
ПЕДАГОГИКА

УДК 159.9.07

М.С. Ковалевич

канд. пед. наук, доц. каф. педагогики

Брестского государственного университета имени А.С. Пушкина

e-mail: maria_brest@tut.by

КАРЬЕРНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ КАК ЦЕННОСТНЫЙ КОМПОНЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ДОШКОЛЬНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ

Представлены результаты комплексного исследования карьерных ориентаций будущих специалистов по дошкольному образованию Брестского государственного университета имени А.С. Пушкина. В ходе исследования выявлено, что у студентов, обучающихся на специальности «Дошкольное образование», ярко выражены пять карьерных ориентаций: «стабильность работы», «интеграция стилей жизни», «автономия», «компетентность», «предприимчивость». В качестве методических рекомендаций предложены направления деятельности, решающие задачу развития карьерных ориентаций будущих специалистов.

Введение

В настоящее время ситуация с профессиональным самоопределением в сфере образования приобрела актуальный характер. Практика долгих лет показывает: педагоги, достигшие вершины карьеры в учреждениях дошкольного образования, уходят часто в другие отрасли. В связи с этим возникает предположение, что такая ситуация связана не только с социально-экономическими проблемами, но также и с недостаточной социально-профессиональной адаптацией выпускников вузов. Получив профессию, они не всегда могут реализовать свой потенциал в той или иной сфере, т.к. не знают правил подготовки резюме, самопрезентации, не умеют самостоятельно искать работу и проводить переговоры, планировать свой профессиональный сценарий.

Концепция карьеры, понимание процессов ее выбора и формирования прошли значительный исторический путь от представления о карьере как о работе и выполнении человеком сугубо производственно-профессиональной функции до понятия карьеры как выбора жизненного сценария и выполнения человеком, помимо профессиональных, социальных ролей. Необходимо отметить, что понятие «карьера» многозначно и трактуется достаточно широко. Карьера рассматривается как субъективно осознанные собственные суждения работника о своем трудовом будущем, ожидаемые способы самовыражения и удовлетворения трудом; как индивидуально осознанная позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении трудовой жизни человека; как последовательность и комбинация ролей, которые человек выполняет в течение всей жизни [1].

Предложено деятельностно-процессуальное определение карьеры, согласно которому карьера – это форма организации профессиональной жизни в виде долговременного, внутренне последовательного и преемственного процесса реализации профессиональных ценностей, мотивов и целей личности [2, с. 4].

В последние годы вопросы планирования и развития карьерных ориентаций человека приобрели особую значимость в связи со значительными экономическими и социальными преобразованиями в стране. Проблема управления карьерой человека в системе образования рассмотрена в ряде научных исследований (Т.А. Заславская, А.И. Жилина, Б. Идзяковски, А.Я. Кибанов, Е.Г. Молл, Р.В. Рывкин, Т.А. Тищенко). Актуальность работ перечисленных авторов не вызывает сомнения. Однако некоторые аспекты

управления карьерой пока не нашли должного отражения в исследованиях ученых. В числе исследованных проблем мало теоретических работ, посвященных концептуальным основаниям и способам формирования карьерных ориентаций в вузе.

Цель статьи – осуществить комплексное исследование карьерных ориентаций будущих специалистов по дошкольному образованию, теоретически обосновать и определить направления деятельности вуза, решающие задачу развития карьерных ориентаций будущих специалистов.

Задачи исследования:

1. Выявить карьерные ориентации будущих специалистов по дошкольному образованию.

2. Разработать методические рекомендации, решающие задачу развития карьерных ориентаций будущих специалистов.

На одной из встреч в рамках Всемирного экономического форума в Давосе был назван список тех умений, которые будут популярны в 2020 г. Это:

1) комплексное многоуровневое решение проблем (Complex problem solving);
2) критическое мышление (Critical thinking), которое ставит под сомнение уже существующие правила и даже свои убеждения (сомнения часто выступают двигателем прогресса);

3) креативность в широком смысле (Creativity) как нестандартный подход ко всему и способность видеть то, чего еще нет;

4) умение управлять людьми (People management) как умение создавать для них такую обстановку, чтобы их творческих потенциал раскрылся;

5) взаимодействие с людьми (Coordinating with others);

6) эмоциональный интеллект (Emotional intelligence) – способность человека распознавать эмоции, понимать намерения, мотивацию и желания других людей и свои собственные, а также способность управлять своими эмоциями и эмоциями других людей в целях решения практических задач;

7) формирование собственного мнения и принятие решений (Judgment and decision making);

8) клиентоориентированность (Service orientation);

9) умение вести переговоры (Negotiation);

10) когнитивная гибкость (Cognitive flexibility) – способность ума быстро переключаться с одной мысли на другую, а также обдумывать несколько вещей одновременно.

В этом перечне просматриваются две четкие тенденции: 50 % умений предполагают общение с людьми, их понимание и служением им; другие 50 % связаны со способностями мозга: умением быстро думать, видеть сущность, предлагать способы решения проблем, генерировать новые идеи. Собственно, все эти навыки уже востребованы и сейчас, а через несколько лет они станут еще актуальнее. Таким образом, акцент все больше смещается на самого человека, его способности, интеллект, масштабность и взаимодействие с другими людьми. Формированию этих умений будут способствовать наличие соответствующих карьерных ориентаций будущих специалистов. Карьерные ориентации представляют *ценностный компонент* в структуре профессиональной карьеры, содержательно определяя сценарии саморазвития, личностного и профессионального роста, включая направления и способы их осуществления. Карьерные ориентации студентов проявляются в особенностях постановки карьерных целей и дальнейшем развитии карьеры.

В 2018 г. нами было проведено комплексное исследование карьерных ориентаций будущих специалистов по дошкольному образованию Брестского государственного университета имени А.С. Пушкина. Был использован диагностический тест Э. Шейна «Якоря карьеры» – методика диагностики ценностных ориентаций в карьере (перевод

и адаптация В.А. Чикер, В.Э. Винокурова). «Якоря карьеры» – это ценностные ориентации, социальные установки, интересы, социально обусловленные побуждения к деятельности, характерные для определенного человека. Карьерные ориентации возникают в начальные годы развития карьеры, они устойчивы и могут оставаться стабильными длительное время. При этом очень часто человек реализует свои карьерные ориентации неосознанно.

1. *Профессиональная компетентность*. Эта ориентация связана с наличием способностей в определенной области. Человек с такой ориентацией хочет быть мастером своего дела, он бывает особенно счастлив, когда достигает успеха в профессиональной сфере, но быстро теряет интерес к работе, которая не позволяет развивать свои способности.

2. *Менеджмент*. В данном случае первостепенное значение имеет ориентация личности на интеграцию усилий других людей, принятие ответственности за конечный результат деятельности группы сотрудников или организации в целом. Такая работа требует навыков межличностного и группового общения, эмоциональной уравновешенности, чтобы нести бремя ответственности и власти.

3. *Автономия*. Первичная забота личности с такой ориентацией – освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Ярко выражена потребность все делать по-своему: самому решать когда, над чем и сколько работать.

4. *Стабильность*. Эта карьерная ориентация обусловлена потребностью в безопасности и стабильности, желанием, чтобы будущие жизненные события были предсказуемы. Различают два типа стабильности: места работы и места жительства. Стабильность места работы подразумевает поиск работы в такой организации, которая обеспечивает определенный срок службы, имеет хорошую репутацию (не увольняет сотрудников), заботится о своих работниках после увольнения и выпадит более надежной в своей отрасли.

5. *Служение*. Основными ценностями при данной ориентации являются «работа с людьми», «служение человечеству», «желание сделать мир лучше» и т.д.

6. *Вызов*. Основные ценности при ориентации данного типа – конкуренция, победа над другими, преодоление препятствий, решение трудных задач.

7. *Интеграция стилей жизни*. Человек ориентирован на то, чтобы в жизни было все сбалансировано, он не хочет, чтобы доминировала только семья, или только работа, или только саморазвитие. Он стремится к тому, чтобы все было уравновешено.

8. *Предпринимательство*. Человек с такой карьерной ориентацией стремится преодолевать препятствия, готов к риску. Он не желает работать на других, а хочет иметь свою марку, свое дело, свое финансовое богатство [3].

Выделенные Эдгаром Шейном карьерные ориентации и легли в основу предложенной им методики «Якоря карьеры».

Результаты исследования

С помощью методики Э. Шейна «Якоря карьеры» определялись карьерные ориентации респондентов как некоторый смысл, который человек хочет реализовать при выборе и осуществлении своей карьеры. Результаты исследования позволяют выделить ведущие, значимые и менее значимые карьерные ориентации. Наиболее важными для нашей работы являются ведущие (ориентации, занявшие в результате ранжирования первые три ранга) и значимые карьерные ориентации (ориентации, занявшие в результате ранжирования 4–5 ранги).

Карьерная ориентация «стабильность работы» занимает самый высокий первый ранг. По нашему мнению, это логично, т.к. данная карьерная ориентация обусловлена потребностью в безопасности и стабильности своего профессионального будущего, желанием предсказуемости в планировании и построении собственной карьеры.

Для будущих выпускников большое значение имеет трудоустройство, что предполагает финансовую стабильность, поскольку современные социально-экономические условия не дают ощущения стабильности и уверенности в будущем. Стабильность работы обеспечивает материальное благополучие, даст возможность адаптироваться в профессиональной деятельности. Вместе с тем их потребность в безопасности и стабильности ограничивает выбор вариантов карьеры. Авантюрные или краткосрочные проекты будущих специалистов, скорее всего, не привлекают. Они очень ценят социальные гарантии, которые может предложить работодатель, и, как правило, их выбор места работы связан именно с длительным контрактом и стабильным положением учреждения на рынке. Такие люди ответственность за управление своей карьерой перекладывают на нанимателя. Часто данная ценностная ориентация сочетается с невысоким уровнем притязаний.

Карьерная ориентация *«стабильность места жительства»* является наименее предпочтительной и занимает только шестой ранг. Вероятно, низкая степень выраженности данной карьерной ориентации обусловлена сниженной потребностью выпускников в стабильности пребывания в определенном месте жительства или регионе. Жить в своем городе (минимум переездов, командировок), остаться на одном месте жительства важнее, чем получить повышение или новую работу в новой местности. Переезд и даже частые командировки не являются для них негативным фактором при рассмотрении предложения о работе.

«Интеграция стилей жизни» – сохранение гармонии между сложившейся личной жизнью и карьерой – занимает довольно высокий второй ранг. Человек с такой карьерной ориентацией не хочет, чтобы в его жизни доминировала только карьера, или только саморазвитие или семья – он ориентирован на интеграцию, гармоничное сочетание различных сторон образа жизни. Для людей этой категории карьера ассоциируется с общим стилем жизни, уравнивая потребности человека, семьи и карьеры. Они хотят, чтобы организационные отношения отражали бы уважение к их личным и семейным проблемам. Выбирать и поддерживать определенный образ жизни для таких людей важнее, чем добиваться успеха в карьере. Развитие карьеры их привлекает только в том случае, если она не нарушает привычный им стиль жизни и окружение. Для них важно, чтобы все было уравновешено: карьера, семья, личные интересы и т.п. Жертвовать чем-то одним ради другого им явно несвойственно. Такие люди обычно в своем поведении проявляют конформность (изменение поведения в зависимости от влияния других людей, с тем чтобы оно соответствовало мнению окружающих).

Третий ранг занимает *«автономия, свобода и независимость»*. Важно в профессиональной деятельности не ограничивать себя организационными правилами, предписаниями, а иметь возможность самому решать, когда, над чем и сколько работать, – яркое выражение ориентации *«автономия»*. Первичная забота личности с такой ориентацией – освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Они испытывают трудности, связанные с установленными правилами, процедурами, рабочим днем, дисциплиной, формой одежды и т.д. Люди этой категории любят выполнять работу своим способом, темпом и по собственным стандартам. Они не любят, когда работа вмешивается в их частную жизнь, поэтому предпочитают делать независимую карьеру собственным способом. Такие специалисты скорее выберут низкосортную работу, чем откажутся от автономии и независимости. Для них первоочередная задача развития карьеры – получить возможность работать самостоятельно, самому решать, как, когда и что делать для достижения тех или иных целей. Карьера для них – это прежде всего способ реализации их свободы, поэтому любые рамки и строгое подчинение оттолкнут их даже от внешне привлекательной вакансии. Такой человек может работать в организации, которая обеспечивает достаточную степень свободы. Он готов даже отказаться от продвижения по службе ради сохранения своей независимости.

«Профессиональная компетентность» специалиста в области дошкольного образования представляет собой ценностный ресурс личности, фактор успешности в решении профессиональных задач, связанный с функциями и ролями, которые выражены в профессиограмме, квалификационной характеристике. Это также качественный показатель результативности вуза, интегрирующий личностные и социальные потребности, ресурсы субъектов образовательно-профессиональной среды. Профессиональная компетентность как важнейшая карьерная ориентация заняла лишь четвертое место в ранге ценностных ориентаций студентов. Она отражает стремление реализовать свои способности в профессиональной деятельности, стать мастером своего дела.

Пятый ранг у ценности «*предпринимательство*» – желание создавать новые организации, оказывать услуги. Работать на других – это не их, они предприниматели по духу, и цель карьеры таких людей – создать что-то новое, организовать свое дело, воплотить в жизнь идею, всецело принадлежащую только им. Вершина карьеры в понимании этих людей – собственный бизнес. Возможно создание ими частных детских садов.

Ориентация в своей будущей профессиональной деятельности на «*управление людьми, проектами и т.п.*» занимает седьмое место в ранге карьерных ориентаций. Возможности для лидерства, высокого дохода, повышенного уровня ответственности и вклад в успех своей организации являются ключевыми ценностями и мотивами для этой группы профессионалов. Центральное понятие их профессионального развития – власть, осознание того, что от них зависит принятие ключевых решений. Причем для таких людей не является принципиальным управление собственным проектом или целым бизнесом; скорее, наоборот, они в большей степени ориентированы на построение карьеры в наемном менеджменте, но при условии, что им будут делегированы значительные полномочия. Человек с такой ориентацией будет считать, что не достигнет цели своей карьеры, пока не займет должность, на которой будет управлять различными сторонами деятельности предприятия, учреждения, организации. Предпочтение карьерной ориентации «*менеджмент*» свидетельствует о стремлении занять управленческие должности практически сразу после трудоустройства, что позволило бы им закрепиться в организации. Их главная цель – должность, на которой можно будет управлять различными сторонами деятельности организации. На практике это маловероятно в силу различных организационных особенностей профессиональной деятельности, а также необходимости пройти определенные ступени карьеры. Таким образом, у будущих специалистов по дошкольному образованию возникает противоречие между желанием управлять, руководить и слабой карьерной ориентацией на профессиональную компетентность. Эта главная проблема, которая будет решаться на протяжении всех лет обучения в ВУЗе.

«*Воплощать в работе свои идеалы и ценности*», приносить пользу людям, обществу, видеть конкретные плоды своей работы, даже если они и не выражены в материальном эквиваленте – данная карьерная ориентация занимает предпоследний ранг. Основными ценностями при данной ориентации являются «*работа с людьми*», «*служение человечеству*», «*желание сделать мир лучше*» и т.д. Основной тезис построения их карьеры – получить возможность максимально эффективно использовать свои знания и опыт для реализации общественно важной цели. Люди, ориентированные на служение, общительны и часто консервативны. К сожалению, будущие дошкольные работники слабо ориентированы на данную карьерную ориентацию. Таким образом, у будущих дошкольных работников возникает противоречие между осознанием ценности таких личностных качеств, как любовь и уважение к детям, умение строить общение с детьми дошкольного возраста, склонность к работе с детьми, доброжелательность, и слабой карьерной ориентацией на эти ценности.

В профессиональной деятельности важно уметь преодолевать препятствия, решать трудные задачи, «бросать вызов», т.е. доказать свою состоятельность, в том числе

и как профессионала, не только окружающим, но скорее всего себе самому. *Сделать невозможное возможным, решать уникальные задачи* характерно для людей, которые считают успехом преодоление непреодолимых препятствий, решение неразрешимых проблем. Они ориентированы на то, чтобы «бросать вызов». Для одних людей вызов – это более трудная работа, для других – конкуренция и межличностные отношения. Они ориентированы на решение заведомо сложных задач, преодоление препятствий ради победы в конкурентной борьбе. Они чувствуют себя преуспевающими только тогда, когда постоянно вовлечены в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования. Карьера для них – это постоянный вызов их профессионализму, и они всегда готовы его принять. Социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции «выигрыша – проигрыша». Процесс борьбы и победа более важна для них, чем конкретная область деятельности или квалификация. Новизна, разнообразие и вызов имеют для них очень большую ценность, и, если все идет слишком просто, им становится скучно. К сожалению, данная карьерная ориентация занимает самый низкий ранг в ряду карьерных ценностей дошкольных работников. А это значит, что многие будущие специалисты в области дошкольного образования пока не готовы решать сложные проблемы, преодолевать препятствия, возникающие в их профессиональной деятельности, а новизна, разнообразие и вызов не имеют для них большой ценности.

Карьерные ориентации были разделены на группы по *смысловой направленности*, определяющие те или иные карьерные предпочтения человека. Все анализируемые переменные были разделены на три фактора (таблица).

Таблица. – Карьерные типы

Фактор (карьерный тип)	Карьерные ориентации (средний балл)	Общее описание
Фактор 1. «Ориентация на содержание деятельности» (57).	1. Интеграция стилей жизни (60). 2. Профессиональная компетентность (57). 3. Служение (53).	Ориентированы на интеграцию различных сторон образа жизни. Не хотят, чтобы в их жизни доминировала только семья, или только карьера, или только саморазвитие. Хотят, чтобы все это было сбалансировано. Больше ценят свою жизнь в целом, чем конкретную работу, карьеру или организацию, но особенно счастливы, когда достигают успеха в профессиональной сфере. Быстро теряют интерес к работе, которая не позволяет развиваться. Желают быть мастерами своего дела настолько, насколько это позволит сохранить баланс между всеми сферами жизни. Особое значение имеют гуманистические ценности: «служение человечеству», «помощь людям», «желание сделать мир лучше» и т.д.
Фактор 2. «Ориентация на решение проблемных задач» (52).	1. Предприимчивость (56). 2. Менеджмент (49). 3. Вызов (45). 4. Автономия (58).	Не желают работать на других, хотят иметь свое дело. Стремятся создавать что-то новое, преодолевать препятствия, готовы к риску. В качестве профессиональных ценностей для них выступают конкуренция, победа над другими, преодоление препятствий, решение трудных задач. Стремятся освободиться от организационных правил, предписаний и ограничений. Ярко выражена потребность все делать по-своему. Управление рассматривают как необходимое условие для продвижения в профессиональной сфере.

Продолжение таблицы

Фактор 3. «Ориентация на стабильность» (63).	1. Стабильность работы (75). 2. Стабильность места жительства (50).	Предпочитают постоянную работу с минимальной вероятностью увольнения. Авантюрные или краткосрочные проекты их не привлекают. Ориентированы на долгосрочную карьеру в одной организации. Важно жить в своем городе (минимум переездов, командировок). Для них лучше остаться на одном месте жительства, чем получить повышение или новую работу в новой местности.
---	--	---

Для удобства дальнейшей интерпретации полученные факторы обозначены как *карьерные типы*, которые представляют собой интегральную смысловую характеристику профессиональных предпочтений относительно планирования и развития будущей карьеры.

В ходе исследования выявлено, что у студентов, обучающихся на специальности «Дошкольное образование», ведущими (ориентации, занявшие в результате ранжирования первые три ранга) являются «стабильность работы», «интеграция стилей жизни» и «автономия». Значимые карьерные ориентации (занявшие в результате ранжирования четвертый и пятый ранги) – это «компетентность» и «предприимчивость». Это свидетельствует о том, что у значительной части респондентов актуализировано желание иметь стабильную, надежную работу; они испытывают потребность в безопасности, защите. Карьера ассоциируется ими с общим стилем жизни, уравновешивая потребности человека, семьи и карьеры; карьера для них – это способ реализации их свободы. Профессиональная компетентность является для них ценностным ресурсом, фактором успешности в решении профессиональных задач.

Низкая осознанность карьерных ориентаций, неопределенность профессионального будущего может негативно влиять на формирование психологического благополучия студентов, снижать их удовлетворенность жизнью, в то время как ориентация на реализацию в карьере, самоактуализацию, характерные для волевых и активных, создают предпосылки для удовлетворенности жизнью.

В качестве проектных рекомендаций, решающих задачу развития карьерных ориентаций будущих специалистов, предлагаем следующие направления деятельности.

1. Формирование у будущих специалистов гражданской и педагогической ответственности, правового самосознания, инициативности, самостоятельности, толерантности, способности к успешной социализации в обществе и активной адаптации на рынке труда.

2. Развитие профессиональной направленности личности в образовательном процессе.

3. Переориентация содержания образования на развитие личности (как цели и результата образования) – ее индивидуальности, системы ценностей, креативного мышления, опыта творческой деятельности, самоактуализации, самореализации, саморазвития в учебно-профессиональной деятельности.

4. Внедрение образовательных технологий, обеспечивающих развитие ценностной сферы личности студента, ее гуманистической составляющей как перспективы формирования личностного смысла, ценностного отношения к будущей профессиональной деятельности.

5. Создание студенческого отряда волонтеров-профориентологов с целью привлечения студентов к организации профориентационной деятельности в школах.

6. Сопровождение процесса ориентации квалифицированным профессионально-педагогическим консультированием, прежде всего через изучение спецдисциплины «Технологии развития профессиональной карьеры», способствующей формированию компетентного отношения к профессиональной деятельности и дающей возможность определить свое место в мире профессий, найти личностный смысл в профессиональной деятельности (отсутствие специалистов-профориентологов делает проблемным такое консультирование).

7. Внедрение системы непрерывной практической подготовки, направленной на формирование у студентов профессиональных компетенций через организацию не только профессиональной практики в рамках образовательного процесса, но и внеаудиторной практической деятельности и социально-коммуникативной практики.

8. Мониторинг уровня профессиональных знаний, умений, личностно-деловых и профессионально важных качеств и психологических умений в процессе обучения.

9. Итоговый контроль с рекомендациями по трудоустройству.

Заклучение

В ходе исследования выявлено, что у студентов, обучающихся на специальности «Дошкольное образование», ярко выражены пять карьерных ориентаций: *«стабильность работы»*, *«интеграция стилей жизни»*, *«автономия»*, *«компетентность»*, *«предприимчивость»*. Это свидетельствует о том, что у значительной части респондентов актуализировано желание иметь стабильную, надежную работу, они испытывают потребность в безопасности, защите; карьера ассоциируется ими с общим стилем жизни, уравновешивая потребности человека, карьера для них – это способ реализации их свободы. Профессиональная компетентность является для них ценностным ресурсом, фактором успешности в решении профессиональных задач.

Однако будущие специалисты в области дошкольного образования пока не готовы решать сложные проблемы, преодолевать препятствия, сопряженные с их профессиональной деятельностью, а новизна, разнообразие и вызовы для большинства из них не имеют большой ценности.

Выявлена слабая карьерная ориентация на ценность *служения*. Основными ценностями при данной ориентации являются *«работа с людьми»*, *«служение человечеству»*, *«желание сделать мир лучше»* и т.д. На наш взгляд, данная ценностная ориентация является значимой для студентов с ярко выраженной или преобладающей склонностью к профессиям типа «человек – человек».

Полученные в ходе изучения карьерных ориентаций данные свидетельствуют о целесообразности дальнейших исследований, посвященных вопросам взаимосвязи карьерных ориентаций с компонентами профессиональной направленности, что позволило бы психологически обоснованно решать задачи повышения эффективности дошкольного образования. А это не только правильное осуществление профессионального выбора и профессиональная подготовка, но также и планирование профессиональной карьеры будущего специалиста как показатель активного личностно-профессионального развития на этапе обучения в вузе.

С целью дальнейшего совершенствования системы профориентационной деятельности в Республике Беларусь необходимо предусмотреть ее кадровое обеспечение: включение в штатные расписания учреждений образования и организаций должности педагога-профориентолога, подготовку соответствующих специалистов (педагог-профориентолог или психолог-профориентолог) в системе высшего образования).

Основной акцент следует делать на усилении упреждающего воздействия профориентационной работы в общеобразовательной и профессиональной школе. Уже в вузе можно планировать рождение педагога с большой буквы. А мотив для педагога – стро-

ить карьеру как возможность добиться признания коллег, бесконечную любовь детей, благодарность родителей. Человек, которого уважают в коллективе, знают в микрорайоне, чье имя звучит в разговорах родителей, может считать, что свою карьеру он сделал.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Vocational Development: A Framework of Research / D. E. Super [et al.]. – New York, 1957. – 391 p.
2. Гижук, Т. В. Субъективная картина карьеры как фактор профессиональной успешности педагога : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Т. В. Гижук ; Белорус. гос. пед. ун-т им. М. Танка. – Минск, 2016. – 19 с.
3. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство. Построение. Эволюция. Совершенствование / Э. Шейн. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с.
4. Климов, Е.А. Психология профессионала / Е. А. Климов. – М. : Ин-т практ. психологии ; Воронеж : МОДЭК, 1996. – 400 с.

Рукапіс паступіў у рэдакцыю 21.04.2018

Kovalevich M.S. Career Orientation as a Valuable Component of Professional Training of Future Specialists in Preschool Education

The article presents the results of a comprehensive study of career orientations of future specialists in preschool education of Brest State A.S. Pushkin University. The study revealed that students enrolled in the specialty «Preschool education», clearly expressed five career orientations: «stability», «integration of lifestyles», «autonomy», «competence» and «entrepreneurship». As methodological recommendations, the directions of activities that solve the task of developing career orientations of future specialists are proposed.