достоверным предиктором способности человека постоянно искать работу. Карьерная самоэффективность также признана одним из условий успешного начала карьеры. Исследования показывают, что карьерная самоэффективность действительно оказывает сильное влияние на выбор карьеры и трудоустройство [16].

Следуя положениям А. Бандуры, G. Hackett и N. E. Betz выделили четыре фактора, влияющих на карьерную самоэффективность: 1) личный опыт достижения успеха в той или иной деятельности, 2) косвенный опыт, 3) вербальное убеждение, 4) эмоциональное и физическое состояние [13].

Карьерная самоэффективность в рамках социально-когнитивной теории определяется как представление о способности осуществлять карьерно-ориентированные действия, влияющие на выбор и успешное построение карьеры. Она влияет на осознание процессов карьерного развития. Карьерная самоэффективность влияет на то, как ведет себя человек в условиях, препятствующих достижению карьерных целей, какие усилия он прилагает, с какой настойчивостью стремится к цели карьеры, какие мысли у него при этом возникают, какие эмоции он испытывает. Низкий уровень карьерной самоэффективности отрицательно влияет на успешность в принятии карьерных решений, в то время как высокий уровень карьерной самоэффективности положительно связан с успешностью принятых карьерных решений.

Таким образом, под карьерной самоэффективностью мы понимаем индивидуально воспринимаемую способность человека организовывать и выполнять действия, необходимые для реализации карьеры. Карьерная самоэффективность влияет на то, как ведет себя человек в условиях, препятствующих достижению карьерных целей, какие усилия он прилагает, с какой настойчивостью стремится к цели карьеры, какие мысли у него при этом возникают, какие эмоции он испытывает.

Цель предпринятого нами исследования заключалась в изучении динамики карьерной самоэффективности в период обучения в вузе.

В исследовании использовались следующие методики:

– методика исследования карьерной самоэффективности (Н. Е. Бетц, в адаптации Е. А. Могилевкина, Д. Бондаренко);

– тест «Источники карьерной самоэффективности» (Н. Е. Бетц, В. С. Соберг, в адаптации Е. А. Могилевкина, Д. Бондаренко).

Выборочную совокупность исследования составили студенты психолого-педагогического факультета и факультета управления Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена разных направлений подготовки. Общая численность участников исследования – 136 человек, из них 59 студентов факультета управления и 77 студентов психолого-педагогического факультета.

По результатам изучения структуры карьерной самоэффективности первокурсников можно сказать, что они обладают средней степенью профессиональной осведомленности (17,2). Они достаточно уверены в том, что смогут найти интересующую их информацию о специфике работы в компаниях и на курсах повышения квалификации по интересующему направлению, осуществить мониторинг рынка труда и заработной платы по выбранной профессии. Низкие баллы по шкале «самооценка» (13,5) указывают на то, что первокурсники не уверены в том, что смогут оценить свои способности, образ работы, которой хотели бы заниматься, выбор подходящего стиля жизни.

Низкая степень карьерного целеполагания (14,1) свидетельствует о том, что первокурсники не уверены в способности выбрать одного работодателя и специальность из предлагаемых на рынке труда, принять карьерное решение и выбрать работу и карьеру, которые будут соответствовать интересам личности.

Средняя степень карьерного планирования (16,5) говорит о том, что первокурсники достаточно уверены в своей способности составить список своих потенциальных целей на ближайшие пять лет, определить конкретные шаги, которые необходимо предпринять, чтобы добиться успеха в выбранной специальности, определить места работы, которые будут соответствовать их карьерным целям, составить хорошее резюме, успешно пройти собеседование. Низкие баллы по шкале «способность решать карьерные проблемы» (15,4) указывают на то, что первокурсники не уверены в своей способности решать проблемы, связанные с академической неуспеваемостью, реализовывать карьерные и профессиональные цели, находясь «в расстроенном состоянии», сменить место работы или профессию в случае неудовлетворенности ею, составить несколько альтернативных планов действия, если не получилось сразу достичь цели.

Сравнительный анализ структуры карьерной самоэффективности в группах первокурсников и выпускников обнаружил достоверно значимые раз-

личия по шкалам «профессиональная осведомленность» и «самооценка». Значимые различия по шкале «профессиональная осведомленность» ($t=2,01$, $p<0,05$) указывают на то, что выпускники по сравнению с первокурсниками более уверены в том, что смогут найти интересующую их информацию о специфике работы в компаниях и на курсах повышения квалификации по интересующему направлению, осуществить мониторинг рынка труда и заработной платы по выбранной профессии. Значимые различия по шкале «самооценка» ($t=2,32$, $p<0,05$) свидетельствуют, что выпускники более уверены в том, что смогут оценить свои способности, образ работы, которой хотели бы заниматься, выбрать подходящий стиль жизни.

Результаты изучения источников карьерной самоэффективности у первокурсников показали, что они используют как источник карьерной самоэффективности в первую очередь собственный опыт (13,4), опираются на прежние успехи и достижения, на использование уже наработанных в прошлом эффективных способов и моделей поведения, их применение в настоящем и перенос на будущее. В меньшей степени первокурсники используют косвенное научение (11,6), которое отражает степень реализации чужих успешных моделей, способов и стратегий поиска работы и построения карьеры, а также вербальное внушение (11,3), показывающее степень уверенности в успешном карьерном старте на основании словесной поддержки (одобрении, похвалы, поощрении) значимых лиц – родителей, учителей, наставников, друзей и эмоциональное позитивное состояние (11,4), свидетельствующее о собственной активности в поисках работы и построении карьеры за счет общего позитивного настроения, самомотивации, опоры на положительные эмоции. Пятая шкала – эмоциональное негативное состояние – характеризует одну из значимых причин, препятствующих достижению успеха в поиске работы. По этой шкале получен низкий показатель (6,8), что означает о преобладании позитивного эмоционального настроения, сопутствующего поиску работы и построению карьеры. Сохранение такого настроения существенно облегчает построение карьеры, особенно на ее начальных этапах.

Сравнительный анализ степени использования ресурсов карьерной самоэффективности первокурсниками и выпускниками обнаружил достоверно значимые различия по шкале «эмоциональное негативное состояние» ($t=-4,06$, $p<0,001$). Таким образом, первокурсники имеют более позитивный эмоциональный настрой, сопутствующий поиску работы и построению карьеры; его сохранение способствует построению карьеры, особенно на ее начальных этапах.

Итак, динамика карьерной самоэффективности в период обучения в вузе имеет следующие особенности: выпускники по сравнению с первокурсниками более уверены в том, что смогут найти интересующую их информацию о специфике работы в компаниях и на курсах повышения квалификации по интересующему направлению, осуществить мониторинг рынка труда и заработной платы по выбранной профессии. Выпускники более уверены в том, что смогут оценить свои способности, образ работы, которой хотели бы заниматься, выбрать подходящий стиль жизни. Первокурсники имеют более позитивный эмоциональный настрой, сопутствующий поиску работы и построению карьеры. У выпускников возникает страх перед выходом на рынок рабочей силы, ощущение личной ответственности за успешность своей профессиональной деятельности. Повышается тре-

возможность в связи с кардинальной сменой социальных ролей «студент – специалист». Как и первокурсники, выпускники недооценивают некоторые источники карьерной самоэффективности, а именно: косвенное научение, вербальное внушение и эмоциональное позитивное состояние, в большей мере опираются на собственный опыт. Вместе с тем активное и полноценное применение всех без исключения ресурсов и источников повышения карьерной самоэффективности обеспечивает успех в развитии карьеры.

Полученные результаты могут послужить основой для разработки психолого-педагогических рекомендаций по оптимизации образовательного процесса, а также программы психолого-педагогического сопровождения формирования карьерной самоэффективности студентов в период обучения в вузе.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Лисовская Н. Б., Смолина Т. Л., Троцинина Е. А.** Готовность студента педагогического вуза к построению профессиональной карьеры // Письма в Эмиссия. Оффлайн (TheEmissia. OfflineLetters) : электронный научный журнал. – 2012. – сентябрь. – [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.emissia.org/offline/2012/1872.htm>. (дата обращения: 16.11.2012).
2. **Бажин А. С.** Роль карьерной компетентности в становлении молодого специалиста. Опыт трудоустройства выпускников вузов на Дальнем Востоке : сб. материалов Межрегион. науч.-практ. конф. 15–17 февраля 2006 г. – Владивосток : Изд-во ВГУЭС, 2006. – 365 с.
3. **Лисовская Н. Б.** Карьерная готовность выпускника вуза : моногр. – СПб. : Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2013. – 83 с.
4. **Лисовская Н. Б., Троцинина Е. А.** Карьерная готовность выпускников педагогического вуза // Вестн. Герценовск. ун-та. – 2012. – № 3. – С. 43–50.
5. **Могилевкин Е. А.** Личностные факторы и карьера // Прикл. психол. и психоанализ. – 1998. – № 2.
6. **Бандура А.** Теория социального научения. – СПб. : Евразия, 2000. – 320 с.
7. **Первин Л., Джон О.** Психология личности: теория и исследования / пер. с англ. М. С. Жамкочьян ; под ред. В. С. Магуна. – М. : Аспект Пресс, 2001. – 607 с.
8. **Майерс Д.** Социальная психология. – СПб. : Питер, 2005.
9. **Betz N. E., Taylor K.M.** Manual for the career decision self-efficacy scale and CDMSE – Short Form. Department of Psychology. Ohio State University, 2001.
10. **Brown S. D., Lent R. W.** A social cognitive framework for career choice counseling // Career Development Quarterly. – 1996. – Vol. 44 (4). – P. 354–366.
11. **Hackett G.** Career self-efficacy measurement: reactions to Osipow // Journal of Counseling & Development. – 1991. – Vol. 70. – P. 330–331.
12. **Hackett G., Betz N. E.** A self-efficacy approach to the career development of women // J. of Vocational Behavior. – 1981. – Vol. 8. – P. 326–336.
13. **Betz N., Hackett G.** Concept of Agency in Educational and Career Development // J. of Counseling Psychology. – 1981. – Vol. 28. – P. 399–410.
14. **Bandura A.** Social foundation of thought and action : A social cognitive theory. – N. Y., 1986.
15. **Niles S. G., Sowa C. J.** Mapping the nomological network of career self efficacy // Career Development Quarterly. – 1992. – Vol. 41. – P. 13–22.
16. **Nesdale D., Pinter K.** Self-efficacy and job-seeking activities in unemployed ethnic youth // J. of Social Psychology. – 2000. – Vol. 140. – P. 608–614.

Принята редакцией 5.08.2013