

УДК 331.446.4

N.A. Bovykina

PROFESSIONAL COMMITMENT AND SELF-IDENTIFICATION OF STUDENTS: METHODOLOGICAL APPROACHES TO THE ANALYSIS OF LEVELS AND FACTORS

The relevance of promoting the effectiveness of the professionalization of students is shown. The statistical data of the labor market are presented. It demonstrates an increase in the share of citizens who do not use their professional education in the course of their work. A variant of forming a battery of tests designed to identify the influence of personal characteristics on the levels of professional commitment and self-identification at the adept and adaptant stages is proposed. The choice of test methods combined into two blocks is justified. They are designed to analyze personality traits and to assess the level of professionalization. A table of probable vectors of professional development determined by the ratios of values of commitment and identity of a person in relation to the profession is presented.

Keywords: professional commitment, professional self-identification, adaptation, adept, adaptant.

Н.А. Бовыкина¹

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ПРИВЕРЖЕННОСТЬ И САМОИДЕНТИФИКАЦИЯ СТУДЕНТОВ: МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ УРОВНЕЙ И ФАКТОРОВ

Показывается актуальность содействия повышению эффективности профессионализации студентов. Приводятся статистические данные рынка труда, демонстрирующие нарастание доли граждан, не использующих в процессе трудовой деятельности полученное профессиональное образование. Предлагается вариант формирования батареи тестов, предназначенных для выявления влияния личностных особенностей на уровни профессиональных приверженности и самоидентификации на этапах adept и adaptant. Обосновывается выбор тестовых методик, объединённых в два блока: предназначенных для анализа свойств личности и для оценки уровня профессионализации. Представлена таблица вероятных векторов профессионального развития, детерминированных соотношениями значений приверженности и идентичности человека в отношении получаемой профессии.

Ключевые слова: профессиональная приверженность, профессиональная самоидентификация, адаптация, adept, adaptant.

DOI: 10.36807/2411-7269-2022-3-30-36-40

Выбор профессии, формирование приверженности к профессии, обучение и профессиональная самоидентификация представляются взаимообуславливающими процессами. С одной стороны – привлекательность профессии, положительная оценка своей пригодности к ней – одни из основных факторов выбора направления обучения. С другой – обучение по профессии, нахождение в среде единомышленников – будущих коллег (в случае получения позитивного опыта) формирует и укрепляет идентификацию с искомым профессиональным сообществом, содействует укреплению желанья быть частью этого сообщества, подтверждает правильность выбора.

Актуальность исследования современного состояния, особенностей процесса и факторов профессионализации студентов обуславливается снижением доли выпускников учреждений профессионального образования, работающих по специальности, и увеличением доли специалистов, не имеющих профильного образования.

Полученная профессиональная подготовка всё реже соответствует профилю выполняемой работы. Доля имеющих образование по профилю деятельности среди всех специалистов высшей квалификации с 2010 по 2015 гг. снизилась с 51 до 43% [1].

¹ Бовыкина Н.А., доцент кафедры управления персоналом и рекламы, кандидат экономических наук, доцент; ФГБОУ ВО "Санкт-Петербургский государственный технологический институт (технический университет)", г. Санкт-Петербург

Bovykina N.A., Associate Professor of the Department of Personnel Management and Advertising, PhD in Economics, Associate Professor; Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Saint-Petersburg State Institute of Technology (Technical University)", Saint-Petersburg

E-mail: nb9460@yandex.ru

По состоянию на 2018 г., доля только 39,6% специалистов высшего уровня квалификации имели профиль образования, соответствующий профилю занятости [2].

По данным ВЦИОМ по состоянию на 2019 г., 47% работающих россиян, имеющих образование не ниже среднего профессионального, трудится не по специальности [3].

Каждый пятый респондент в числе основных причин такого выбора указывает основания, имеющие непосредственное отношение к низкому уровню профессиональных приверженности и самоидентификации. "Больше нравится, чем по специальности / нашёл себя в другой сфере" – такой ответ дали 20% опрошенных (ВЦИОМ, там же).

Поиск возможностей содействия студентам в профессиональной самореализации – одна из важных задач вуза. В настоящей статье ставится задача выработки методических подходов к анализу уровней профессиональных приверженности и самоидентификации студентов и факторов, определяющих эти уровни.

В ходе решения задачи мы исходим из гипотезы о том, что выраженность и динамика компонентов приверженности профессии и профессиональной самоидентификации находятся во взаимосвязи с личностными характеристиками, особенностями выбора направления обучения и опытом вхождения в профессиональную среду. Разрабатываемая методика должна обеспечивать возможность выявления наличия (или отсутствия) связей и оценку их тесноты (при наличии).

При выборе методики исследования взаимосвязи личностных характеристик и эффективности профессионализации возможно два принципиально разных пути: 1) определять, насколько человек с его особенностями подходит к конкретной профессии, и далее исследовать, как уровень соответствия влияет на процесс профессионализации; 2) как структура личности взаимосвязана с процессом профессионализации относительно к специфике конкретной профессии. Несомненно, уровень предрасположенности к получаемому типу профессий является мощной детерминантой профессиональной успешности. Однако в данном исследовании мы ставим задачу установления прочих факторов влияния. Решение поставленной задачи предполагает выбор методик, ориентированных на выявление свойств личности, не являющихся специфическими профессионально важными чертами для профессий определённого типа.

Широко признанным, лидирующим по частоте цитирования, подходом к анализу личности является модель Большой пятёрки [4]. Модель предусматривает диагностику уровней выраженности пять общих и относительно независимых черт (диспозиций): экстраверсии, доброжелательности, добросовестности, нейротизма, открытости опыту. Системность методики, признанная аналитиками её способность предсказывать поведение послужили причинами включения Большой пятёрки в перечень используемого в настоящем исследовании инструментария.

При прохождении различных стадий профессионализации человек преодолевает различные барьеры, связанные с изменением его роли. Проживание изменений сопровождается стрессом. На успешность адаптации к новой профессиональной роли оказывают влияние копинг-стратегии субъекта. Существенная роль стратегий совладающего поведения в профессиональной адаптации отмечается в результатах исследования Н.Е. Водопьяновой и А.Н. Капустиной [5]. Выводы были сделаны на базе обследования уже работающих по профессии, т.е. находящихся на стадиях интерн и последующих. В ходе планирования нашего исследования принято решение выполнить анализ тесноты связи применяемых копинг-стратегий и успешности профессионализации на стадиях адепт и адаптант. Для диагностики стратегий совладающего поведения в стрессовых ситуациях эффективной признана методика Р.С. Лазаруса в адаптации Л.И. Вассермана и соавторов [6].

Мотивы выбора профессии играют роль в формировании представлений о карьерных перспективах. "Учащиеся, которые при выборе профессии ориентируются на внешние мотивы, значительно чаще других испытывают затруднения при построении отдалённой и дальней временной перспективы", доказывает П.А. Тропотяга [7]. В качестве методического инструментария анализа мотивов в ходе профориентации избрана методика "Мотивы выбора профессии", автор которой, Р.В. Овчарова, в течение многих лет исследовала проблемы формирования профессиональной идентичности студентов [8].

Выделяются следующие стадии профессионализации личности в цикле овладения одной профессией: оптант, адепт, адаптант, интерн, мастер, авторитет, наставник. Во время профессионального обучения и производственной практики студент проходит стадию адепт, и начальную фазу стадии адаптант. Это время активного формирования приверженности профессии и профессиональной самоидентификации.

Профессиональную приверженность можно обозначить как уверенность человека в своём профессиональном выборе, желание работать по профессии, оставаться в профессии. Профессиональную идентификацию можно определить как восприятие работником единства себя с профессиональным сообществом, принадлежности к нему.

Таким образом, приверженность носит эмоционально-волевой характер, идентификация – эмоционально-когнитивный.

Актуальность формирования приверженности важно для обеих сторон трудовых отношений: и для работника, и для работодателя.

Для работника высокий уровень профессиональной приверженности означает отсутствие внутреннего конфликта по поводу профессионального самоопределения, получение удовлетворения от избранной деятельности, мотивацию к дальнейшему профессиональному развитию, большую вероятность успехов в трудовой жизни.

Для работодателей – снижение рисков увольнения работников по собственному желанию, высокое качество труда.

Трактовка структуры профессиональной приверженности представлена в трудах Дж. Мейер и Н. Аллен [9]. Они выделяют следующие составляющие:

- аффективная приверженность;
- продолженная приверженность;
- нормативная приверженность.

Уровень приверженности и соотношения вышеуказанных компонентов могут быть определены по опроснику "Шкала профессиональной приверженности" Дж. Мейер, Н. Аллен в адаптации С.А. Маничева, Н.Д. Кобзевой (Кобзева Н.Д., там же).

Маничев С.А., Кобзева Н.Д. применяли опросник для обследования людей, уже работающих по профессии. Однако формирование приверженности начинается задолго до работы: на этапах оптации, обучения и вступления в трудовые отношения. В свою очередь, потенциальная приверженность определяется особенностями личности, её характером, склонностями, способностями, убеждениями. Поэтому интересным представляется исследование влияния личностных характеристик, истории выбора направления обучения, протекания процессов производственной практики и первичного трудоустройства на уровень профессиональной приверженности в период обучения в вузе.

Структура профессиональной идентичности студента (по Озериной А.А.) может быть представлена как совокупность следующих семи элементов: учебно-профессиональные планы, отношение к профессии, образ профессии, образ профессионала, профессиональная позиция, профессиональная самооценка, профессиональная мотивация. Методические подходы для диагностики профессиональной идентичности разрабатывались такими авторами как Азбель А.А. [10], Озерина А.А. [11], Шнейдер Л.Б. [12] и др. Анализ профессиональной идентичности предлагается проводить по методике Озериной А.А. "Опросник исследования профессиональной идентичности студентов". Выбор методики обусловлен адресностью её разработки специально для обучающихся в вузе и доказанным соответствием психометрическим требованиям.

Таким образом, методический инструментарий исследования взаимосвязи приверженности профессии и профессиональной самоидентификации с личностными характеристиками, особенностями выбора направления обучения составят: пятифакторный личностный опросник ("Большая пятёрка", Р. МакКрае и П. Коста), опросник "Стратегии совладающего поведения" (Р.С. Лазаруса в адаптации Вассермана Л.И. и соавторов), опросник "Мотивы выбора профессии" (Овчарова Р.В.), опросник "Шкала профессиональной приверженности" (Дж. Мейер, Н. Аллен), "Опросник исследования профессиональной идентичности студентов" (Озериной А.А.).

Результаты тестирования уровня профессионализации могут варьироваться в зависимости от текущего актуального состояния опрашиваемых (состояния здоровья; настроения в целом; ситуационного профессионального самоопределения, вызванного, например, удачным или неудачным собеседованием).

Уровни профессиональных приверженности и идентичности человека в отношении одного и того же вида деятельности могут иметь различные соотношения. Большой разрыв между уровнями приверженности профессии и самоидентификации себя в ней предположительно порождают внутренний конфликт, который потенциально может привести к решению о смене деятельности. Если разрыв небольшой, он ощущается субъектом как вполне преодолимый. В Табл. 1 представлено авторское предположение вероятных векторов профессионального развития в зависимости от сочетания вышеуказанных уровней.

Представленные в Табл. 1 вероятные векторы профессионального развития требуют проверки, которая возможна при проведении лонгитюдного исследования.

Таблица 1 – Таблица вероятных векторов профессионального развития

		Уровень приверженности профессии		
		высокий	средний	низкий
Уровень самоидентификации в профессии	высокий	высокая мотивация к развитию	умеренная мотивация к развитию	возможно разочарование, неудовлетворённость работой
	средний	высокая мотивация к развитию	умеренная мотивация к развитию	возможно решение о смене профессии
	низкий	возможно снижение мотивации к развитию вследствие ощущения маловероятности достижения успеха	возможно решение о смене профессии	высокая вероятность решения о смене профессии

В цикле овладения одной профессией выделяются следующие стадии профессионализации личности: оптант, адепт, адаптант, интерн, мастер, авторитет, наставник. По мере взросления человек всё меньше нуждается во внешней референции [13]. Стадии профессионализации, соответствующие обучению в вузе, – адепт и адаптант. Большинство студентов очной формы обучаются в возрасте 17-23 лет. На этих стадиях значимость внешней референции выше, чем на последующих; предположительно, есть довольно высокий потенциал воздействия извне на уровень формирования профессиональной приверженности.

Ввиду этого, есть основания считать, что анализ профессиональных приверженности и идентичности и психологическое сопровождение обучения и первичной адаптации студентов во время производственной практики или совмещения учёбы с работой по специальности (в форме тренингов и психологического консультирования), с опорой на знание их личностных особенностей, может содействовать повышению эффективности их профессионализации.

Список использованных источников

1. Тихонова Н.Е., Каравай А.В. Динамика некоторых показателей общего человеческого капитала россиян в 2010–2015 гг. // Социологические исследования. – 2018. – № 5. – С. 84-98.
2. Тихонова Н.Е. Профессиональная структура современной России: особенности и динамика // Общественные науки и современность. – 2020. – № 3. – С. 18-34.
3. Официальный сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ). Электронный ресурс. – Режим доступа: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/bolshaya-zarplata-ili-rabota-po-speczialnosti> (дата обращения 13.04.2022).
4. Хромов А.Б. Пятифакторный опросник личности: Учебно-методическое пособие. – Курган: Изд-во Курганского гос. университета, 2000. – 23 с.
5. Водопьянова Н.Е., Капустина А.Н. Копинг-стратегии как фактор профессиональной адаптации // Вестник ЛГУ им. А.С. Пушкина. – 2015. – № 1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/koping-strategii-kak-faktor-professionalnoy-adaptatsii> (дата обращения: 22.04.2022).
6. Методика для психологической диагностики способов совладания со стрессовыми и проблемными для личности ситуациями. Пособие для врачей и медицинских психологов, д.м.н., профессор Л.И. Вассерман и др. – Санкт-Петербургский научно-исследовательский психоневрологический институт им. В.М. Бехтерева. – Санкт-Петербург, 2009. – 38 с.
7. Тропотяга П.А. Психологические детерминанты профессиональной успешности будущего специалиста: Автореф... дисс. канд. псих. наук. – Иркутск, 2009. – 24 с.
8. Овчарова Р.В. Практическая психология образования: учеб. пособие для вузов рек. УМО. – М.: Академия, 2007. – 445 с.
9. Кобзева Н.Д. Контекстные и личностные факторы организационной и профессиональной приверженности: дипл. работа (диссертация магистра психологии). Санкт-Петербургский государственный университет. – Санкт-Петербург, 2016.
10. Азбель А.А. Особенности формирования статусов профессиональной идентичности старшеклассников: Автореф... дисс. канд. псих. наук. – Санкт-Петербург, 2004. – 20 с.

11. Озерина Анна Александровна. Разработка опросника диагностики профессиональной идентичности студентов // Известия ДГПУ. Психолого-педагогические науки. 2011. № 2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razrabotka-oprosnika-diagnostiki-professionalnoy-identichnosti-studentov> (дата обращения: 22.04.2022).

12. Шнейдер Л.Б. Психология идентичности: учебник и практикум для вузов / Л.Б. Шнейдер. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2022. – 328 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-09779-5. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/493543> (дата обращения: 22.04.2022).

13. Акименко А.К. Взаимосвязь алекситимии, копинг-стратегий и стиля саморегуляции личности // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Философия. Психология. Педагогика. – 2016. – Т. 16. – Вып. 3. – С. 311-316.