

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

УДК 159.9.072.433

Брагина Юлия Владимировна

*аспирант кафедры психологии образования и профессионального развития Российского государственного профессионально-педагогического университета, Екатеринбург (РФ).
E-mail: Yulya.bragina.80@mail.ru*

ЦЕННОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ РАБОЧИХ НА РАЗНЫХ СТАДИЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ

Аннотация. Цель публикации – продемонстрировать особенности терминальных, инструментальных, профессиональных ценностей, смысложизненных ориентаций и самоотношения рабочих на стадиях профессиональной подготовки, профессиональной адаптации, первичной и вторичной профессионализации.

Методы. В ходе работы использовались анализ и обобщение зарубежных и отечественных источников о теории и практике формирования ценностно-профессиональных ориентаций. В экспериментальном исследовании применялись методика «Ценностные ориентации» М. Рокича, опросник терминальных ценностей И. Г. Сенина (ОТеЦ), тест-опросник самоотношения (авторы В. В. Столин, С. Р. Пантилеев), тест смысложизненных ориентаций (СЖО) Дж. Крамбо и Л. Махолика, адаптированный Д. А. Леонтьевым, для измерения профессиональных ценностей – методика «Уровень соотношения “Ценности” и “Доступности”» Е. М. Фонталовой в адаптации А. А. Шарова.

Результаты и научная новизна. Проведен сравнительный анализ ценностно-профессиональных ориентаций представителей рабочих специальностей на разных ступенях профессионального становления. Доказано, что по мере продвижения от периода профессиональной подготовки к этапам первичной и вторичной профессионализации происходят значимые изменения в системе профессиональных ценностей. Показана динамика отдельных смысложизненных ориентаций и самоотношения молодых рабочих, которая не всегда является линейной и положительной. Сделан вывод о необходимости разработки специальной программы для формирования и развития ценностно-профессиональных ориентаций будущих высококвалифицированных рабочих кадров.

Практическая значимость. Адекватные представления о важных новообразованиях в структуре профессионально значимых ценностей у человека рабочей специальности будут полезны педагогам и психологам при индивидуальном консультировании студентов учреждений среднего профессионального образования; помогут выделить перспективные направления в подготовке высококвалифицированных рабочих кадров и в конечном счете будут способствовать решению проблемы дефицита таких кадров в стране.

Ключевые слова: ценности, ценностные ориентации, ценностно-профессиональные ориентации, стадии профессионального становления личности, рабочий, рабочие профессии.

DOI: 10.17853/1994-5639-2016-6-75-96

Статья поступила в редакцию 28.02.2016.

Принята в печать 10.06.2016.

Yulia V. Bragina

PhD. Student, Department of Psychology of Education and Vocational Training, Russian State Professional Pedagogical University, Ekaterinburg (RF).

E-mail: Yulya.bragina.80@mail.ru

VALUE AND VOCATIONAL ORIENTATIONS OF WORKERS AT DIFFERENT STAGES OF PROFESSIONAL FORMATION

Abstract. *The aim* of the investigation is to prove that there are significant distinctions between features of terminal, tool, professional values, life orientations, self-relations of workers at stages of vocational training, professional adaptation, primary and secondary professionalizing, and also to propose a solution of the problem of deficiency of highly skilled personnel in the country.

Methods. The analysis and generalization of foreign and domestic sources about the theory and practice of formation of value and vocational orientations are used. In a pilot study the following methods have been used: «Valuable orientations» by M. Rokich, the questionnaire of terminal values by I. G. Senin, a self-relation test questionnaire (V. V. Stolin, S. R. Pantileev), the SZhO test (life orientations) by J. Krambo, L. Makholika adapted by D. A. Leontyev, for measurement of professional values – a technique «The level of a ratio of “Value” and “Availability”» by E. M. Fontalova in A. A. Sharov’s adaptation.

Results and scientific novelty. It is proved that representatives of working specialties at different stages of professional formation have significant distinctions on value and vocational orientations. The comparative analysis of value and vocational orientations at different stages of professional formation is also submitted. It is shown as the level of separate values, life orientations, and also the self-relations changes from a stage of vocational training to stages of primary and secondary professionalizing. It is proved that there is a need for development of the

program of formation and development of value and vocational orientations of workers as highly skilled personnel.

Practical significance. Adequate ideas of important new growths in structure of professionally significant values of working specialty persons will be useful to teachers and psychologists in case of individual consultation of students of organizations of secondary professional education; will help to allocate the perspective directions in preparation of highly skilled personnel and will promote eventually the problem resolution of deficit of such personnel in the country.

Keywords: values, valuable orientations, value and vocational orientations, worker, working professions.

DOI: 10.17853/1994-5639-2016-6-75-96

The article was submitted on 28.02.2016.

The article was accepted for publication on 10.06.2016.

В настоящее время в России одной из актуальных проблем является формирование и развитие ценностно-профессиональных ориентаций (ЦПО) рабочих. Связано это, в первую очередь, с тем, что в последние годы под воздействием кардинальных политических, социально-экономических реформ претерпела изменения ценностно-смысловая сфера работников всех профессиональных сообществ. Богатство (деньги) и карьера стали ведущими ценностями для большей части населения страны. Богатство, например, рассматривается молодыми людьми как условие большей свободы действий, широких возможностей удовлетворения разнообразных потребностей, социального престижа и власти [22]. При выборе будущей профессии новое поколение руководствуется навешенными обществом ценностными ориентациями, что повлекло за собой колоссальный дефицит высококвалифицированных рабочих кадров, которых в России осталось всего 5%, в то время как в развитых странах они составляют 45–70% [21, 25]. В связи с этим чрезвычайно важно изучение особенностей ценностно-профессиональных ориентаций представителей рабочих профессий.

Рассматривая данное профессиональное сообщество, необходимо конкретизировать понятия «рабочий» и «рабочие профессии».

Согласно толковому словарю С. И. Ожегова, рабочий – человек, принадлежащий к классу наемных работников, занятых производительным или подсобным трудом на фабрично-заводском, строительном, сельскохозяйственном или другом специализированном предприятии.

Современный толковый словарь русского языка Т. Ф. Ефремовой содержит следующую трактовку: это тот, кто профессионально занимается производственным трудом и принадлежит к рабочему классу.

Социологический словарь определяет «рабочего» как работника предприятия преимущественно физического труда, непосредственно занятого

созданием материальных ценностей и деятельностью по оказанию производственных услуг.

Э. Ф. Зеер подчеркивает, что «рабочий» – субъект производственных отношений, мотивированный на ценность производительного труда, носитель социокультурных ценностей динамично развивающегося профессионального общества [7].

Существует также множество толкований сочетания «рабочие профессии». Мы разделяем мнение Н. Е. Скриповой, что данные профессии так или иначе соотносятся с категорией «труд» как с «вечным естественным условием человеческой жизни». Это определенная трудовая деятельность, как правило, связанная с физическим трудом и представляющая собой вполне определенную личностную значимость и важность [20].

Ценностно-профессиональным ориентациям рабочих посвящены публикации Д. Я. Гильмутдинова [4], В. Н. Киселева [10], Г. М. Мкртчян [18], Н. Е. Скриповой [20]. Исследованием особенностей ценностей у представителей различных профессий занимались В. В. Аладьина, И. Ф. Исаев, Е. А. Климов, Г. М. Мкртчян, Г. Н. Прозументова, Н. Е. Скрипова.

В зарубежных научных работах профессиональные ценности представлены как карьерные ориентации, отражающие общую профессиональную динамику в обществе и позволяющие личности достичь собственных профессиональных целей [24–27]. Различные определения понятия «ценностно-профессиональные ориентации» в российских источниках показывают, что психологической основой указанного феномена является многообразная структура потребностей, мотивов, интересов, целей, идеалов, убеждений, мировоззрения, которые участвуют в создании профессиональной направленности личности и выражают социально-детерминированные отношения личности к профессии (табл. 1).

Таблица 1

Краткие описания ценностно-профессиональных ориентаций (ЦПО), предлагаемые разными авторами

Автор	Характеристика ЦПО
1	2
В. В. Аладьина [1]	Психологическое содержание процесса формирования ЦПО – подготовка и принятие решения относительно профессионального пути, анализ, соотнесение и согласование внешних и внутренних факторов, компонентов и условий выбора. Главное для достижения успеха и удовлетворенности в профессиональной деятельности – выбор профессии, в которой потребности человека будут реализованы в наибольшей степени

1	2
Т. С. Каминская [9]	По мере того как у личности появляются ценностные ориентации по отношению к профессии, формируются и ЦПО, которые свидетельствуют о значимости профессии для конкретной личности
А. Н. Кошелева [13]	ЦПО – это смысложизненные и карьерные ориентации, которые влияют на профессиональное самоопределение личности
Т. В. Михайлова [17]	ЦПО являются личностными образованиями, которые отражают профессиональное сознание специалиста, систему его установок, характеризующих отношение к профессии, определяют содержание направленности личности на профессиональные ценности, выступают побудителем поведения субъекта профессиональной деятельности
Ю. В. Брагина [2]	ЦПО – это интегральная структура ценностей, которая формируется и развивается личностью в процессе учебно-профессиональной и профессиональной деятельности и направлена на самореализацию, успешное профессиональное будущее, социальную ответственность и престиж профессии

На основе представленных в табл. 1 определений можно обозначить структуру ЦПО (табл. 2).

Таблица 2

Структура ценностно-профессиональных ориентаций (ЦПО)

Основные компоненты	Характеристика
1	2
Ценностные ориентации	Психологической основой является многообразная структура потребностей, мотивов, интересов, целей, идеалов, убеждений, мировоззрения, которые участвуют в создании направленности личности и выражают ее социально-детерминированные отношение к действительности, в том числе к конкретной профессии. Ценностные ориентации – система, в которой профессия занимает приоритетное место. Они обуславливают общее отношение человека к профессиональным целям и задачам и служат стержнем профессиональной реализации личности
Смысложизненные ориентации	Представляют собой результат осознания личностью целей и смысла собственной жизни, а также своего места и роли в обществе, что, несомненно, связано с конкретной профессией. Осмысленное отношение к профессиональной деятельности воодушевляет личность, обеспечивает ее моральную устойчивость и психологическую готовность к самым сложным моментам профессионального пути

1	2
Профессиональные ценности	Отражают значимость для личности профессиональной деятельности в целом и ее отдельных составляющих. Профессиональные ценности присваиваются индивидом с момента выбора профессии, в процессе овладения ей и далее в течение всей трудовой деятельности, что предполагает определение критериев выбора профессии, осознание своей принадлежности к определенной профессиональной общности, формирование профессиональных идеалов и отношения к себе как к профессионалу, выявление своих слабых и сильных сторон, поиск путей совершенствования, умение прогнозировать успехи и неудачи
Самоотношение	В процессе учебно-профессиональной и профессиональной деятельности личность познает себя и накапливает знания о себе, т. е. происходит формирование более или менее устойчивого самоотношения, на основе которого возникают эмоциональные реакции на происходящее и осуществляется оценка событий

Ценностные ориентации обуславливают профессиональное поведение, обеспечивая содержание и направленность деятельности, а также придают смысл профессиональным действиям. Поэтому успех профессионального пути личности во многом зависит от качества и уровня сформированной системы данных ориентаций, которая, разумеется, различна на разных стадиях профессионального становления личности.

Проанализируем основные концептуальные подходы к определению профессионального становления. Одним из первых отечественных психологов, который исследовал эту проблему, был Т. В. Кудрявцев. С позиций отношения личности к профессии и уровня выполнения деятельности он выделил четыре стадии указанного процесса:

- 1) возникновение и формирование профессиональных намерений;
- 2) профессиональное обучение и подготовка к профессиональной деятельности;
- 3) вхождение в профессию, активное ее освоение и нахождение себя в производственном коллективе;
- 4) полная реализация личности в профессиональном труде [14].

По мнению Е. А. Климова, профессиональная жизнь человека делится на следующие фазы:

- 1) оптация – период выбора профессии в учебно-профессиональном заведении;
- 2) адаптация – вхождение в профессию и привыкание к ней;
- 3) фаза интернала – приобретение профессионального опыта;

4) мастерство – квалифицированное выполнение трудовой деятельности;

5) фаза авторитета – достижение профессионалом высокой квалификации;

6) наставничество – передача профессионалом своего опыта [12].

А. К. Маркова связала этапы профессионального становления с развитием профессионализма личности. При таком подходе выстраивается следующее соотношение этапов и уровней профессионализма:

1) допрофессионализм – первичное ознакомление с профессией;

2) профессионализм – состоит из трех этапов: адаптации к профессии, самоактуализации в ней и свободного владения профессией в форме мастерства;

3) суперпрофессионализм – включает в себя свободное владение профессией в форме творчества, овладение рядом смежных профессий, творческое самопроектирование себя как личности;

4) непрофессионализм характеризуется выполнением труда по профессионально искаженным нормам на фоне деформации личности;

5) послепрофессионализм – завершение профессиональной деятельности [16].

В нашем исследовании для определения этапов профессионального пути рабочих за основу была взята типология Э. Ф. Зеера, который, используя в качестве критериев социальную ситуацию и уровень реализации профессиональной деятельности, обозначил семь стадий профессионального становления:

1) аморфная стадия – зарождение профессионально ориентированных интересов;

2) оптация – человек направлен на выбор профессии;

3) профессиональная подготовка – начинается с поступления в профессиональное учебное заведение и завершается его окончанием;

4) профессиональная адаптация (стаж специалиста от года до трех лет);

5) первичная профессионализация (стаж от трех до пяти лет);

6) вторичная профессионализация (стаж от пяти до семи лет);

7) мастерство [5].

Наиболее интересны особенности формирования и развития личности рабочего и ее ценностно-профессиональных ориентаций на первых стадиях вхождения человека в профессию, а также в периоды, когда наступает становление специалиста и профессионала. Именно в начале профессиональной жизни в процессе учебно-профессиональной деятельности происходит усвоение личностью норм и ценностей общества, к которому она принадлежит.

Мы предположили, что особенности ЦПО, включающие в себя степень выраженности не только отдельных ценностей, но и смысложизненных ориентаций, а также самоотношение, могут усиливаться на последующих стадиях профессионального становления. Ведь высококвалифицированным рабочим кадрам свойственна развитая структура ЦПО, в которую, например, входят такие ценности, как работа по полученной специальности, престижность полученной профессии, высокое материальное положение благодаря этой профессии, инновационный подход в области ее освоения и др. [3].

По представлениям Э. Ф. Зеера, на стадии адаптации происходит постепенное приобретение профессионального опыта и навыков самостоятельного выполнения трудовых обязанностей, резко возрастает активность молодого специалиста, на этапе первичной профессионализации происходит его становление, а при вторичной профессионализации – утверждение в статусе профессионала [6].

В соответствии с перечисленными теоретическими положениями было проведено исследование, целью которого явилось выявление особенностей ЦПО у рабочих на разных стадиях профессионального становления.

Экспериментом были охвачены студенты Первоуральского металлургического колледжа и сотрудники одного из трубных заводов Свердловской области. Общее количество испытуемых – 223 человека, из которых 100 – учащиеся по специальностям «Обработка металлов давлением», «Металловедение и термическая обработка металлов», «Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования», «Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования»; 123 – рабочие со стажем от 1 до 7 лет: электромонтеры, резчики труб и заготовок, слесари-ремонтники, электросварщики труб на стане, электрогазосварщики, фрезеровщики и др.

Для измерения уровня выраженности ЦПО были использованы следующие методики:

- «Ценностные ориентации» М. Рокича;
- ОТеЦ (опросник терминальных ценностей И. Г. Сенина);
- тест СЖО (смысложизненных ориентаций) Дж. Крамбо, Л. Махоника, адаптированный Д. А. Леонтьевым;
- методика «Уровень соотношения «Ценности» и «Доступности» Е. М. Фонталовой в адаптации А. А. Шарова для измерения профессиональных ценностей [23];
- тест-опросник самоотношения (В. В. Столин, С. Р. Пантилеев).

Обработка данных осуществлялась с помощью стандартных методов математической статистики с использованием компьютерной программы «SPSS 20,0». Для статистической проверки и определения досто-

верности различий изучаемых переменных использовался непараметрический критерий Н – Краскела-Уоллеса, который применяется для сравнения трех и более независимых выборок. Данный критерий оценивает область пересечения значений выборочных совокупностей: чем меньше эта область пересечений, тем более не похожи выборочные значения. Вначале мы объединили выборки в одну и построили вариационный ряд. Вычислили ранги значений в сводной выборке. Сумма рангов одной выборки связана с суммой рангов других выборок. Затем вычисляется значение критерия Н. При сопоставлении рассчитанных и критических значений подтвердилась гипотеза о значимых различиях.

В результате были обнаружены значимые различия особенностей ЦПО респондентов, находящихся на разных этапах профессионального становления.

Содержание табл. 3 демонстрирует, что уровень терминальных ценностей повышается от стадии профессионального обучения к стадии адаптации рабочих, а затем понижается при первичной профессионализации и становится еще ниже на этапе вторичной профессионализации. Это может быть связано с тем, что во время адаптации резко возрастает профессиональная активность личности: все силы мобилизуются на освоение системы взаимоотношений в коллективе и приобретение профессионального опыта; становятся высоко значимыми такие ценности, как, например, собственный престиж, высокое материальное положение, активные социальные контакты, достижения, равно как и семейная и общественная жизнь. Дальнейшее понижение терминальных ценностей может свидетельствовать о нормативном кризисе профессионального становления – профессиональных ожиданиях [6]. Н. В. Кузьмина считает, что на стадии профессионализации по мере оформления индивидуального стиля деятельности снижается уровень активности личности и происходит стагнация профессионального развития [15], которая может перерасти в кризис профессионального роста. На стадии вторичной профессионализации появляется потребность в самоопределении и самоорганизации, а неудовлетворенность своим социально-профессиональным статусом и должностью способна спровоцировать кризис профессиональной карьеры [6].

Данные табл. 4 рисуют схожую картину. Большинство терминальных ценностей: здоровье, любовь, общественное призвание, продуктивная жизнь, развитие себя, благополучная семейная жизнь, счастье других – являются значимыми на ранних стадиях профессионального становления, а затем нивелируются, что обусловлено теми же причинами, что перечислены выше.

Таблица 3

Средние значения терминальных ценностей рабочих (по И. Г. Сенину), баллы

Терминальные ценности	Студенты	Стаж от 1 до 3 лет	Стаж от 3 до 5 лет	Стаж от 5 до 7 лет	Критерий Краскела – Уоллеса
Собственный престиж	96,86	180,63	105,62	76,84	0,00*
Высокое материальное положение	101,78	152,32	117,65	85,96	0,00*
Креативность	114,13	128,75	90,74	107,09	0,10
Активные социальные контакты	110,31	148,02	107,07	79,38	0,00*
Развитие себя	121,55	117,65	117,23	76,79	0,01*
Достижения	109,49	149,65	106,27	80,29	0,00*
Духовное удовлетворение	120,23	141,84	97,00	70,99	0,00*
Сохранение собственной индивидуальности	108,97	176,25	90,51	65,56	0,00*
Профессиональная жизнь	107,51	159,36	104,88	75,36	0,00*
Обучение и образование	112,72	148,68	110,43	69,46	0,00*
Семейная жизнь	98,08	167,70	120,69	74,72	0,00*
Общественная жизнь	109,59	152,83	104,22	78,28	0,00*
Увлечения	122,09	142,18	84,04	77,93	0,00*

* – различия достоверны по критерию Краскела-Уоллеса при уровне значимости $p \leq 0,05$.

Таблица 4

Средние значения терминальных ценностей рабочих (по М. Рокичу), баллы

Терминальные ценности	Студенты	Стаж от 1 до 3 лет	Стаж от 3 до 5 лет	Стаж от 5 до 7 лет	Критерий Краскела – Уоллеса
1	2	3	4	5	6
Активная деятельная жизнь	104,68	106,13	118,18	131,34	0,13
Жизненная мудрость	105,65	119,85	116,96	114,26	0,61
Здоровье	131,22	105,12	83,65	98,10	0,00*
Интересная работа	128,28	84,47	101,18	112,99	0,00*
Красота природы, искусства	97,84	120,17	128,08	123,14	0,03*
Любовь	100,56	151,63	97,12	108,79	0,00*
Материально обеспеченная жизнь	137,99	85,71	85,99	101,33	0,00*

1	2	3	4	5	6
Наличие верных друзей	101,34	95,77	145,85	126,01	0,00*
Общественное призвание	120,43	126,75	79,89	103,68	0,00*
Познание	118,69	90,83	131,64	101,48	0,01*
Продуктивная жизнь	112,52	121,12	116,51	96,04	0,31
Развитие	97,03	143,35	127,73	98,83	0,00*
Развлечения	96,66	124,49	114,97	133,25	0,01*
Свобода	115,33	84,80	125,62	122,36	0,01*
Счастливая семейная жизнь	127,94	104,67	98,76	92,84	0,01*
Счастье других	97,07	132,61	126,42	112,29	0,01*
Творчество	101,33	139,66	89,28	127,88	0,00*
Уверенность в себе	115,83	99,77	95,92	131,36	0,05*

* – $p \leq 0,05$.

Иная ситуация с инструментальными ценностями (табл. 5). К моменту вторичной профессионализации существенно понижаются ответственность, рационализм, твердая воля, широта взглядов, честность, эффективность в делах, что, возможно, является показателем нормативного кризиса карьеры. Высокие запросы, жизнерадостность, образованность, смелость в отстаивании своего мнения и взглядов, терпимость, чуткость на стадиях профессионализации у рабочих повышаются, что, по нашему мнению, выглядит логично, поскольку у работников уже есть твердая социально-профессиональная позиция и устойчивая профессиональная самооценка.

Таблица 5

Средние значения инструментальных ценностей рабочих (по М. Рокичу), баллы

Инструментальные ценности	Студенты	Стаж от 1 до 3 лет	Стаж от 3 до 5 лет	Стаж от 5 до 7 лет	Критерий Краскелла – Уоллеса
1	2	3	4	5	6
Аккуратность	118,13	108,08	112,81	100,45	0,51
Воспитанность	111,23	92,91	119,01	129,39	0,06
Высокие запросы	125,74	85,77	80,72	136,76	0,00*
Жизнерадостность	97,76	105,08	130,39	138,55	0,00*
Исполнительность	120,05	134,39	72,99	102,21	0,00*
Независимость	124,03	55,01	135,41	125,81	0,00*
Непримиримость	105,07	144,72	98,01	104,64	0,00*
Образованность	101,69	107,75	134,14	122,20	0,04*
Ответственность	124,00	105,42	120,73	81,50	0,00*
Рационализм	118,39	72,57	168,15	89,45	0,00*

1	2	3	4	5	6
Самоконтроль	111,27	147,28	73,43	108,94	0,00*
Смелость в отстаивании мнения	116,61	97,99	105,92	122,21	0,26
Твердая воля	97,55	137,84	133,50	98,53	0,00*
Терпимость	100,60	162,36	71,51	120,05	0,00*
Широта взглядов	102,07	113,47	153,01	97,20	0,00*
Честность	108,42	141,47	102,20	96,14	0,00*
Эффективность в делах	113,65	154,79	85,04	83,60	0,00*
Чуткость	110,99	99,10	114,78	126,80	0,25

* – $p \leq 0,05$.

Уровень смысловых ориентаций личности (табл. 6) довольно низкий на стадии профессионального обучения, но существенно возрастает в период адаптации и находится на среднем уровне на этапах первичной и вторичной профессионализации. Во время адаптации рабочие более глубоко осмысливают свою жизнь, ставят перед собой цели, получают удовлетворение при их достижении и обретают уверенность в собственных силах, что доказывает их активное стремление состояться в профессиональной деятельности.

Таблица 6

Средние значения смысло-жизненных ориентаций рабочих
(по Дж. Крамбо и Л. Махолику в адаптации Д. А. Леонтьева), баллы

Смысловые ориентации	Студенты	Стаж от 1 до 3 лет	Стаж от 3 до 5 лет	Стаж от 5 до 7 лет	Критерий Краске-Уоллеса
Цели в жизни	91,55	136,53	119,69	127,80	0,00*
Процесс жизни	96,89	144,93	117,04	107,24	0,00*
Результат жизни	85,47	160,88	137,82	98,24	0,00*
Локус контроля – Я	96,90	139,00	110,08	120,48	0,02*
Локус контроля – жизнь	98,21	152,85	103,80	107,09	0,00*
Осмысленность жизни	88,71	171,26	105,69	107,93	0,00*

* – $p \leq 0,05$.

Наполнение табл. 7 позволяет сделать выводы, что на ступени профессиональной подготовки наиболее важны такие профессиональные ценности, как работа по полученной специальности, с близкими по духу коллегами и под руководством квалифицированного начальника, престижность же профессии малозначима. Это объясняется тем, что студенты колледжа все-таки еще не столкнулись с реальной профессиональной деятельностью. Ситуация меняется на

стадии профессиональной адаптации: на первый план выходят такие практические ценности, как престижность профессии, комфортность условий труда, удобный режим работы, ее общественная значимость, но совсем не важен четко расписанный трудовой процесс. При первичной и вторичной профессионализации резко повышаются другие показатели: возможность социальных льгот, работа с близкими по духу коллегами, и резко понижается внимание к престижности профессии, комфортности условий труда, удобному режиму работы. Возможно, это связано с тем, что рабочие на данных стадиях достигли определенных профессиональных высот и теперь задумываются о своей жизни с точки зрения социальных гарантий и духовного удовлетворения.

Таблица 7

Средние значения профессиональных ценностей рабочих
(по Е. М. Фонталовой в адаптации А. А. Шарова), баллы

Профессиональные ценности	Студенты	Стаж от 1 до 3 лет	Стаж от 3 до 5 лет	Стаж от 5 до 7 лет	Критерий Краскела – Уоллеса
Работа по полученной специальности	131,38	73,25	109,22	110,69	0,00*
Хорошая зарплата	101,12	126,35	122,74	112,78	0,10
Возможность служебного роста	106,14	123,34	102,45	122,45	0,25
Четко расписанный трудовой процесс	114,90	87,40	122,62	123,23	0,03*
Престижность профессии	96,70	172,24	80,51	110,11	0,00*
Возможность социальных льгот	112,37	81,11	141,69	119,14	0,00*
Работа с близкими по духу коллегами	126,42	62,12	143,74	103,96	0,00*
Работа под руководством квалифицированного начальника	126,64	85,16	106,28	111,55	0,00*
Комфортность условий труда	109,23	148,59	100,69	87,31	0,00*
Удобный режим работы	106,87	154,50	101,55	85,63	0,00*
Работа, предполагающая общение с широким и меняющимся кругом лиц	119,46	100,16	88,95	128,29	0,02*
Возможность выполнять работу большой общественной значимости	110,81	136,17	86,12	111,13	0,01*

* – $p \leq 0,05$.

Самоотношение рабочих (табл. 8) повышается на этапах профессионализации. Растет самоуважение, аутосимпатия, самоуверенность, саморукводство, самопонимание; снижается уровень выраженности самообвинения и самоинтереса, что, вероятно, обусловлено стабилизацией профессиональной деятельности на стадиях первичной и вторичной профессионализации, выработкой собственной профессиональной позиции и индивидуального стиля деятельности, обретением уверенности в высоком качестве выполняемого труда.

Таблица 8

Средние значения самоотношения рабочих
(по В. В. Столину и С. Р. Пантлееву), баллы

Самоотношение	Студен- ты	Стаж от 1 до 3 лет	Стаж от 3 до 5 лет	Стаж от 5 до 7 лет	Крите- рий Краске- ла-Уол- леса
Шкала S – интегральное чувство «за» или «против» своего «Я»	96,78	107,34	141,54	128,10	0,00*
Шкала I – самоуважение	110,06	62,05	139,15	149,18	0,00*
Шкала II – аутосимпатия	99,00	116,66	127,91	124,44	0,04*
Шкала III – ожидаемое отношение от других	88,99	137,02	137,20	117,44	0,00*
Шкала IV – самоинтерес	95,78	148,88	115,07	107,31	0,00*
Шкала 1 – самоуверенность	106,52	80,84	134,95	140,31	0,00*
Шкала 2 – отношение других	96,64	145,76	105,81	117,30	0,00*
Шкала 3 – самопринятие	96,54	127,26	119,31	126,35	0,01*
Шкала 4 – саморукводство	115,77	65,04	118,09	150,95	0,00*
Шкала 5 – самообвинение	122,96	132,95	62,41	106,39	0,00*
Шкала 6 – самоинтерес	99,62	137,79	118,86	106,95	0,00*
Шкала 7 – самопонимание	113,32	70,28	141,96	128,98	0,00*

* – $p \leq 0,05$.

В табл. 9 показано, как постепенно происходят изменения ЦПО рабочих по мере продвижения от стадии профессиональной подготовки к стадии вторичной профессионализации.

Таблица 9

Сравнительный анализ изменения ценностно-профессиональных ориентаций рабочих на разных стадиях профессионального становления

ЦПО	Стадия			
	Профессиональная подготовка	Профессиональная адаптация	Первичная профессионализация	Вторичная профессионализация
1	2	3	4	5
Терминальные ценности	<i>Высоко значимые:</i> развитие себя, здоровье, интересная работа, материально обеспеченная жизнь, счастливая семейная жизнь. <i>Незначимые:</i> развлечения, счастье других, красота природы, искусство	<i>Высоко значимые:</i> собственный престиж, материальная обеспеченность, активные социальные контакты, достижения, духовное удовлетворение, сохранение собственной индивидуальности, профессиональная жизнь, обучение и образование, семейная и общественная жизнь, увлечения, любовь, общественное признание, развитие, счастье других, творчество. <i>Незначимые:</i> интересная работа, материально обеспеченная жизнь, верные друзья, свобода, познание	<i>Высоко значимые:</i> верные друзья, познание, свобода. <i>Незначимые:</i> здоровье, любовь, общественное признание, творчество, уверенность в себе	<i>Высоко значимые:</i> развлечения, уверенность в себе. <i>Незначимые:</i> собственный престиж, высокое материальное положение, активные социальные контакты, развитие себя, достижения, духовное удовлетворение, сохранение собственной индивидуальности, профессиональная жизнь, обучение и образование, семейная и общественная жизнь, увлечения
Инструментальные ценности	<i>Высоко значимые:</i> ответственность.	<i>Высоко значимые:</i> исполнительность, неп-	<i>Высоко значимые:</i> независимость, образо-	<i>Высоко значимые:</i> воспитанность, высокие

1	2	3	4	5
ности	<i>Незначимые:</i> жизнерадостность, образованность, твердая воля	римируемость, самоконтроль, твердая воля, терпимость, честность, эффективность в делах. <i>Незначимые:</i> воспитанность, независимость, рационализм	ванность, рационализм, широта взглядов. <i>Незначимые:</i> высокие запросы, исполнительность, непримируемость, самоконтроль, терпимость, эффективность в делах	запросы, жизнерадостность. <i>Незначимые:</i> широта взглядов, честность, эффективность в делах
Смыслоненные ориентации	Низкий уровень целевых ориентаций, неудовлетворенность жизнью, низкий уровень локуса контроля Я и локуса контроля Жизнь, низкий уровень осмысленности жизни	Высокий уровень целевых ориентаций, удовлетворенность жизнью, высокий уровень локуса контроля Я и локуса контроля Жизнь, высокий уровень осмысленности жизни	Средний уровень всех показателей	Средний уровень всех показателей, кроме результата жизни – неудовлетворенность своей жизнью
Профессиональные ценности	<i>Высоко значимые:</i> работа по полученной специальности, работа под руководством квалифицированного начальника. <i>Незначимых нет</i>	<i>Высоко значимые:</i> престижность профессии, комфортные условия труда, удобный режим работы, возможность общественно значимой работы <i>Незначимые:</i> работа по специальности, четко распланный трудовой процесс, социальные льготы, работа с близкими по духу, работа	<i>Высоко значимые:</i> соц. льготы, работа с близкими по духу. <i>Незначимые:</i> престижность профессии, работа с широким кругом лиц, возможность выполнять работу большой общественной значимости	<i>Высоко значимые:</i> четко распланный трудовой процесс, работа с широким кругом лиц. <i>Незначимые:</i> комфортность условий труда, удобный режим работы

1	2	3	4	5
		под руководством квалифицированного начальника		
Самоотношение	Враждебность к собственному Я. Не проявляется интерес к собственным мыслям и чувствам. Негативное ожидаемое отношение к себе окружающих	Низкий уровень самоуважения, самоуверенности, саморуководства и самопонимания. Однако повышен интерес к своим мыслям и чувствам. Позитивное ожидаемое отношение к себе окружающих. Высокий уровень самооценивания	Устойчивое самоотношение. Полное принятие содержания Я-образа. Вера в свои силы, энергию, возможности, контроль своей жизни, понимание себя	Устойчивое самоотношение. Полное принятие содержания Я-образа. Повышен уровень самоуважения, самоуверенности, саморуководства

Результаты проведенного эмпирического исследования и теоретического анализа позволяют сделать несколько выводов.

1. Рабочих на разных стадиях профессионального становления отличает разный уровень выраженности отдельных видов ценностей, смысловых ориентаций, самоотношения, которые в совокупности составляют ценностно-профессиональные ориентации данного профессионального сообщества.

ЦПО на *стадии профессиональной подготовки* рабочих характеризуются высокой значимостью таких терминальных ценностей, как здоровье, развитие себя, интересная работа, счастливая семейная жизнь. Также большую важность приобретают профессиональные ценности: работа по полученной специальности и под руководством квалифицированного начальника. Однако студенты еще не владеют знаниями и представлениями о своих силах и возможностях, не доверяют своему мнению, не уверены в своей интересности для окружающих, чем объясняется низкий уровень самоотношения и низкая самооценка учащихся.

На *стадии профессиональной адаптации* высока значимость собственного престижа, хорошего материального положения, активных социальных контактов, личных достижений, духовного удовлетворения, сохранения собственной индивидуальности, интересной профессиональной жизни, обуче-

ния и образования, семейной жизни и других терминальных ценностей. Особенно важными становятся такие инструментальные ценности, как исполнительность, непримиримость, самоконтроль, твердая воля, терпимость, честность, эффективность в делах. В условиях реальной профессиональной деятельности повышается значимость некоторых профессиональных ценностей: престижность профессии, комфортные условия труда, удобный режим работы, возможность работы большой общественной значимости. Заметно активизируется процесс осмысления жизни, проявляется интерес к своим мыслям и чувствам. Однако самоотношение еще не устойчиво, низок уровень самоуважения, самоуверенности и самопонимания. Характерно ожидание позитивного отношения окружающих к своей персоне.

На стадии *первичной профессионализации* на первый план у молодых рабочих выходят верные друзья, свобода, независимость, образованность, возможность пополнения знаний, рационализм, широта взглядов, а также наличие социальных льгот и сотрудничество с близкими по духу коллегами. Становится устойчивым самоотношение, полностью принимается содержание Я-образа, возникает понимание себя, появляется вера в свои силы, умение контролировать свои эмоции и действия, собственную жизнь в целом. Однако смысложизненные ориентации не отличаются высоким уровнем осмысленности, что выражается в нехватке целеустремленности.

На стадии *вторичной профессионализации* для рабочих высоко значимы такие ценности, как развлечения, уверенность в себе, высокие запросы, воспитанность, жизнерадостность, а также четко расписанный трудовой процесс и работа, предполагающая общение с широким и меняющимся кругом лиц. На данном этапе, как и на предыдущем, осмысленность жизни недостаточна, ко всему прочему пока низка результативность деятельности. И хотя у рабочих уже сформировались устойчивое отношение к себе, самоуважение, умение саморуководства, но многие из них не удовлетворены своей жизнью.

2. Наше предположение, что особенности ЦПО, включающие в себя не только отдельные ценности, но и смысложизненные ориентации, а также самоотношение, могут усиливаться на последующих стадиях профессионального становления, подтвердилось лишь частично.

3. Выявленные значимые различия ЦПО рабочих, в частности понижение многих показателей на стадиях первичной и вторичной профессионализации, указывают на то, что структура ценностно-профессиональных ориентаций нуждается в дополнительных мерах по ее формированию в период профессиональной подготовки и на этапах дальнейшего профессионального становления высококвалифицированных кадров.

От того, каким образом у будущих рабочих на стадии их профессиональной подготовки (в нашем случае – в колледже) сформировалась система ценностей, какое сложилось мировоззрение и какое выработалось отношение к окружающей действительности, зависит, как сложится их последующий профессиональный путь. Развитие ценностно-профессиональных ориентаций рабочих как высококвалифицированных кадров может осуществляться при помощи метода форсайт [3], посредством специально разработанной учебной программы, через ролевые игры, тренинги, психогимнастические упражнения и др.

*Статья рекомендована к публикации
чл.-корр. Российской академии образования,
д-ром психол. наук, проф. Э. Ф. Зеером*

Литература

1. Аладьина В. В. Ценностно-профессиональные ориентации студентов технических вузов: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Москва, 2012.
2. Брагина Ю. В. Ценностно-профессиональные ориентации: анализ понятия // Наука как движущая антикризисная сила: инновационные преобразования, приоритетные направления и тенденции развития фундаментальных и прикладных научных исследований, 15–16 января 2016 г., Санкт-Петербург. СПб: Культинформпресс, 2016. С. 55–58.
3. Брагина Ю. В. Формирование ценностно-профессиональных ориентаций студентов металлургического колледжа // Педагогическое образование в России. 2015. № 6. С. 125–131.
4. Гильмутдинов Д. Я. Ценностные ориентации студентов учреждений среднего профессионального образования и их реализация в условиях современной России: дис. канд. ... социол. наук. Уфа, 2006. 155 с.
5. Зеер Э. Ф. Психология профессий. Москва; Екатеринбург: Академический проект; Деловая книга, 2003. 336 с.
6. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития. Академия, 2009. 240 с.
7. Зеер Э. Ф. Социально-образовательные аспекты становления «человека труда» // Образование и наука. 2013. № 8 (107). С. 32–46.
8. Исаев И. Ф. Теория и практика формирования профессионально-педагогической культуры преподавателя высшей школы. Москва: Высшая школа, 1993. 348 с.
9. Каминская Т. С. Профессиональные ценностные ориентации как характеристика личности студента технического вуза // Психологический журнал. 2006. № 1. С. 40–43.
10. Киселев В. Н. Жизненные ценности молодых рабочих в современных условиях: автореф. дис. ... канд. социол. наук. Екатеринбург, 2013.
11. Климов Е. А. Психология профессионала: избранные психологические труды. Воронеж: МОДЭК, 2003. 456 с.

12. Климов Е. А. Развивающийся человек в мире профессий. Обнинск: Принтер, 1993. 57 с.
13. Кошелева А. Н. Ценностно-профессиональные ориентации различных социальных групп: дис. ... канд. психол. наук. Санкт-Петербург, 2001. 177 с.
14. Кудрявцев Т. В. Психология профессионального обучения и воспитания. Москва: Московский энергетический институт, 1985.
15. Кузьмина Н. В. Профессионализм деятельности преподавателя и мастера производственного обучения профтехучилища. Москва: Высшая школа, 1989.
16. Маркова А. К. Психология профессионализма. Москва: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. 308 с.
17. Михайлова Т. В. Профессиональные ценностные ориентации: к вопросу о содержании понятия // Казанская наука. 2012. № 8. С. 105–107.
18. Мкртчян Г. М. Ценностные ориентации молодежи в процессе профессионального самоопределения: дис. ... канд. филос. наук. Москва, 1983. 197 с.
19. Прозументова Г. Н. Некоторые вопросы определения сформированности ценностных ориентаций учащихся // Психолого-педагогические вопросы организации учебно-воспитательного процесса. Томск: Томский университет, 1978. С. 144–149.
20. Скрипова Н. Е. Ценность рабочих профессий как социальная доминанта ориентации // Современные исследования социальных проблем. 2012. № 8 (16) [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://sisp.nkras.ru/e-ru/issues/2012/8/skripova.pdf> (дата обращения 02.02.2016).
21. Ткаченко Е. В. Проблемы подготовки рабочих кадров в РФ // Педагогика, 2014. № 6. С. 21–31.
22. Филиппова К. А. Исследование профессиональных ценностных ориентаций личности как теоретических оснований. [Электрон. ресурс]. Режим доступа: http://www.juristlib.ru/book_9465.html (дата обращения 10.10.2015).
23. Шаров А. А. Разработка методики исследования профессиональных ценностей [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://psychology.net.ru/articles/content/1161121069.html> (дата обращения 25.01.2016).
24. Field F. L. Kehash D. & Tiedeman D. V. The self-concept in career development // Personnel & Guidance Journal. 1962. Vol. 41 (63). P. 767–771.
25. Hall D. T. Career development in organization. San-Francisco; London: Jossey-Bas, 1986. P. 366.
26. Helbing J. S. The self in career development. Theory, measurement, and counseling. Amsterdam: Geboren Teassen. 1987. P. 199.
27. Super D. E., Hall D. T. Career development: exploration and planning // Ann. Rev. Psychol. 1978. Vol. 29: 333–72 p.

References

1. Alad'ina V. V. Tsennostno-professional'nye orientatsii studentov tekhnicheskikh vuzov. [Valuable professional orientations of students of technical colleges]. Abstract of cand. diss. Moscow, 2012. (In Russian)

2. Bragina Y. V. Tsennostno-professional'nye orientatsii: analiz ponyatiya. [Valuable professional orientations: analysis of concept]. Nauka kak dvizhushchaya antikrizisnaya sila: innovatsionnye preobrazovaniya, prioritetnye napravleniya i tendentsii razvitiya fundamental'nykh i prikladnykh nauchnykh issledovaniy, 15–16 janvarja 2016 g. [Science as driving anti-recessionary force: innovative transformations, priority directions and tendencies of development of basic and applied scientific researches, d.d. 15–16 January, 2016] St.-Petersburg, 2016. P. 55–58. (In Russian)
3. Bragina Y. V. Forming of valuable professional orientations of students of metallurgical college. *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii. [Pedagogical Education in Russia]*. 2015. № 6. P. 125–131. (In Russian)
4. Gil'mutdinov D. Y. Tsennostnye orientatsii studentov uchrezhdeniy srednego professional'nogo obrazovaniya i ih realizatsiya v usloviyah sovremennoy Rossii. [Valuable orientations of students of organizations of average professional education and their implementation in the conditions of modern Russia]. Cand. diss. Ufa, 2006. (In Russian)
5. Zeer E. F. Psihologiya professiy. [Psychology of professions]. Moscow; Yekaterinburg: Publishing Houses Akademicheskij proekt; Delovaya kniga. [Academic project; Business book]. 2003. (In Russian)
6. Zeer E. F. Psihologiya professional'nogo razvitiya. [Psychology of professional development]. Moscow: Publishing House Akademiya. [Academy]. 2009. (In Russian)
7. Zeer E. F. Socio-educational aspects of the working man formation. *Obrazovanie i nauka. Science and Education*. 2013. № 8. P. 32–46. (In Russian)
8. Isaev I. A. *Teoriya i praktika formirovaniya pedagogicheskoy kul'tury prepodavatelya vysshey shkoly*. [Theory and practice of forming of professional and pedagogical culture of the teacher of the higher school]. Moscow: Publishing House Vysshaja shkola. [Higher School]. 1993. (In Russian)
9. Kaminskaya T. S. Professional valuable orientations as characteristic of the identity of the student of technical college. *Psihologicheskij zhurnal. [Psychological Journal]*. 2006. № 1. P. 40–43. (In Russian)
10. Kiselev V. N. Zhyznennye tsennosti molodyh rabochih v sovremennykh usloviyah. [Vital values of young workers in modern conditions]. Abstract of cand. diss. 2013. (In Russian)
11. Klimov E. A. Psihologiya professionala. [Psychology of the professional]. Voronezh: Publishing House MODEK, 2003. (In Russian)
12. Klimov E. A. Razvivaushchiysya chelovek v mire professiy. [The developing person in the world of professions]. Obninsk: Publishing House Printer, 1993. (In Russian).
13. Kosheleva A. N. Tsennostno-professional'nye orientatsii razlichnykh sotsial'nykh grupp. [Valuable professional orientations of various social groups]. Cand. diss. St.-Petersburg, 2001. (In Russian)
14. Kudryavtsev T. V. Psihologiya professional'nogo obucheniya i vospitaniya. [Psychology of professional training and education]. Moscow: Moskovskij energeticheskij institut. [Moscow Energy Institute]. 1985. (In Russian)

15. Kuz'mina N. V. Professionalizm deyatel'nosti prepodavatelya i mastera proizvodstvennogo obucheniya proftehuchilishchya. [Professionalism of activities of the teacher and master of inservice training of technical training college]. Moscow: Publishing House Vysshaja shkola. [Higher School]. 1989. (In Russian)
16. Markova A. K. Psikhologiya professionalizma. [Professionalism psychology]. Moscow: Mezhdunarodnyj gumanitarnyj fond «Znanie». [International humanitarian fund «Znaniye»]. 1996. (In Russian).
17. Mikhaylova T. V. Professional'nye tsennostnye orientatsii: k voprosu o soderzhanii ponyatiya. [Professional valuable orientations: to a question of content of concept]. *Kazanskaya nauka. [Kazan Science]*. 2012. № 8. P. 105–107. (In Russian)
18. Mkrtchan G. M. Tsennostnye orientatsii molodezhi v protsesse professional'nogo samoopredeleniya. [Valuable orientations of youth in the course of professional self-determination]. Cand. diss. Moscow, 1983. (In Russian)
19. Prozumentova G. N. Nekotorye voprosy opredeleniya sformirovannosti tsennostnykh orientatsiy uchashchikhsya. [Some questions of determination of formation of valuable orientations of pupils]. *Psikhologo-pedagogicheskie voprosy organizatsii uchebno-vospitatel'nogo protsessa. [Psychology and pedagogical questions of the organization of teaching and educational process]*. Tomsk, 1978. P. 144–149. (In Russian)
20. Skripova N. E. Value of working professions as social dominant of orientation. *Sovremennye issledovaniya sotsial'nykh problem. [Modern researches of social problems]*. 2012. № 8. Available at: <http://sisp.nkras.ru/e-ru/issues/2012/8/skripova.pdf>. (In Russian)
21. Tkachenko E. V. Problems of preparation of personnel in the Russian Federation. *Pedagogika. [Pedagogics]*. 2014. № 6. P. 21–31. (In Russian)
22. Filippova K. A. Issledovanie professionalnykh tsennostnykh orientatsiy lichnosti kak teoreticheskikh osnovaniy. [Research of professional valuable orientations of the personality as theoretical bases]. Available at: http://www.juristlib.ru/book_9465.html. (In Russian)
23. Sharov A. A. Razrabotka metodiki issledovaniya professional'nykh tsennostey. Development of a technique of research of professional values. Available at: <http://psychology.net.ru/articles/content/1161121069.html>. (In Russian)
24. Field F. L. Kehash D. & Tiedeman D. V. The self-concept in career development. *Personnel & Guidance Journal*. 1962. Vol. 41 (63). P. 767–771. (Translated from English)
25. Hall D. T. Career development in organization. San-Francisco; London: Jossey-Bas, 1986. P. 366. (Translated from English)
26. Helbing J. S. The self in career development. Theory, measurement, and counseling. Amsterdam: Geboren Teassen. 1987. P. 199. (Translated from English)
27. Super D. E., Hall D. T. Career development: exploration and planning. *Ann. Rev. Psychol.* 1978. Vol. 29: 333.72 p. (Translated from English)