

УДК 37**Самоэффективность как маркер формирования карьерно-ценностных ориентаций специалистов социальной сферы****Колбасин Виктор Николаевич**

Соискатель кафедры социальной педагогики и социальной работы,
Омский государственный педагогический университет,
644099, Российская Федерация, Омск, наб. Тухачевского, 14;
e-mail: Kolbasvik@mail.ru

Аннотация

В статье анализируются необходимость измерения самоэффективности в процессе формирования карьерно-ценностных ориентаций и ее динамика у специалистов социальной сферы. На основе теории самоэффективности А. Бандуры проведен анализ соотношения факторов развития самоэффективности со структурными компонентами карьерно-ценностных ориентаций. Сделан вывод о том, что, инвестируя в профессиональный потенциал специалистов социальной сферы путем создания программ развития карьерно-ценностных ориентаций или карьерной самоэффективности, будет обеспечено эффективное функционирование социальной отрасли.

Для цитирования в научных исследованиях

Колбасин В.Н. Самоэффективность как маркер формирования карьерно-ценностных ориентаций специалистов социальной сферы // Педагогический журнал. 2024. Т. 14. № 2А. С. 422-428.

Ключевые слова

Самоэффективность, специалисты социальной сферы, карьерно-ценностные ориентации, карьера, профессиональная деятельность.

Введение

Результативность профессиональной деятельности специалистов социальной сферы зависит от тех ресурсов и средств, которые они инвестируют в развитие своего профессионального потенциала, под которым мы понимаем совокупность знаний, умений, навыков, профессиональных компетенций, способностей, личностных качеств, индивидуального стиля профессиональной деятельности [Акперов, Масликова, 2003]. Кроме того, профессиональный потенциал включает самосознание, то есть понимание работником своих сильных и слабых сторон, мотивов и ценностей, способность генерировать новые подходы к реализации профессиональной деятельности, креативно реагировать и мыслить в решении профессиональных задач, что означает быть творчески ориентированным на достижения в профессиональном поле и получать удовлетворение от своей работы. Все это, несомненно, оказывает влияние на успех в карьере и успех в профессиональной сфере [Джон, 2001]. При этом карьерный рост в настоящее время в массовом сознании укрепляется как неотъемлемая часть социальной успешности, а социально успешный человек занимает активную жизненную позицию, уверен в себе и ориентирован на достижения [Первин, Оливер, 2000].

Управление карьерой – трудный и многогранный процесс, содержащий личностные и социальные стороны профессионального развития. В современных условиях функционирования социальной отрасли требования к уровню профессиональной готовности специалистов социальной сферы, осознающих свою роль в профессиональной и общественной жизни, возможно удовлетворить за счет формирования карьерно-ценностных ориентаций в специально создаваемых педагогических условиях, оказывающих существенное влияние как на протекание педагогического процесса, так и на предполагаемое достижение результата. Изменяя условия, можно изменять способ и характер формирования карьерно-ценностных ориентаций.

Основная часть

Результатами экспериментального исследования Е.А. Митициной и Н.В. Ивановой, полученными в 2018 году, было подтверждено предположение о существовании взаимосвязи между уровнем самоэффективности в профессиональной деятельности специалиста и различными характеристиками его карьеры, в том числе особенностями мотивации, обуславливающей карьерные решения, и субъективным восприятием специалистом успешности своей карьеры [Митицина, Иванова, 2008]. Выявленный учеными уровень самоэффективности в профессиональной деятельности имел выраженные взаимосвязи с карьерной ориентацией «Служение» ($r = 0,427$ при $p \leq 0,01$).

В качестве основных тенденций карьерного развития при высоком уровне самоэффективности в профессиональной деятельности авторами отмечается стремление к повышению мастерства и оказанию помощи людям в соответствии избранной миссии. Такие сотрудники быстро теряют интерес к работе, которая противоречит тем ценностям, которые занимают значимое место в структуре их личности. Это иллюстрирует включенность указанных выше параметров в эмоционально-оценочный компонент самосознания. Так называемая «Профессиональная Я-концепция» является важнейшей детерминантой профессионального пути человека, которую каждый воплощает в жизни в серию карьерных решений, а фактором, отражающим влияние процесса самосознания на успешность в профессиональной

деятельности, по мнению И.Г. Акперова, А.Х. Бандуры, О. Джона, Х.В. Масликова, Е.А. Могилевкина, Л.А. Первина, является самоэффективность [Гордиенко, 2019; Масликова, Масликова, 2003].

Понятие «самоэффективность» выступает в качестве основы социально-когнитивной теории А. Бандуры, подчеркивающей роль саморегуляции, саморазвития и обучения на моделях в формировании карьерно-ценностных ориентаций [Бандура, 2000]. Поскольку в профессиональной деятельности специалиста социальной сферы интересы организации сопряжены с личными его интересами, предположение о взаимосвязи результативности его профессиональной деятельности и самоэффективности является центральным. Более того, самоэффективность, по утверждению А. Бандуры, является одной из самых важных детерминант поведения работника, которая дает возможность прогнозировать варианты проявления работника в различных профессиональных ситуациях [Бандура, 2000]. Поведение специалиста, детерминированное самоэффективностью, обусловлено её силой и уровнем проявления. Под уровнем проявления мы понимаем интеграцию задач и профессиональных ситуаций, ранжированных по признаку трудности выполнения. Иными словами, чем выше уверенность специалиста социальной сферы в том, что он способен решать задачи в заданной ситуации, тем выше его самоэффективность [Могилевкин, 1988]. В этом проявляется функциональность самоэффективности, заключающаяся в воздействии на поведение субъекта, его психическом состоянии и деятельности. Соответственно, личность, осознающая свою эффективность, прилагает больше усилий для решения профессиональных задач, по сравнению с теми сотрудниками, которые испытывают сомнения в своих возможностях. Сотрудники с высокой самоэффективностью более настойчивы, менее тревожны и обладают большими способностями к обучению и самообучению. Таким образом, траектория оценивания собственной самоэффективности определяет для субъекта увеличение либо сужение возможности для выбора вида деятельности, карьеры, усилия для преодоления фрустраций и т.д. Именно такой видится центральная суть теории самоэффективности А. Бандуры.

В результате проведенного теоретического анализа выяснилось, что на развитие самоэффективности оказывают влияние четыре фактора, соотносимые нами со структурой формирования карьерно-ценностных ориентаций (таблица 1).

Таблица 1 - Соотношение факторов развития самоэффективности со структурными компонентами карьерно-ценностных ориентаций

№ п/п	Факторы развития самоэффективности	Компоненты структуры КЦО
1	Личный опыт достижений (успех, достижение результатов в чем-либо)	Потребности
2	Косвенный опыт, полученный с помощью наблюдений за другими (социальное моделирование, отождествляет себя с успешными людьми, видит сходство)	Профессиональные компетенции
3	Социальное убеждение (высказанная точка зрения других людей, реалистичные стимулы)	Интересы
4	Психологическое (чувственное) и физическое состояние (эмоциональные и физические реакции предотвращающие возникновение переутомления)	Ценности

Исследуя понятие самоэффективности, Г.С. Гордиенко констатирует наличие взаимосвязи самоэффективности и результативности профессиональной деятельности, подтверждаемую математической статистикой в результате мета-анализа исследований по данной проблематике, реализованного в 90-е годы [Гордиенко, 2019]. Опираясь на эти данные, нами предпринята

попытка исследования динамики самоэффективности в процессе формирования карьерно-ценностных ориентаций специалистов социальной сферы. В настоящее время специалистам, исследующим проблему самоэффективности, доступен широкий диагностический инструментарий. Мы остановили свой выбор на методике количественного определения самоэффективности Дж. Маддукса и М. Шеер в модификации Л. Бояринцевой, поскольку в диагностическом аппарате наличествует инструментарий, опирающийся на факторы рабочей среды.

Карьерно-ценностные ориентации специалистов социальной сферы отражают особенности личности, которые помогают ей определять приоритеты, ценности, интересы и профессиональные навыки, необходимые для работы в социальных учреждениях с целью оказания помощи людям и служения обществу при использовании соответствующих ресурсов и поддержки. Сформированность этих ориентаций проявляется в развитии профессиональных знаний, умений и навыков, увеличении компетентности в профессиональной области, а также в способности определять цели, условия и ограничения для достижения личных целей в профессиональной деятельности специалиста социальной сферы. Формирование и развитие КЦО специалистов в социальной сфере происходит в рабочей среде через их участие в процессе внутрикорпоративного обучения.

Система оценки сформированности КЦО специалистов социальной сферы обеспечивает функции контроля и коррекции. В разработке такой системы существует проблема оценки ценностей относительно построения карьеры, поскольку существует очевидное противоречие между субъективным характером личной системы ценностей и требованием объективности в педагогической диагностике.

Исследования В.Р. Коновалова и Д.А. Солоницина позволяют сделать заключение, что это противоречие разрешимо, если оценивать не саму систему ценностей, а степень её проявления в профессиональной деятельности специалиста социальной сферы [Коновалов, 2011; Солоницын, 2015]. В этой связи аргумент о наличии прямой статистически значимой зависимости карьерных ориентаций с показателями самоэффективности подтверждает необходимость использования методики количественного определения самоэффективности. Это продиктовано тем, что факторы, влияющие на формирование и развитие самоэффективности, соотносятся со структурой карьерно-ценностных ориентаций специалистов социальной сферы: потребностями, интересами, профессиональными компетенциями и ценностями. Потребности выступают как важный фактор, влияющий на рабочее поведение человека с позиции его карьерных устремлений, воспринимаемых с учетом собственных профессиональных интересов и интересов социального учреждения, в результате чего формируется личный багаж специалиста в достижении и освоении успешных профессиональных практик. Интересы вскрывают область профессионального внимания с учетом сложившихся ценностей и потребностей, расширения профессионального опыта через получение новой информации, что, в свою очередь, побуждает специалиста к новым формам профессионального успеха. Профессиональные компетенции обеспечивают развитие специалиста социальной сферы, его способности ориентироваться в профессиональной ситуации с учетом специфики профессиональной деятельности, в том числе через получение опыта наблюдений за другими, более квалифицированными коллегами, моделируя собственный профессиональный опыт в приобретении практических навыков на рабочем месте. Ценности же составляют идеальный образ профессиональной деятельности, согласующийся с ориентирами личности и миссией профессиональной организации, обеспечивая поиск новых способов

интерпретации своего функционального состояния таким образом, чтобы предотвратить возникновение переутомления.

Заключение

С учетом изложенного, система оценки сформированности КЦО специалистов социальной сферы предусматривает критериальный подход, вскрывающий ориентацию личности на высокую степень профессиональной подготовленности работника к выполнению определенного вида профессиональной деятельности. Это возможно при наличии сформированных КЦО, которые, в свою очередь, «работают» как «указатель» в системе знаний о средствах и способах реализации КЦО в профессиональной деятельности специалиста, что выражается в наличии профессиональных компетенций специалистов, способствующих результативно продвигаться в должностных функциях. Такие работники осознают свои способности, и, более того, они оптимально их используют в профессиональной деятельности, что находит отражение в высоком уровне самооффективности. Данное обстоятельство приводит к включению механизмов профессионально-личностных изменений, результатом которого является новое ценностное осознание и новые смыслы профессиональной деятельности [Гордиенко, 2019]. Выражается это через конкретные результаты профессиональной деятельности. Следовательно, если в профессиональной деятельности достигнут высокий уровень самооффективности, главной целью карьерного роста станет стремление к совершенствованию навыков и оказанию помощи другим людям, что полностью отвечает формируемым в специально создаваемых педагогических условиях карьерно-ценностным ориентациям в «социальном векторе». Динамика эмпирических данных по изменению самооффективности в процессе формирования карьерно-ценностных ориентаций, полученных нами в 2019-2021 годах, подтверждает этот факт зависимым ростом самооффективности от карьерно-ценностных ориентаций. Следовательно, инвестируя в профессиональный потенциал специалистов социальной сферы путем создания программ развития карьерно-ценностных ориентаций или карьерной самооффективности, будет обеспечено эффективное функционирование социальной отрасли.

Библиография

1. Акперов И.Г., Масликова Х.В. Психология предпринимательства. М.: Финансы и статистика, 2003. 542 с.
2. Бандура А. Теория социального научения. СПб.: Евразия, 2000. 320 с.
3. Гордиенко Г.С. К вопросу о самооффективности личности в контексте профессиональной деятельности // Современные научные исследования и инновации. 2019. № 4 [Электронный ресурс]. RL: <https://web.snauka.ru/issues/2019/04/89145> (дата обращения: 22.11.2023).
4. Джон О.П. Психология личности: Теория и исследования. М.: Аспект Пресс, 2001. 607 с.
5. Коновалов В.Р. Система оценочных показателей как инструмент повышения эффективности риск-менеджмента предпринимательских структур: дис. ... канд. экон. наук. М., 2011. 165 с.
6. Митицина Е.А., Иванова Н.В. Карьерные ориентации специалистов с высоким уровнем самооффективности в профессиональной деятельности // Вестник Псковского государственного университета. Серия «Социально-гуманитарные и психолого-педагогические науки». 2008. № 5. С. 121-125
7. Масликова Х.В., Масликова Ж.В. Психология предпринимательства. М.: Финансы и статистика, 2003. 542 с.
8. Могилевкин Е. Личностные факторы и карьера // Прикладная психология и психоанализ. 1998. № 2. С. 23-33
9. Первин Л.А., Оливер П. Джон. Психология личности: Теория и исследования. М.: Аспект пресс, 2000. 606 с.
10. Солоницын Д.А. Развитие педагогической культуры офицера в процессе военной службы: автореф. дис. ... канд. пед. наук. М., 2015. 24 с.

Self-efficacy as a marker of the formation of career and value orientations of social sphere specialists

Viktor N. Kolbasin

Applicant for the Department of social pedagogy and social work,
Omsk State Pedagogical University,
644099, 14 nab. Tukhachevskogo, Omsk, Russian Federation;
e-mail: Kolbasvik@mail.ru

Abstract

The article analyzes the need to measure self-efficacy in the process of forming career-value orientations and its dynamics among specialists in the social sphere. Based on A. Bandura's theory of self-efficacy, an analysis of the relationship between factors of self-efficacy development and the structural components of career-value orientations was carried out. It is concluded that by investing in the professional potential of social sector specialists by creating programs for the development of career-value orientations or career self-efficacy, the effective functioning of the social sector will be ensured.

For citation

Kolbasin V.N. (2024) Samoeffektivnost' kak marker formirovaniya kar'erno-tsennostnykh orientatsii spetsialistov sotsial'noi sfery [Self-efficacy as a marker of the formation of career and value orientations of social sphere specialists]. *Pedagogicheskii zhurnal* [Pedagogical Journal], 14 (2A), pp. 422-428.

Keywords

Self-efficacy, social sphere specialists, career and value orientations, career, professional activity.

References

1. Akperov I.G., Maslikova Kh.V. (2003) *Psikhologiya predprinimatel'stva* [Psychology of entrepreneurship]. Moscow: Finansy i statistika Publ.
2. Bandura A. (2000) *Teoriya sotsial'nogo naucheniya* [Social learning theory]. Saint Petersburg: Evraziya Publ.
3. Gordienko G.S. (2019) K voprosu o samoeffektivnosti lichnosti v kontekste professional'noi deyatel'nosti [On the issue of personal self-efficacy in the context of professional activity]. *Sovremennye nauchnye issledovaniya i innovatsii* [Modern scientific research and innovation], 4. Available at: <https://web.snauka.ru/issues/2019/04/89145> [Accessed 22/11/2023].
4. John O.P. (2001) *Psikhologiya lichnosti: Teoriya i issledovaniya* [Personality psychology: Theory and research]. Moscow: Aspekt Press Publ.
5. Konovalov V.R. (2011) *Sistema otsenochnykh pokazatelei kak instrument povysheniya effektivnosti risk-menedzhmenta predprinimatel'skikh struktur. Dokt. Diss.* [System of evaluation indicators as a tool for increasing the efficiency of risk management of business structures. Doct. Diss.]. Moscow.
6. Maslikova Kh.V., Maslikova Zh.V. (2003) *Psikhologiya predprinimatel'stva* [Psychology of entrepreneurship]. Moscow: Finansy i statistika Publ.
7. Mititsina E.A., Ivanova N.V. (2008) Kar'emye orientatsii spetsialistov s vysokim urovnem samoeffektivnosti v professional'noi deyatel'nosti [Career orientations of specialists with a high level of self-efficacy in professional activities]. *Vestnik Pskovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya «Sotsial'no-gumanitarnye i psikhologo-pedagogicheskie nauki»* [Bulletin of Pskov State University. Series "Social-humanitarian and psychological-"

-
- pedagogical sciences”], 5, pp. 121-125
8. Mogilevkin E. (1998) Lichnostnye faktory i kar'era [Personal factors and career]. *Prikladnaya psikhologiya i psikhoanaliz* [Applied psychology and psychoanalysis], 2, pp. 23-33
9. Pervin L.A., Oliver P. John. (2000) *Psikhologiya lichnosti: Teoriya i issledovaniya* [Personality psychology: Theory and research]. Moscow: Aspekt press Publ.
10. Solonitsyn D.A. (2015) *Razvitie pedagogicheskoi kul'tury ofitsera v protsesse voennoi sluzhby. Dokt. Diss. Abstract* [Development of an officer's pedagogical culture during military service. Doct. Diss. Abstract]. Moscow.