# Содержание

Содержание

Введение

1. Проблемы профессионального ориентирования в молодежной среде

1.1 Понятие и принципы профориентации

1.2 Особенности профессионального ориентирования молодежи. Профессиональное самоопределение

1.3 Методы проведения профилактики профориентации

2. Исследование профессиональных качеств в молодежной среде

2.1 Методы и проведение исследования

2.2 Анализ полученных результатов

Заключение

Список литературы

Приложение

# Введение

За последние десятилетия в нашей стране произошли очень серьезные социально-экономические изменения. Они привели к тому, что теперь профессиональное самоопределение происходит в дpугих условиях, чем pаньше. Исчезла система pаспpеделения выпускников в ВУЗах, появилась безработица. В связи с этим молодые люди вынуждены уделять большее внимание выбоpу пpофессии и своему пpофессиональному пути в целом. Появилась возможность свободного планиpования каpьеpы, и этот пpоцесс может начаться еще за школьной скамьей. Под каpьеpой мы понимаем индивидуальную последовательность поведения, связанных с опытом и активностью в сфеpе pаботы на пpотяжении человеческой жизни. Проблема профессионального самоопределения личности относится к числу активно разрабатываемых психолого-педагогических проблем. Большое внимание к данной проблеме объясняется следующими обстоятельствами.

Во-первых, глубокое исследование профессионального самоопределения личности отвечает насущным потребностям народного хозяйства. Это связано с тем, что незавершенность профессионального самоопределения, растянутость этого процесса во времени — во многих случаях причина недостаточной удовлетворенности части людей своей профессией, а следовательно, и текучести кадров, которая в условиях дефицита рабочих рук наносит немалый ущерб нашей экономике.

Во-вторых, проблема профессионального самоопределения — это ключевая проблема психологии профессионального становления личности, в которой профессиональное самоопределение рассматривается, с одной стороны, как «ядро», наиболее значимый компонент профессионального развития человека, с другой — как критерий одного из этапов этого процесса. Здесь изучение профессионального самоопределения выступает как существенная составная часть общего цикла теоретико-экспериментальных исследований по построению научной теории профессионального становления личности. Углубление понятия об основных закономерностях профессионального самоопределения, разработка системы критериев и показателей его успешности являются основным условием сознательного и целенаправленного управления этим процессом (через систему профессиональной ориентации, и в ходе профессионального обучения).

Как всякая фундаментальная научная проблема, проблема профессионального самоопределения имеет три уровня разрешения: методологический, теоретический и экспериментальный.

Огромное преимущество человека заключается в его возможности выбора. В настоящее время, социально-экономическое развитие России, в части касающейся трудовых ресурсов, определяется рядом тенденций.

Во первых, устойчивое развитие экономики России обуславливает повышение спроса на труд. Особенно труд квалифицированных сотрудников. Во вторых, существует тенденции демографического развития России. Ведь даже оптимистические сценарии развития демографической ситуации в России указывают лишь на сохранение общей численности населения при уменьшении численности трудоспособного населения. Это означает, что при реализации оптимистического сценария социально-экономического развития, обеспеченность экономики трудовыми ресурсами будет всего лишь удовлетворительной, т.е. предполагающей, в лучшем случае, оптимальное соответствие потребностей экономики и численности населения. В третьих, постепенно нарастает миграционное давление. Ухудшение демографической ситуации в России с неизбежностью вызывает усиленный приток трудовых мигрантов, в основном из стран СНГ. Данный процесс уже активно идет. В нашем случае, это означает, прежде всего, усиление конкуренции за рабочие места между гражданами России, особенно молодежью и трудовыми мигрантами. И наконец, наблюдается несоответствие спроса и предложения рабочей силы на рынке труда. В целом преобладает структурная безработица, предложение труда по своим параметрам не соответствует изменившемуся спросу на труд, который постоянно превышает предложение. Как следствие огромная часть молодых специалистов получают образование, а на деле не могут найти работу. И хотя ситуация разнится от региона к региону, в целом наблюдаются структурные несоответствия двух видов. Во-первых, несоответствие профессионально-квалификационного состава трудоспособного населения ситуации на рынке труда и, во-вторых, большое количество вакантных рабочих мест с низким уровнем оплаты труда.

В результате произошедших в стране за последние десятилетия социально-экономических изменений сложилась новая ситуация на рынке труда, когда большинство представителей современной молодежи уже не рассматривают сферу промышленности, занимавшую лидирующее положение в эпоху научно-технической революции, в качестве направления своих профессиональных и карьерных устремлений. Молодежь в значительной степени приходит в промышленность «по остаточному принципу», проиграв в конкурентной борьбе за возможности своей карьерной реализации в других, более престижных для нее сферах.

Президент РФ Д.А. Медведев констатировал: «Фактически за последние годы некому стало создавать и разрабатывать технологию производства принципиально нового оборудования. Это и современные станки, агрегаты, машины и механизмы. Что не менее важно, некому стало на них работать».

Таким образом, дальнейшее социально-экономическое развитие страны предполагает учет этих тенденций. Профессиональная трудовая деятельность, которой предшествует правильный выбор, один из важнейших факторов, определяющих многое в жизни современного человека.

Целью написания данной работы является выявление наиболее продуктивного метода профилактики профориентации в молодежной среде на данном этапе развития общества. Задачей – определение особенностей проведения и методов профориентации среди молодежи. Объектом исследования является профессиональное самоопределение молодежи, а предметом – взаимосвязь профессиональной ориентации от успехов в обучении.

# 1. Проблемы профессионального ориентирования в молодежной среде

## 

## 1.1 Понятие и принципы профориентации

В социально-экономической и психологической литературе нет однозначного определения профориентации.

А.Е. Голомшток определяет профессиональную ориентацию как систему общественного и педагогического воздействия на молодёжь в целях её подготовки к сознательному выбору профессии.

И.Н. Назимов дал такое определение профориентации: «Профориентация и её важнейшая составная часть – профотбор – это научно обоснованная система методов и средств воздействия на обучающихся и трудоустраивающихся лиц, способствующая их своевременному привлечению в различные области народного хозяйства, рациональной расстановке, эффективному использованию и закреплению по месту работы на основе объективной оценки и учёта склонностей, способностей и индивидуальных качеств каждого человека».

Вот, какое дают определение профессиональной ориентации в новом веке: «Профориентация – это система мероприятий, направленных на выявление личностных особенностей, интересов и способностей у каждого человека для оказания ему помощи в разумном выборе профессий, наиболее соответствующих его индивидуальным возможностям».

Функции профориентации:

- социальная – усвоение человеком ценностей, норм, определённой системы знаний, которые позволяют ему быть полноценным и полноправным членом общества;

- экономическая – улучшение качественного состава работников, повышение профессиональной активности, квалификации и производительности труда;

- психолого-педагогическая – выявление, формирование и учет индивидуальных способностей молодёжи;

- медико-физиологическая – учёт требований к здоровью и отдельным физиологическим качествам, необходимым для выполнения профессиональной деятельности.

Характеристики профориентации:

1. Профориентация представляет собой систему государственных мероприятий. Она предназначена для того, чтобы решать задачи, связанные с рациональным использованием кадров, оптимальной их расстановкой.
2. Научность её форм и методов. Так как профориентация не является самостоятельной дисциплиной, то она использует данные из экономики, психологии, педагогики, медицины и т. д.
3. Учёт условий, позволяющих обеспечить эффективность профессиональной ориентации:

а) потребностно-мотивационной сферы личности при выборе профессии (интересов, стремлений, установок и т. д.);

б) способностей и других личностных характеристик человека;

в) потребностей производства в специалистах определённого профиля на каждом этапе исторического развития общества;

4. Активность форм, средств и методов воздействия профориентационной работы. При воздействии на личность необходимо её формировать, так как адекватность выбора профессии будет достигнута только тогда, когда личность сама осознает необходимость выбора специальности, соответствующей её способностям и интересам.

Традиционно профориентация разделяется на несколько направлений: профдиагностика, профконсультирование, профинформирование.

Система профориентации ориентировочно возникла приблизительно в 1908 году, именно тогда в Бостоне открылось первое профконсультационное бюро. Согласно другой точки зрения профориентация могла возникнуть гораздо раньше, в древности, ведь человек всегда вынужден был вибирать свою профессию в жизни.

История появления некоторых элементов оценки профпригодности человека уходит в далеко в прошлое. Это относится в основном к профессиональной диагностике знаний и умений человека. Так, например, в третьем тысячелетии до н.э. в Вавилоне проводили испытания выпускников школ, готовивших писцов. Благодаря обширным по тем временам знаниям профессионально подготовленный писец был центральной фигурой месопотамской цивилизации; он умел измерять поля, делить имущество, петь, играть на музыкальных инструментах. Во время испытаний проверяли его умения разбираться в тканях, металлах, растениях, а также знания всех четырех арифметических действий.

В III тысячелетии до н.э. в Китае существовала широко распространенная должность и профессия правительственного чиновника. Соответственно и здесь появились первые элементы профотбора на эту должность. Церемонии заметно способствовала атмосфера торжественности вокруг молодых людей, которые сдавали трудные экзамены на эту должность. В китайском обществе такие экзамены считались особенным праздником, а тему их определял сам император.

Подобные примеры существовали и в Спарте, Афинах и Риме. В Спарте, например, была создана и успешно осуществлялась система воспитания воинов, в Риме — система отбора и обучения гладиаторов.

Все вышеуказанные данные однозначно указывают на довольно ранний период возникновения элементов системы профдиагностики и профотбора. Если исходить из распространенной сейчас точки зрения о включенности профдиагностики и профотбора в систему профессиональной ориентации, то можно сказать, что профориентация возникла давно.

Если посмотреть на профориентацию шире, то станет ясно, что как наука она сформировалась вместе с возникновением необходимости привлечения на работу квалифицированной рабочей силы.

Самые первые бюро по профориентации руководствовались в своей работе следующими принципами:

* по значимости выбор профессии можно приравнять к супружескому выбору;
* профессию лучше выбирать, чем надеяться на удачный случай;
* никто не должен выбирать профессию без тщательного размышления, без опоры на профконсультанта;
* молодежь должна ознакомиться с большим числом профессий, а не браться сразу же за “удобную” или случайно подвернувшуюся работу;
* выбор профессии протекает тем успешнее, чем внимательнее профконсультант изучит особенности личности выбирающего, факторы успешного выбора и мир профессий.

В США большее внимание уделялось профотбору. Много внимания им уделял директор психологической лаборатории Гарвардского университета профессор Г. Мюнстерберг. По заказу телефонной кампании он изучил пригодность кандидатов на профессию телефонистки. В тот период телефонистка должна была производить до ста пятидесяти соединений в час, т. е. каждые десять секунд нужно было соединять абонентов, а для этого необходимо было выполнить четырнадцать отдельных действий. Многие работницы такой нагрузки не выдерживали и уходили с работы. Частая смена работников была очень невыгодна предпринимателям. Поэтому они и обратились за помощью, чтобы отобрать кандидатов по психофизиологическим качествам. В итоге текучесть кадров резко сократилась.

Первая мировая война спровоцировала дальнейшее развитие необходимости в определении профессиональной пригодности: она требовала ускоренной подготовки лиц, обладающих нужными для военного дела интеллектуальными и физическими качествами.

В начале XX века развитые страны столкнулись с трудностями при подборе кадров для работы с новыми видами техники (включая военную). Оказалось что не каждый может управлять сложнейшими техническими устройствами, для этого стали необходимы не только специальный знания, но и умения. Именно тогда была подготовлена база для проведения научно-исследовательских работ по оценки свойств личности человека. В США был создан первый вариант так называемого группового теста, который позволял быстро оценить пригодность призывников к воинской службе в различных родах войск. Созданный тест рассматривался как психологическое оружие, поэтому все испытания, масштаб исследований и результаты их хранились в тайне.

В России первое бюро по профконсультации возникло 1927 году, при Ленинградской бирже труда. В стране наблюдался явный расцвет профориентации, этим направлением занимались не только профконсультанты, но и педологи в школах. Период НЭПа в России в целом можно назвать достаточно демократичным, свидетельством чему бурное развитие не только производства, но и образования, здравоохранения, науки, в том числе, гуманитарных ее направлений. Иными словами, реальная свобода выбора для многих людей действительно способствовала развитию профориентации.

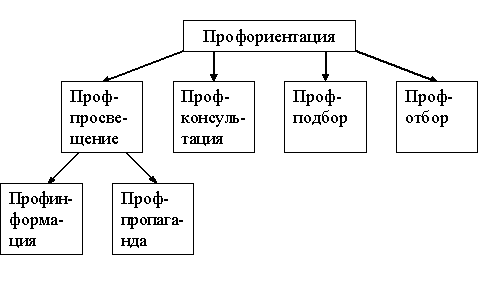
История показывает, что сама жизнь предопределила появление профориентации как междисциплинарного научного знания.

Только в случае когда профориентация сожжет успешно опереться на развитую свою теоретическую базу, ее задачи и цели смогут быть успешно достигнуты. Именно в теории и методологии в конечном счете проверяются понятия и идеи, взгляды и представления, формы и методы, которые позволяют повысить эффективность практической работы.

Как уже говорилось, будучи научно обоснованной системой государственных мероприятий, профориентация включает в себя ряд различных по свому содержанию и целям форм.

Схема 1

**Формы профориентации**



Целью профессионального просвещения является ознакомление молодежи с профессиями, их содержанием, функциями, требованиями, предъявляемыми к личностным характеристикам человека.

Профессиональное просвещение условно делится на две формы: профессиональную информацию и профессиональную пропаганду. Может осуществляться в виде бесед о профессии.

Целью профессиональной информации служит ознакомление с основными профессиями и их специальностями.

Молодым людям предлагаются сведения о содержании труда, условиях материальной и социальной среды, оплате, режиме труда и отдыха, формах и сроках обучения, возможностях должностного и квалифицированного роста. Особое внимание уделяется освещению основных требований, которые предъявляет данная профессия к состоянию здоровья человека, личностным качествам, уровню общеобразовательной и социальной подготовки.

Профессиональная пропаганда формирует положительное отношение к проблемам выбора профессий и стремления у молодежи к освоению профессий современного производства.

Профессиональная пропаганда имеет дело прежде всего с теми профессиями, по которым ощущается дефицит в рабочих кадрах либо ожидается расширение приема на них в связи с увеличением объема производства. На практике часто пропагандой занимаются как крупные организации (градообразующие в том числе), так и местные службы занятости.

В практике работы учебных заведений широкое распространение получили выступления специалистов, целевые экскурсии для школьников, оформление стендов, выставок, витрин, обучение в учебно-производственных комбинатах (УПК). Большую роль в профпропаганде играют средства массовой информации (кино, радио, телевидение).

Чрезмерная пропаганда может привести к увеличению потока желающих работать в данной области деятельности. Основными побудителями в этом случае могут стать мотивы престижности, внешней привлекательности профессии. Так например произошло с экономическими специальностями в девяностые когда прошлого столетия.

Для повышения эффективности профессионального просвещения требуется соблюдать следующие принципы описания профессии. Необходимо точное описание положительных и отрицательных сторон профессии, что позволяет уменьшить риск ошибки и последующего отсева учащихся из училища или Вуза.

1. Общественная значимость профессии, которую определяют из ее особенностей с точки зрения истории, экономики, общественных отношений.
2. Показ возможностей удовлетворения интересов личности в данной профессии. Необходимо показать, что в каждой профессии есть простор для проявления творчества и смекалки.
3. Раскрытие психологических и психофизиологических требований, предъявляемых профессией к человеку. Возросшая сложность техники привела к повышению требований к быстроте реакции, распределению и переключению внимания, памяти, мышлению, точности координации движений и к другим психофизиологическим качествам и свойствам. Соответствие способностей рабочего психологическим требованиям профессии положительно сказывается на безопасности труда, качестве результатов труда, удовлетворенности самого рабочего.
4. Системность и последовательность раскрытия способностей профессиональной деятельности. Рассказ о профессии должен строится по определенному плану с учетом различных сторон и особенностей данной профессии.

Целью профессиональной консультации является сообщение молодежи рекомендаций о выборе рода деятельности на основе всестороннего изучения личности, её склонностей, способностей, черт характера и т. д.

Профконсультация предполагает ориентацию на большие сферы профессиональной деятельности, внутри которой ему предлагается разветвлённый перечень профессий. Этому как раз служит профессиональный подбор (профподбор) и профессиональный отбор (профотбор).

Цель - рекомендовать человеку конкретную профессию в соответствии с его возможностями и интересами, с одной стороны, и требованиями деятельности – с другой стороны.

Таким образом, профориентация - это научно обоснованная система подготовки молодежи к свободному и самостоятельному выбору профессии, призванная учитывать как индивидуальные особенности каждой личности, так и необходимость полноценного распределения трудовых ресурсов в интересах общества. Профориентация должна представлять собой единство практики и междисциплинарной теории. Стоит заметить, что потребность в разработке методологических вопросов профориентации стала ощущаться сравнительно недавно.

Теория профориентации – это форма научного знания, дающего представление о закономерностях и существенных связях двух процессов – профессионального самоопределения молодежи в соответствии с личными интересами и склонностями и ориентирования ее на те профессии, по которым ощущается нехватка в кадрах.

Два принципиальных отличия между профессиональным и личностным самоопределением:

1. Професиональное самоопределение более конкретно, оно направлено на ориентацию личности в мире профессии.

2. Профессиональное самоопределение больше зависит от внешних воздействий, а личностное - в основном обусловлено внутренними факторами.

Рассмотрим основные части теории профессиональной ориентации: факты, закономерности, принципы. Достоверных фактов, полученных с помощью научных методов, в профориентации мало. Следовательно одной из самых важных задач является сбор новых фактов и правильная их интерпретация.

Это оказывается важным в тех случаях, когда поиск новых фактов ведется с помощью одной или нескольких гипотез, которые также составляют важную часть теории. Так, для каждого региона можно определить свои особенные факторы, влияющие на окончательный выбор профессии. Предположение о таких возможных факторах способствует созданию эмпирических методов исследования, которые в свою очередб позволяют оценить интересующее явление и на их основе создать практические рекомендации по улучшению профориентационной работы с молодежью.

Важная часть теории профориентации – это определенные закономерности. Их поиск служит конечной целью научной деятельности. Определение закономерностей – это, в конечном счете, то самое главное, ради чего обычно и предпринимаются научные исследования. Найденные закономерности обычно выражаются с помощью понятийного аппарата и специализированного научного языка. Этот язык отличается очень высокой, точностью, выразительностью, большими возможностями соотнесения профориентации с понятиями из смежных наук, даже с такой как математика.

Уровень развития каждой теории часто определяется наличием и качеством принципов, положенных в основу деятельности. Нужно сказать, что система принципов профориентации еще не завершена окончательно, необходимо еще много сделать для удовлетворения всех предъявленных к данной системе требований.

Так как объектом профессионального ориентирования служит процесс социально-профессионального самоопределения человека, то важно в первую очередь сформулировать набор принципов, которыми должны руководствоваться представители молодежи при выборе своей будующей профессии.

1. Выбор должен быть сознательным. Определяясь с будующей профессией человек должен учитывать потребности не толmrj свои, но и общественные.
2. У каждого человека есть доминирующие склонности к той или иной разновидности деятельности. Так что при выборе профессии необходимо учитывать как этот факт, так и существующие условия на рынке труда. Определить, в каких специалистах сейчас наиболее заинтересованы работодатели.
3. Принцип активности в выборе профессии характеризует тип деятельности личности в процессе профессионального самоопределения. Профессию надо искать самому и при этом действовать активно!
4. при выборе будущей профессии следует предусмотреть возможность дальнейшего повышения своей квалификации.

В профессиональном ориентировании есть ряд принципов, тесно связанных с общепедагогическими принципами. В их числе:

* Связь профориентации с жизнью, трудом, практикой, предусматривающей оказание помощи человеку в выборе его будущей профессии в органичном единстве с потребностями народного хозяйства в квалифицированных кадрах.
* Связь профориентации с трудовой подготовкой школьников –это принцип, предусматривающий хорошую постановку трудового воспитания и обучения. В отрыве от трудовой подготовки профориентация приобретает черты абстрактности, призывности, оторванности от практики, от общих задач трудового и профессионального становления личности;
* Систематичность и преемственность в профориентации обеспечивает профориентационная работа с 1 по 11 классы при условии обязательной преемственности этой работы из класса в класс
* Взаимосвязь школы, семьи, базового предприятия, средних профессиональных учебных заведений и общественности в профориентации учащихся предусматривает тесный контакт по оказанию помощи молодым людям в выборе профессии. При этом предполагается усиление целенаправленности и координации в совместной деятельности;
* воспитывающий характер профориентации состоит в необходимости осуществления профориентационной работы в соответствии с задачами формирования гармоничной личности, в единстве трудового. Экономического нравственного, эстетического, правового и физического воспитания;
* взаимосвязь диагностического и воспитательного подходов к проведению профориентационной работы - принцип, предполагающий недопустимость противопоставления одного подхода другому. Каждый из них решает свои задачи.
* дифференцированный и индивидуальный подход к учащимся в зависимости от возраста и уровня сформированности их профессиональных интересов, от различий в ценностных ориентациях и жизненных планов, от уровня успеваемости. Дифференциация учащихся по группам позволяет точнее определять их средства воздействия, которые будучи эффективными в одной группе могут оказаться неэффективными в другой. Дифференциация создает условия для реализации индивидуального подхода;
* оптимальное сочетание массовых, групповых и индивидуальных форм профориентационной работы с учащимися и их родителями, утверждающих необходимость использования разных форм, работы;
* соответствие содержания форм и методов профориентационной работы потребностям профессионального развития личности и одновременно потребностям в кадрах определенных профессий.

Таким образом, в теории профориентации существуют и общепедагогические принципы, и специфические принципы, характеризующие профориентационную деятельность как общественное явление.

## 

## 1.2 Особенности профессионального ориентирования молодежи. Профессиональное самоопределение

Рыночная трансформация российской экономики привела к изменению положения личности в сфере занятости. Личность становится субъектом рыночных отношений, осуществляет самостоятельный профессиональный и экономический выбор, несет ответственность за его последствия в виде: размеров заработной платы, условий труда, возможностей для развития своих способностей и профессиональной карьеры.

На основе комплексного исследования, проведенного научной группой преподавателей кафедр педагогики и экономической теории Московского государственного университета совместно с центром занятости, рынка труда города Москвы и проблем занятости молодежи, были выявлены:

-диспропорциональность на молодежном сегменте рынка труда,

-причины незанятости безработной молодежи,

-конкурентоспособность основных потоков учащейся молодежи (учащиеся школ, школ-интернатов, учебно-производственных центров и детских домов, учащиеся ПТУ, техникумов, вузов) при первичном выходе на рынок труда с точки зрения профессионально-квалификационной подготовки, ценностных ориентаций в сфере труда и социально-психологической ориентации на рынке труда города,

-факторы успешной профессиональной карьеры,

-проблема координации деятельности социальных институтов, решающих задачи профессионального самоопределения и занятости молодежи,

- несоответствие действующей в городе системы психолого-профориетационной работы новым экономическим реалиям и другие особенности молодежного сегмента рынка труда.

Как показало исследование, молодежь не получает знаний о современном рынке труда, о правилах поведения на рынке труда, слагаемых построения успешной профессиональной карьеры о своих правах и обязанностях в сфере трудовых отношений. Молодежь не готова конкурировать и быть субъектом на рынке труда.

При первичном выходе на рынок труда у молодежи преобладают идеалистические представления о будущей профессии, трудовой и профессиональной карьере, которые с первых шагов на рынке труда разрушаются и приводят к возникновению сложных социально- психических состояний (тревога; состояние депрессии, влияющее на коммуникативную сферу и сопровождаемое ощущением безысходности, комплексом вины) в условиях невозможности трудоустройства. Столкновение с трудовой реальностью приводит к переориентации либо деградации трудовых ценностей. Существуют точки зрения о том, что безработицу следует рассматривать как своеобразный вариант социализации молодежи, но все же мы разделяем точку зрения исследователей, что безработица негативно влияет на социально-психологическое развитие молодых людей и часто приводит к исчезновению взгляда на труд как средство личной самореализации, а сам процесс нормальной социализации оказывается нарушенным.

Вместе с тем, положение молодежи на рынке труда определяется и деятельностью образовательных учреждений города, которые через процесс подготовки и воспитания задают профессионально-квалификационный уровень подготовки своих выпускников, формируют ценностные ориентации на труд, модель поведения на рынке труда и в сфере трудовых отношений.

В настоящеее время в системе непрерывного образования молодежи отсутствует целенаправленная, систематическая психолого-профориентационная работа, которая должна содействовать личности в профессиональном самоопределениии с учетом не только потребностей и возможностей, но и с учетом ситуации на рынке труда; отсутствует система комплексного взаимодействия социальных институтов, призванных решать задачи профессонального самоопределения и занятости; отсутствует подготовка специалистов для оказания качественных психолого-профориентационных услуг молодежи с учетом специфики образовательного учреждения (школа, детские дома, школы-интернаты, профессиональные учебные заведения разного уровня подготовки).

В современных социально-экономических условиях рациональный путь решения проблемы подготовки специалистов в области профессиональной ориентации - это подготовка данных специалистов из числа безработных граждан, имеющих высшее образование, но чьи профессии устарели или существует избыток данных профессий на рынке труда города, района. К этой же категории можно прибавить многочисленное число выпускников высших учебных заведений, лишенных возможности найти работу по специальности.

Совместная научно-практическая деятельность ученых и практиков в рамках вопроса по профессиональному ориентированию способствовала формированию профессионального сотрудничества специалистов, участвующих в работе по профессональному самоопределению, социально-профессиональной адаптации и трудоустройству молодежи, а также координации действий на рынке труда и рынке образовательных услуг в организации подготовки специалистов.

Выбор профессии – это вопрос серьезный и ответственный, который рано или поздно приходится решать любому выпускнику общеобразовательной школы. От того, насколько верно он определит свои возможности – реальные и потенциальные – и соотнесет их с требованиями избираемой профессии, а еще лучше – испытает, проверит их в конкретной деятельности, зависит не только его личная профессиональная карьера, но и кадровый потенциал общества, его социально-экономический прогресс.

Проблема выбора профессии – серьезная, многогранная, одновременно личная и общественная, педагогическая и медицинская. Нельзя обойти и нравственный аспект выбора профессии – готовить молодежь к труду честному, добросовестному.

На сегодняшний день проблема выбора профессии выпускниками решается самостоятельно. Проблемам профориентации в обществе отводится далеко не главное место.

Профессиональная ориентация сегодня больше на словах, а не на деле является неотъемлемой частью непрерывного образования. Об этом свидетельствуют факты приведем некоторые из них:

* 40 % школьников, сохраняют отрицательное отношение к обучению в межшкольных учебно-производственных комбинатах.
* не все выпускники полной общеобразовательной школы реально связывают свою дальнейшую учебу с профилем, который они изучали в 9 – 11 кл.;
* выпускники наших школ имеют более или менее конкретное представление лишь о 10 – 20 профессиях, а во Франции, например, о 200 – 250 профессиях;
* низок престиж у молодежи станочных, швейных, строительных, электромонтажных и других профессий. Согласно данным исследования, до 20% старшеклассников в настоящее время не имеют профессиональных планов.

Этот перечень можно продолжать, однако мы остановимся на ряде причин, которые ослабили работу по профессиональному самоопределению молодежи:

* межшкольные учебно-производственные комбинаты не располагают возможностями представления большого количества профессий;
* с переходом на новые экономические отношения, сменой форм собственности от работы по профориентации устранились базовые и шефствующие предприятия;
* ослабили работу, а кое-где уже закрываются, созданные в свое время центры профориентации молодежи.
* слабые нормативно-правовые основы интегративных связей практики и науки, нежелание различных административных органов по-государственному решать вопросы профессионального самоопределения молодежи;

Практика показывает, что профессиональная направленность молодежи не соответствует ни реальной потребности общества в кадрах, ни возможностям и способностям самих школьников, определенная часть которых к окончанию школы не имеет конкретно выраженных профессиональных стремлений и планов. Это приводит к тому, что часть молодых людей не может разумно воспользоваться своим правом на выбор профессии.

Выбор профессии тогда удачен, когда работа доставляет человеку удовлетворение от деятельности. Это означает, что она соответствует физическим и духовным способностям человека, его психическим особенностям, состоянию здоровья, интересам, знаниям и умениям. Если данные обстоятельства не учитываются, выбор профессии может стать неудачным. В таком случае каждодневная работа становится обременительной и нудной обязанностью, выполнение которой может неблагоприятно сказаться на духовном и физическом состоянии человека, а также человек не сможет принести пользу обществу.

Очень часто молодой человек теряется в огромном количестве профессий и не может остановить свой выбор на конкретной профессии. В условиях социально- экономической нестабильности именно школа играет решающую роль в формировании личности будущего профессионала, обладающего трудовой мобильностью и способностью выдержать любую конкуренцию на рынке труда. Особую значимость в этом приобретает системная, комплексная работа по профилактике профориентации молодежи на протяжении всех лет обучения в школе и в Вузе. Система должна обеспечивать непрерывность, последовательность и преемственность профориентационного процесса.

Система профессиональной работы в основном состоит из двух направлений. Просветительная работа и консультационная работа.

От того, как построит такую работу, каким содержанием, методами, формами работы наполнить процесс профилактики будет зависит конечная цель- готовность молодых специалистов к выбору профессии.

Кроме того, определение сущности профессионального самоопределения молодежи является до сих пор нерешенной задачей и поэтому обращение к данной проблеме занимает важное место в творческом поиске не только педагогов и психологов, но и философов, методологов, писателей, представителей различных направлений науки и искусства. Как уже отмечалось, важнейшим кретерием развития профессиональной ориентации явилось появление перед значительным числом людей реальной проблемы свободы выбора.

Понятие «профессиональное становление личности» достаточно широко используется в современной психологии. Обобщенная психологическая характеристика профессионала может быть представлена, по мнению А.К. Марковой, следующим образом: специалист, овладевший высоким уровнем профессиональной деятельности; сознательно изменяющий себя в ходе осуществления труда; нашедший свое индивидуальное предназначение; стимулирующий в обществе интерес к результатам своей профессиональной деятельности и повышающий престиж своей профессии в обществе.

В отечественной педагогике и психологии накоплен богатый опыт в области теории профессионального самоопределения. Это ставшие классические исследования в области профессиональной ориентации и профконсультирования Е.А. Климов (1976, 1983, 1988, 1990), А.Е. (1979), Л.А. Йовайми (1983), В.В. Назимова (1972), Е.Н. Чистякова (1989, 1993) и др. Особенностью этих исследований является все более усиливающиеся внимание к личностным аспектам профессионального самоопределения.

Е.Н. Головаха и А.А. Кроник (1984, 1988, 1993) при планировании и рассмотрении жизненного пути человека используют разработанную ими идею «событийного подхода».

Существует множество зарубежных исследований в области профориентации. Например, А. Маслоу предложил концепцию профессионального развития и выделил в качестве центрального понятия самоактуализацию – как стремление человека совершенствоваться, выражать, проявлять себя в значительном для себя деле.

Н. Гисберс и И. Мур рассматривают процесс профконсультации как помощь, прежде всего в жизненном самоопределении: «Пожизненное самоопределение – как саморазвитие через интеграцию ролей, среды и событий в жизни человека».

Дж. Холланд выделяет шесть личностных типов, позволяющих определить «личностный код» и соотнести его с требованиями той или иной профессиональной среды.

Многообразие различных концепций вызвано не только сложностью данного вопроса, но и культурно-исторической обусловленностью реализации самоопределения большинством людей, проживающих в конкретной стране, а так же неоднородностью населения конкретных стран, регионов.

П.Г. Щедровицкий видит смысл самоопределения в способности человека строить самого себя, свою индивидуальную историю, в умении переосмыслить собственную сущность (1993 г.). В. Франки определяет полноценность человеческой жизни через его способность «выходить за пределы самого себя», а главное – находить новые смыслы в конкретном деле и во всей своей жизни (1990 г.). Рассуждая о самоопределении и самореализации, И.С. Кон связывает их с выполненным делом и взаимоотношениями с окружающими людьми.

Сущностью профессионального самоопределения является самостоятельное и осознанное нахождение смыслов выполняемой работы и всей жизнедеятельности в конкретной культурно-исторической (социально-экономической) ситуации.

Традиционно процесс профессионального становления человека рассматривается как ряд последовательно сменяющих друг друга стадий. Эти стадии так или иначе связаны с возрастными этапами развития человека. Укажем эти стадии:

1. Фаза оптанта: человек обретает озабоченность вопросами выбора или вынужденной перемены профессии и делает этот выбор.
2. Фаза адепта: это человек уже ставший на путь приверженности к профессии и осваивающий ее.
3. Фаза адаптации: «привыкания» молодого специалиста к работе.
4. Фаза интернала: это уже опытный в своем деле работник, который и устойчиво любит свое дело, и может вполне самостоятельно, все более надежно и успешно справиться с основными профессиональными функциями.
5. Фаза мастерства: может решать и простые, и самые трудные задачи, выделяется какими-то специальными качествами, умениями, обрел свой индивидуальный стиль деятельности, результаты стабильно хороши.
6. Фаза авторитета: мастер своего дела, уже хорошо известен в профессиональном кругу и за его пределами. Имеет высокие формальные показатели квалификации (разряд, категорию, звание, ученую степень пр.).
7. Фаза наставничества: авторитетный мастер своего дела: передает свой опыт ученикам, последователям, перенимателям опыта.

В данной работе мы остановимся на первых двух фазах самоопределения.

Выбор профессии – дело личное, поэтому специалисты говорят о профессиональном самоопределении. Самостоятельный выбор профессии и рода занятий гарантируется не только Конституцией страны, но и Всеобщей декларации прав человека. Однако не вся молодежь готова к такому самоопределению, а кто-то даже и не стремится к принятию на себя ответственности за столь важный жизненный выбор. Именно в этом заключается важнейшая задача профилактики профориентации, психолого-педагогическая проблема профориентации – страх перед собственным выбором.

В такой ситуации выпускник школы ищет для себя и часто находит довольно замысловатые пути избегать ответственности за профессиональное и личностное самоопределение. Напоминаем, что «личностное самоопределение» - это нахождение своего образа «Я», постоянное развитие этого образа, утверждение его среди окружающих людей. Личностное самоопределение есть высшее проявление жизненного самоопределения, когда человек становится хозяином ситуации и всей своей жизни. Профессиональное самоопределение (по Е.А. Климову) предполагает более конкретную деятельность, определяемую специфическими, условиями, средствами труда, и так же спецификой межличностных производственных определений ответственности за данную работу.

В этом случае возможны такие варианты поведения:

1. Обращение за советом о выборе профессии и учебного заведения к более авторитетным сверстникам и четкое следование этим советам. К сожалению, советы часто на существующих предрассудках о том, что есть «лучше» и что «явно неприемлемо». В результате подростки почти поголовно выбирают такие профессии, как юрист, экономист, менеджер, психолог и т.п.
2. Обращение за советом к учителям и школьным психологам, которые часто тоже ориентируются на существующие в общественном сознании предрассудки, при этом подыгрывают своим ученикам, предлагая им престижные профессии и учебные заведения. В такой ситуации можно даже говорить о страхе самих психологов и педагогов взять на себя ответственность за неординарные советы.
3. Обращение подростков за советом к родственникам и близким. Нередко советы бывают ориентированы на существующие предрассудки о том, что более «престижно» и «перспективно», а что менее. Их представления о «правильном» выборе часто отстают от реальной жизни и больше соотносятся с уже прошедшими социально-экономическими периодами развития страны. Подростки могут ориентироваться в своем выборе на стереотипы общественного сознания, культивируемые современными средствами массовой информации. Нередко СМИ производится ориентация не на конкретные профессии, а на определенный образ жизни. А, как известно, в молодом возрасте человек выбирает не столько профессию, сколько образ и стиль жизни, где профессия – всего лишь «средство» достижения желаемого. Проблема здесь в том, что пропагандируемый образ жизни достаточно стандартный, в чем-то пошлый, ориентированный на невзыскательный вкус и именно потому такой притягательный и соблазнительный для неокрепшей души самоопределяющегося подростка.

Из сказанного видно, что в большинстве случаев молодой человек опирается на мнение близких и значимых для себя людей. Но способен ли он, в силу социальной незрелости, быть полноценным субъектом своего профессионального и жизненного выбора. Не слишком ли многого мы требуем от еще молодого и неопытного человека, когда говорим о самоопределении и призываем к тому, что ответственность за важный жизненный выбор он должен брать на себя?

То, что самоопределяющийся человек пытается найти дополнительную опору в своем важном жизненном выборе – это нормально. Он волнуется, неопределенность перед будущим действительно пугает его, и у него срабатываю защитные механизмы – механизмы подстраховки своего выбора. К сожалению, часто вся подстраховка сводится к ориентации на стереотипы общественного сознания и к их реализации. Но в этом случае не приходится говорить о настоящем творчестве при планировании перспектив своего развития, и здесь подросток не самоопределяется, а его «определяют».

Если профилактическая работа с таким подростком проводится полноценно, то схема примерно следующая. Еще в младших и средних классах учеников постепенно знакомят с миром профессионального труда, выявляют их основные склонности и способности (прежде всего общую динамику их изменения, на основании чего и можно выстраивать более долгосрочные прогнозы). В идеале, дают школьникам попробовать себя хотя бы по некоторым доступным видам труда.

Ближе к старшим классам у школьников должна постепенно формироваться готовность к самоанализу основных склонностей и способностей. Именно это может стать основой для формирования готовности к подлинному самоопределению. Одновременно все больше рассматриваются, сравниваются и обсуждаются различные варианты построения своего счастья (различные образы жизни). Это невозможно без обращения к ценносто-смысловым аспектам профессионального и личностного самоопределения. В старших и выпускных классах основной акцент переносится на конкретный выбор. При этом школьникам не дают готовых рекомендаций, а постепенно формируют готовность самостоятельно совершать выбор. Только в этом случае можно говорить о настоящем профессиональном выборе и самоопределении. Процесс продолжается уже на втором этапе, в Вузе.

Факторы выбора профессии.

Индивидуальная ситуация выбора профессии (проектирования профессионального пути и прежде всего его «старта») при всем разнообразии у каждого человека конкретных жизненных обстоятельств имеет некоторую общую структуру, а именно, можно выделить восемь важных типов обстоятельств, которые старшекласснику полезно «не забыть», принять так или иначе во внимание при обдумывании профессионального будущего.

1. Позиция старших членов семьи.

Возможные разновидности взаимоотношений старших и младших членов семьи в рамках профессионального определения.

1. Учащимся предоставляется свобода выбора, в его решение не вмешиваются, таким образом оставляют детей в создавшейся для них трудной жизненной ситуации « на волю случая».
2. Родители, взрослые «принимают близко к сердцу» вопрос о будущем ребенка, согласны с выбором и содействуют его реализации, (иной раз опережают активность ребенка, лишая его самостоятельности).
3. Взрослые не согласны со сделанным выбором.
4. Родители дают детям в той или иной степени извращенную ориентацию: создают неверное представление о профессии; не знакомы с профессией, но активно советуют; не ограничивают детей в выборе профессии, но лишь бы в институт, все остальные варианты отвергаются.
5. Взрослые создают условия для самостоятельного и активного поиска детьми правильных, нравственно обоснованных ответов на вопросы «С кем быть?», «Каким быть?», «Где дальше учиться?», «Где я буду полезен?», «Что я могу дать обществу?» - эти вопросы составляют ядро классического «Кем быть?»
6. Позиция сверстников «значимых других» из круга внесемейного общения.
7. Позиция учителей, школьных педагогов, классного руководителя, психолога.
8. Сложившиеся к данному моменту личные профессиональные планы учащегося (ЛПП).
9. Отсутствие самостоятельно построенного учащимся профессионального плана.
10. ЛПП построен самостоятельно, но на очень неполной ориентировочной основе.
11. ЛПП построен с учетом многих нравственных обстоятельств конкретной – «вот этой» - ситуации выбора профессии.
12. Сформирована: готовность самостоятельно строить новые ЛПП в усложняющихся, изменяющихся условиях.

Что касается вариантов реализованности ЛПП, то предлагаются следующие пять:

1. Пассивное положительное принятие того способа порождения ЛПП, который фактически состоялся, и успокоенность.
2. Активное выражение ЛПП в повседневных разговорах, спорах о выборе профессии.
3. Частичная реализация ЛПП в тех или иных формах самообразования, пробах сил.
4. После выхода из школы осуществляется реальный выбор учебного заведения, работы, обучения на производстве.
5. Успешная адаптация к избранной профессии и дальнейшее профессиональное развитие.

Общая схема принятия человеком решения о выборе профессии может быть примерно такой:

1. Составить себе общую обзорную ориентировку в мире профессий.
2. Выделить возможности и ограничения, связанные с обстановкой в группе близких людей, в обществе.
3. Собрать, упорядочить сведения в соответствии с формулой «моей» профессии, учтя и возможные запасные варианты выбора.
4. Если необходимо, уточнить для себя формулу своей профессии.
5. Обдумать варианты шагов на пути освоения профессии.
6. Мысленно «проиграть», продумать элементы структуры ЛПП.
7. Окончательно принять решение, объявить его уважаемым людям.
8. Способности, умения, достигнутый уровень развития учащегося как субъекта деятельности. Это звено и основа для формирования его будущей профессиональной пригодности.
9. Уровень притязаний учащегося на общественное признание. Недооценка, переоценка своих возможностей, заниженных или завышенных притязаний – важные регуляторы и выбора профессии и адаптации к профессиональной общности и взаимоотношений со значимыми людьми.
10. Информированность. Здесь информация, которая касается профессионального будущего, должна быть доброкачественной.
11. Склонность к тем или иным видам деятельности.

Идеальным вариантом был бы такой, когда все перечисленные факторы выбора профессии хорошо согласованы или хотя бы не противоречить друг другу. Обычно этого нет в достаточной мере: планы учащегося могут возникать под влиянием предрассудков «чести» и не согласовываться с его же склонностями; его планы могут, с одной стороны, не согласовываться с позицией родителей, а с другой, с тем, куда его «утянут» товарищи и т.п. Задача педагога – помочь учащемуся внести максимум порядка, согласованности в его неповторимую ситуацию выбора профессии (найти «консенсус» с родителями, противостоять выбору профессии «за компанию», отстранить от ложных соображений о престижности и сконцентрироваться на том, к чему более склонен и более способен на этом пути и будет успех).

Определение специфики профессионального самоопределения имеет важное значение хотя бы для того, чтобы обозначить более адекватные цели профконсультационной работы и более строго разрабатывать и подбирать конкретные практические методики профессионального самоопределения.

Специфические задачи профессионального самоопределения:

1. Постепенное формирование общей готовности к профессиональному самоопределению (учащиеся с 1 по 8 класс) и подготовка к будущей трудовой жизни в широком плане.
2. Психолого-педагогическая помощь в конкретных профессиональных выборах (профессионального учебного заведения, профессии и специальности, места работы и конкретного трудового поста – выпускники школ, абитуриенты)
3. Психолого-педагогическая помощь в освоении уже выбранной профессии (студенты).
4. Совершенствование в рамках выполняемой трудовой деятельности в ходе специально организованного повышения квалификации и самообразования (специалисты).
5. Освоение смежных видов профессионального труда, необходимый для более качественного выполнения данной работы (специалисты).

Исходя из этого главная цель профессионального самоопределения заключается в постепенном формировании у школьника внутренней готовности к осознанному и самостоятельному построению, корректировке и реализации перспектив своего развития, готовности рассматривать себя развивающимся во времени и самостоятельно находить личностно значимые смыслы в конкретной профессиональной деятельности

## 1.3 Методы проведения профилактики профориентации

Так или иначе, но молодой человек, вступающий с самостоятельную взрослую жизнь, имеет сегодня возможность свободно выбирать не только профессию, но и образ жизни, и то, какое социальное место в обществе он займёт, кем хочет быть - предпринимателем, т.е. работодателем, наёмным работником или государственным служащим. Он будет создавать рабочие места и условия для эффективной работы наёмных работников или продавать свои знания, свой профессионализм, свои способности и силы работодателю. Это сегодня лежит в основе активного профессионального самоопределения и диктует определённые условия при выборе профессии.

Учитывая, что каждая профессия (и социальное положение) требует от человека не только определённых общих и специальных умений и знаний, но и конкретных способностей и личностных качеств, черт характера, хорошего знания рынка труда и рынка профессий, можно назвать три основных составляющих содержания профессионального самоопределения:

* самопознание (самоосознание своих возможностей, способностей, особенностей характера и т.д.);
* самооценивание (сравнение результатов самопознания с теми требованиями, которые предъявляет избираемая профессия к человеку);
* саморазвитие (развитие в себе тех качеств, которые необходимы для выполнения избранной профессиональной деятельности и той социальной роли, к которой готовит себя молодой человек).

Оценить степень развития общих и специальных способностей человека может только специалист, профессионал - психолог, профконсультант, специально подготовленный учитель. Они с помощью специальных тестов с достаточной точностью смогут выявить большинство общих способностей, нужных человеку в любой деятельности (умственные способности, способность воспринимать и анализировать информацию, концентрировать внимание и т.п.) и специальные способности, которые могут быть своими для каждой профессии (математические, конструкторские, спортивные и т.д.), т.е. те, которые опираются на определённые задатки человека.

Именно поэтому возникает насущная потребность школы именно в таком специалисте, т.к. переход школы на профильную систему обучения и создание специализированной подготовки в старших классах, ориентированной на индивидуализацию обучающихся, даёт возможность в профориентационной работе более полно учитывать интересы и склонности каждого ученика.

В ходе профориентационной работы необходимо расширить возможность социализации моодежи, обеспечить преемственность между общим и профессиональным образованием и более полно подготовить выпускников школы к освоению программ среднего и высшего профессионального обучения.

Исходя из вышесказанного можно определить несколько целей и задач курса профориентации в школе: дать представление учащимся старших классов об основных направлениях и методах работы по профессиональному самоопределению и выбору профессии в условиях современного рынка труда и рыночных отношений; научить реально оценивать свои способности и экономическую ситуацию на современном рынке труда; выявить и развивать способности учащихся с учётом их профессиональной направленности; способствовать успешной самореализации старших школьников, приобретению ими навыков самопознания и профессионального самоопределения, умения планировать свою профессиональную карьеру, исходя из своих индивидуальных особенностей, а также - спроса рынка труда.

В этом смысле цели и задачи профориентации созвучны с задачами профильного обучения.

Целенаправленное формирование профессиональной направленности должно осуществляться в системе профессиональных консультаций, которые включают в себя профессиональный отбор, который осуществляется, как правило, вне школы. Профессиональная консультация - одно из важнейших звеньев системы профориентационной работы, предполагающей целенаправленное и педагогическое воздействие на молодёжь для её подготовки к сознательному выбору профессии и построению реальных жизненных планов. Когда мы на первое место при выборе профессии ставим потребность общества в кадрах, то имеем ввиду не столько необходимость обеспечения сферы материального производства, сколько гарантию предоставления человеку возможности работать по избранной им профессии. В сложившихся условиях рыночных отношений важно помочь молодым людям не растеряться, а своевременно, ещё учась в школе, профессионально самоопределиться, выбрать профессию, которая удовлетворяла бы их духовные и материальные потребности, позволяла максимально использовать и развивать свои природные способности и личностные качества.

Идеальных профессий не бывает - любая имеет свои положительные и отрицательные стороны. Выбирая профессию, человек чаще всего не знает (или не хочет знать) о её объективных минусах, судит о ней из различных источников информации. Однако, для людей с разными желаниями и внутренними ресурсами одни трудности представляются непреодолимыми, а другие - вполне терпимыми. Одной из возможностей реально оценить свои силы и способности, проверить правильность выбора профессии являются профессиональные практики. В ходе таких практик молодые люди знакомятся с конкретными условиями труда и требованиями, которые предъявляются к данной профессии, примеряют на себя конкретную специальность и соизмеряют уровень своих притязаний и ожиданий с действительностью. Думается, что возвращение к производственным практикам в процессе профориентационной работы, является насущной потребностью и одним из основных условий правильного выбора молодыми людьми будущей профессии.

Основными формами работы по профориентации могут быть: индивидуальные- беседа, консультация, диагностика и групповые- урок, классный час, сбор, утренник, игра, вечер, встреча, экскурсия, конкурс, путешествие и др. Но классному руководителю в одиночку справиться с такой работой порой не по силам. Поэтому необходима совместная, тесная работа классного руководителя или куратора со всеми участниками профориентационной работы как в школе, так и в Вузе.

Конечно можно воспользоваться услугами специальных профцентров, где проводится компьютерное тестирование, консультационная работа. Но не всегда и у всех имеется такая возможность. Большую роль в профессиональной ориентации молодых людей играет курс "Основы профессионального самоопределения". Но он читается еще в школе, на него отведено тридцать четыре часа.

Особого внимания заслуживают занятия по составлению профессиограм (описаний профессий), цель которых- ознакомить учащихся со спецификой труда в данной отрасли, научить самостоятельно работать над изучением профессии. Подобные курсы проводятся в большинстве Вузов.

Использование методов формирования практических умений выбора профессии, создание ситуации, эмоционально окрашенных опирающихся на жизненный опыт школьников, в их глазах делает занятия практически значимыми.

Во всех случаях, выбирая методы, следует придерживаться определенных правил (целесообразности, доступности, привлекательности и гибкости).

**Десять правил психолога-профконсультанта**

1. Знать профессиограммы специальностей, характерных для данного района
2. Во время проф. консультации обязательно иметь показания и противопоказания к профессиям, различные методики диагностирования, чтобы в необходимых случаях выполнить и эту процедуру
3. Во время проф. консультации развивать самооценку и указывать на положительные качества личности, помогать в развитии объективного самоопределения
4. Все рекомендации давать тактично, консультацию проводить в доверительной обстановке. Необходимо направлять усилия личности с учетом условий и требований общества
5. Психолог должен быть убежден, что каждый школьник является личностью, обладающей индивидуальными интересами, способностями, с особенностями характера, которые необходимо использовать в реализации потенциальных возможностей ученика
6. Психолог может задавать вопросы, обобщая и систематизируя ответы на них; дает советы, неся ответственность за последствия
7. Психолог делает выводы на основе комплексного изучения личности оптанта (данных наблюдений, биографии, истории событий, ответов на вопросы анкет, медицинского диагноза, результатов психодиагностики)
8. При консультировании необходимо учитывать в большей степени последние данные о личности, чем предыдущие
9. Консультант должен всесторонне ми исчерпывающе проводить необходимые эксперименты, помогать школьнику понять свои недостатки, отрицательные черты характера и в доверительной форме указывать возможности их устранения
10. Консультант, воздействуя на интеллектуальную и эмоциональную сферу школьника, должен постоянно учитывать его психологического состояние. Его цель – понять собеседника и быть понятым им.

Любопытно отметить следующий факт: в 2009 г. был осуществлен сбор и анализ существующих методик применяемых в различных регионах России при работе с молодежью, обращающейся за профессиональным консультированием.

В исследовании принимали участие ведущие эксперты и психологи в области профессиональной ориентации молодежи:

Е.Ю. Пряжникова – заведующая лабораторией "Психологические основы профессионального консультирования" и профессор кафедры "Педагогическая психология" МГППУ, доктор психологических наук, профессор.

И.А. Савченко - директор Московского городского центра психолого-медико-социального сопровождения детей и подростков, магистр психологии.

В ходе исследования были запрошены методики из всех центров профориентации действующих в крупнейших регионах России, в том числе в исследовании приняли участие: Новосибирск, Самара, Челябинск, Саратов, Чебоксары и многие другие.

По результатам исследования присланных списков был сформирован перечень наиболее популярных и используемых в региональных центрах методик:

1. «Дифференциально-диагностический опросник» Е.А.Климова (ДДО)
2. Методика «Карта Интересов» А.Е. Голомшток
3. Методика изучения мотивов профессиональной деятельности учащегося. Л.А. Головей
4. Методика «Измерения мотивации достижения» А. Мехрабиан
5. Исследования самооценки по методики Дембо-Рубенштейн в модификации А.М. Прихожан.
6. Теппинг-тест Е.П. Ильина
7. Методика диагностики межличностных отношений. Т. Лири
8. Методика изучения мотивации обучения в ВУЗе. Т.И. Ильина
9. Тест «Конструктивный рисунок человека из геометрических фигур»
10. Опросник профессиональных предпочтений Дж. Холланда.
11. Методика «Конструктивность мотивации» («КМ»).
12. Методика «Диагностика мотивации к достижению успеха». (Т. Эллерс)
13. Краткий отборочный тест Вандерлика (КОТ).
14. Тест профессиональных предпочтений Л.А. Йовайши.
15. Методика Д. Кейрси.
16. Ориентационный опросник В.М. Басса.
17. Методика КОС (коммуникативные организаторские способности). А. Федоришин.
18. Экспресс-методика «Ориентир».
19. «Тест восьми влечений» Л. Сонди.
20. 16-ти факторный личностный опросник Р.Б. Кеттела.

На основании анализа приведенных методик, экспертами были сделаны следующие мотивированные заключения: перечисленные методики традиционно используются в профориентационной работе, неплохо зарекомендовали себя в профконсультировании взрослых и молодых людей. С их помощью можно оценить как склонности и познавательные способности, так и их индивидуально-личностные качества.

В числе недостатков упоминались:

- большинство перечисленных методик устарели;

- методики зарубежных авторов (Айзенка, Басса-Дарки, Лири, Кеттела и др.) не проходят процедур регулярной реадаптации в нашей стране, на их использование нет разрешения правообладателей;

- подбор методик эклектичен, ряд из них «схватывают» одну и ту же реальность в разных контекстах, что неизбежно ведет к противоречиям в полученных результатах, неоднозначности выводов;

- большая часть перечисленных методик рассчитаны на юношеский и взрослый возраст и не могут быть использованы с детьми моложе 16 лет.

По итогам анализа эксперты столкнулись с неутешительными выводами. Большинство методик используемых для работы с современной молодежью, безнадежно устарели, и на данный момент альтернатив их замены не существует. Росмолодежь постановила своей целью разработать пакет новых методик адекватных психологии современного молодого человека и постоянно динамично меняющемуся рынку профессий.

По итогам работы экспертного совета в 2009 – 2010 гг. будет сформировано методическое пособие, включающее в себя рекомендаций для ведения профориентационной работы как в Москве, так и в регионах России.

# 2. Исследование профессиональных качеств в молодежной среде

## 

## 2.1 Методы и проведение исследования

В процессе социализации и профессионального самоопределения, учащихся успех их действий существенным образом зависит от их собственной активности, от сформированности субъектной позиции. Именно эта позиция и связанный с ней опыт позволяют учащимся целенаправленно, сознательно, активно и умело осуществлять поиск профессии и подготовку к ней. Иными словами, активность учащегося в профессиональном самоопределении определяется тем, насколько он подготовлен как субъект деятельности. Поэтому при изучении первых этапов профессионального самоопределения столь важно оценить сформированность субъектной позиции учащегося.

Среди факторов, которые определяют выбор той или иной профессии или сферы труда, важнейшее место отводят выраженности интересов к этому труду. Но для выяснения субъектной позиции учащегося недостаточно знать степень выраженности интереса к данной сфере занятий. Удовлетворенность выбором обеспечивается также подготовленностью учащихся, то есть наличием умений, необходимых для самостоятельной работы, и готовностью преодолевать возможные (обусловленные обстоятельствами выполнения работы) «дискомфортные» состояния: вынужденность и навязанность, ощущение социального давления. У учащихся к седьмому - девятому классам уже формируются представления об имеющихся у них умениях, о том, как переживаются ими принуждение и другие формы давления со стороны взрослых.

С целью изучения гипотезы (академические результаты выше в том случае, когда студент проходит обучение по специальности, соответствующей его профессиональной ориентации) были проведены ряд методик на определение характерных сфер деятельности испытуемых. Тесты на двух группах студентов (по 10 человек) технической специальности. В контрольной группе студенты демонстрировали высокие показатели по успеваемости (средний балл за семестр 4,8), во второй группе академические результаты были ниже (средний балл за семестр 3,6).

Сопоставление интересов и предпочтений с подготовленностью учащихся и их отношением к вынужденному выполнению заданий в разных сферах занятий оказалось возможным благодаря дифференциально-диагностическому опроснику.

Опросник предъявляется несколько раз. При первом предъявлении дается инструкция: «Вам предъявляется список профессиональных занятий. Предлагаются они попарно. Представьте себе, что после соответствующего обучения вас научили выполнять любую работу. Вы все знаете, вы все умеете. Но если бы пришлось выбирать из двух возможных занятий только одно, какое из них вы бы предпочли? В соответствующей графе бланка отметьте крестиком выбранный вами вид занятия».

Список предлагаемых в методике Е.А. Климова вид занятий используется нами без существенных изменений. Многократные испытания подтвердили, с одной стороны, их соотнесенность с указанными сферами интересов, с другой – относительную независимость от этнических, региональных, возрастных и половых факторов. Результаты заполнения бланков ответов обрабатываются по методу, предложенному Е.А. Климовым, - в итоге определяются интересы и предпочтения в мире профессий.

Второе предъявление опросника предваряется новой инструкцией: «Сейчас вам будут еще раз представлены ранее перечисленные виды занятий. Отметьте кружком те, в которых у вас в настоящее время есть хоть какие-нибудь умения. Речь не идет о мастерстве – главное, чтобы у вас были хотя бы простые начальные умения. Поэтому, если вы хоть что-то умеете делать сами в каком-либо виде занятий, отмечайте».

Третье предъявление опросника сопровождается инструкцией: «Сейчас вам снова будут предъявлены виды занятий, с которыми вы уже работали. Каково было бы ваше отношение к каждому из этих занятий, если бы какие-либо причины или обстоятельства вынудили вас его выполнять? Хочется – не хочется, а выполнять надо! Количество проставляемых в клетках бланка плюсов (минусов) должно указывать выраженность вашего положительного (отрицательного) отношения к перечисляемым занятиям в этих условиях:

* «+ + +» - все равно работал бы с удовольствием (нашел бы в работе интересное для себя);
* «+ +» - то, то заставляют, мешало бы достичь полного удовлетворения;
* «+» - скорее бы нравилось, чем не нравилось;
* «-» - скорее бы не нравилось, чем нравилось;
* «- -» - работал бы через силу, раз ничего не поделаешь;
* «- - -» - такая работа была бы для меня настоящим мучением».

Текст опросника

1а. Ухаживать за животными.

*или*

1б. Обслуживать машины, приборы (следить, регулировать).

2а. Помогать больным.

*или*

2б. Составлять таблицы, схемы, программы для вычислительных машин.

3а. Следить за качеством книжных иллюстраций, плакатов, художественных открыток, грампластинок.

*или*

3б. Следить за состоянием, развитием растений.

4а. Обрабатывать материалы (дерево, ткань, металл, пластмассу и т.п.).

*или*

4б. Доводить товары до потребителя, рекламировать, продавать.

5а. Обсуждать научно-популярные книги, статьи.

*или*

5б. Обсуждать художественные книги (или пьесы, концерты).

6а. Выращивать молодняк (животных какой-либо породы).

*или*

6б. Тренировать товарищей (или младших) для выполнения и закрепления каких-либо навыков (трудовых, учебных, спортивных).

7а. Копировать рисунки, изображения (или настраивать музыкальные инструменты).

*или*

7б. Управлять какой-либо машиной (грузовым, подъемным или транспортным средством) – подъемным краном, трактором, тепловозом и др.

8а. Сообщать, разъяснять людям нужные им сведения (в справочном бюро, на экскурсии и т.д.).

*или*

8б. Оформлять выставки, витрины (или участвовать в подготовке пьес, концертов).

9а. Ремонтировать вещи, изделия (одежду, технику), жилище.

*или*

9б. Искать и исправлять ошибки в текстах, таблицах, рисунках.

10а. Лечить животных.

*или*

10б. Выполнять вычисления, расчеты.

11а. Выводить новые сорта растений.

*или*

11б. Конструировать, проектировать новые виды промышленных изделий (машины, одежду, дома, продукты питания и т. п.).

12а. Разбирать споры, ссоры между людьми, убеждать, разъяснять, наказывать, поощрять.

*или*

12б. Разбираться в чертежах, схемах, таблицах (проверять, уточнять, приводить в порядок).

13а. Наблюдать, изучать работу кружков художественной самодеятельности.

*или*

13б. Наблюдать, изучать жизнь микробов.

14а. Обслуживать, налаживать медицинские приборы, аппараты.

*или*

14б. Оказывать людям медицинскую помощь при ранениях, ушибах, ожогах и т.п.

15а. Художественно описывать, изображать события (наблюдаемые и представляемые).

*или*

15б. Составлять точные описания-отчеты о наблюдаемых явлениях, событиях, измеряемых объектах и др.

16а. Делать лабораторные анализы в больнице.

*или*

16б. Принимать, осматривать больных, беседовать с ними, назначать лечение.

17а. Красить или расписывать стены помещений, поверхность изделий.

*или*

176. Осуществлять монтаж или сборку машин, приборов.

18а. Организовывать культпоходы сверстников или младших в театры, музеи, экскурсии, туристические походы и т.п.

*или*

18б. Играть на сцене, принимать участие в концертах.

19а. Изготовлять по чертежам детали, изделия (машины, одежду), строить здания.

*или*

19б. Заниматься черчением, копировать чертежи, карты.

20а. Вести борьбу с болезнями растений, с вредителями леса, сада.

*или*

20б. Работать на клавишных машинах (пишущей машинке, телетайпе, наборной машине и др.).

Ответы, полученные на данные вопросы заносятся в специальную шкалу.

Таблица 1

ЛИСТ ОТВЕТОВ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| I | II | III | IV | V |
| 1а | 1б | 2а | 2б | 3а |
| 3б | 4а | 46 | 5а | 5б |
| 6а |  | 66 |  | 7а |
|  | 7б | 8а |  | 8б |
|  | 9а |  | 96 |  |
| 10а |  |  | 106 |  |
| 11а | 11б | 12а | 126 | 13а |
| 13б | 14а | 14б | 15а | 15б |
| 16а |  | 16б |  | 17а |
|  | 17б | 18а |  | 18б |
|  | 19а |  | 19б |  |
| 20а |  |  | 20б |  |

Лист ответов» сделан так, чтобы можно было подсчитать число знаков «+» в каждом из 5-ти столбцов. Каждый из 5-ти столбцов соответствует определенному типу профессии. Испытуемому рекомендуется выбрать тот тип профессий, который получил максимальное число знаков «+», так как именно в данной сфере профессиональных навыков он будет трудится максимально эффективно.

**Название типов профессий по столбцам:**

I. «Человек-природа» – все профессии, связанные с растениеводством, животноводством и лесным хозяйством.

II. «Человек-техника» – все технические профессии.

III. «Человек-человек» – все профессии, связанные с обслуживанием людей, с общением.

IV. «Человек-знак» – все профессии, связанные с обсчетами, цифровыми и буквенными знаками, в том числе и музыкальные специальности.

V. «Человек - художественный образ» – все творческие специальности.

1. Профессии типа «человек-человек» (Ч-Ч). Предметом труда здесь становится сам человек (лечит врач, учит преподаватель, обслуживает продавец, актер, проводник, менеджер и т. д.).
2. Профессии типа «человек-техника» (Ч-Т) – монтажник, наладчик, каменщик, инженер, водитель транспортного средства, слесарь, электромонтер и др.
3. Профессии типа «человек-знак, знаковая система» (Ч-З). К этой группе относятся секретарь-референт, переводчик, библиотекарь (работа с текстами); программист, экономист (работа с цифрами и формулами); чертежник (работа с чертежами).
4. Профессии типа «человек - художественный образ» (Ч-Х). К данной группе относятся художники, композиторы (создание, проектирование, моделирование художественных произведений); ювелир, реставратор (изготовление, восстановление произведений искусства).
5. Профессии типа «человек-природа» (Ч-П). К этой группе относятся микробиолог, геолог и многие др. (изучение микроорганизмов, исследование недр земли); животновод, почвовед, эколог и др. (природопользование).

Время обследования не ограничивается. Хотя испытуемого следует предупредить о том, что над вопросами не следует долго задумываться и обычно на выполнение задания требуется 20–30 мин. Исследование проводилось в группе по 10 человек.

Результаты тестирования контрольной группы представлены в таблице 2.

Таблица 2

**Ответы контрольной группы.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1а |  |  |  | + |  |  |  |  |  | + |
| 1б | + | + | + |  | + | + | + | + | + |  |
| 2 а |  |  | + |  |  | + |  | + |  |  |
| 2 б | + | + |  | + | + |  | + |  | + | + |
| 3 а | + | + |  | + |  | + | + |  | + |  |
| 3 б |  |  | + |  | + |  |  | + |  | + |
| 4 а | + | + | + | + |  | + | + | + | + |  |
| 4 б |  |  |  |  | + |  |  |  |  | + |
| 5 а | + |  | + | + |  | + | + | + |  |  |
| 5 б |  | + |  |  | + |  |  |  | + | + |
| 6 а |  |  |  | + |  |  |  |  |  |  |
| 6 б | + | + | + |  | + | + | + | + | + | + |
| 7 а |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 б | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + |
| 8 а |  | + |  | + |  | + |  | + | + | + |
| 8 б | + |  | + |  | + |  | + |  |  |  |
| 9 а | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + |
| 9 б |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10 а | + | + |  | + | + | + |  |  | + |  |
| 10 б |  |  | + |  |  |  | + | + |  | + |
| 11 а |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11 б | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + |
| 12 а |  |  |  | + | + |  |  |  |  | + |
| 12 б | + | + | + |  |  | + | + | + | + |  |
| 13 а | + | + |  |  | + | + |  |  |  |  |
| 13 б |  |  | + | + |  |  | + | + | + | + |
| 14 а | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + |
| 14 б |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 15 а | + |  | + | + |  | + |  | + | + |  |
| 15 б |  | + |  |  | + |  | + |  |  | + |
| 16 а | + |  | + |  | + |  |  | + |  |  |
| 16 б |  | + |  | + |  | + | + |  | + | + |
| 17 а |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 17 б | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + |
| 18 а | + |  | + |  |  |  | + |  |  | + |
| 18 б |  | + |  | + | + | + |  | + | + |  |
| 19 а | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + |
| 19 б |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 20 а |  |  | + |  |  | + | + |  | + | + |
| 20 б | + | + |  | + | + |  |  | + |  |  |

Результаты испытания исследуемой группы представлены в таблице 3.

Таблица 3

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1а | + |  |  | + |  |  |  | + |  | + |
| 1б |  | + | + |  | + | + | + |  | + |  |
| 2 а | + |  | + |  | + | + |  | + |  | + |
| 2 б |  | + |  | + |  |  | + |  | + |  |
| 3 а | + | + | + | + | + | + | + |  |  |  |
| 3 б |  |  |  |  |  |  |  | + | + | + |
| 4 а |  | + |  | + |  | + |  | + | + |  |
| 4 б | + |  | + |  | + |  | + |  |  | + |
| 5 а | + |  |  | + |  |  |  | + |  |  |
| 5 б |  | + | + |  | + | + | + |  | + | + |
| 6 а | + | + |  | + |  |  |  |  | + |  |
| 6 б |  |  | + |  | + | + | + | + |  | + |
| 7 а |  |  |  | + |  |  | + |  |  |  |
| 7 б | + | + | + |  | + | + |  | + | + | + |
| 8 а |  | + |  | + |  |  | + | + | + | + |
| 8 б | + |  | + |  | + | + |  |  |  |  |
| 9 а | + | + |  | + | + | + | + |  | + | + |
| 9 б |  |  | + |  |  |  |  | + |  |  |
| 10 а | + |  |  | + |  |  |  | + | + |  |
| 10 б |  | + | + |  | + | + | + |  |  | + |
| 11 а | + | + |  | + |  | + | + | + | + | + |
| 11 б |  |  | + |  | + |  |  |  |  |  |
| 12 а | + | + | + |  |  |  | + | + | + | + |
| 12 б |  |  |  | + | + | + |  |  |  |  |
| 13 а | + | + |  | + | + | + | + |  |  |  |
| 13 б |  |  | + |  |  |  |  | + | + | + |
| 14 а |  | + | + |  |  | + | + |  |  |  |
| 14 б | + |  |  | + | + |  |  | + | + | + |
| 15 а | + |  | + | + |  | + |  | + | + |  |
| 15 б |  | + |  |  | + |  | + |  |  | + |
| 16 а |  |  |  |  | + | + | + |  | + | + |
| 16 б | + | + | + | + |  |  |  | + |  |  |
| 17 а | + |  |  | + |  | + | + | + |  | + |
| 17 б |  | + | + |  | + |  |  |  | + |  |
| 18 а |  | + |  | + |  | + |  | + |  | + |
| 18 б | + |  | + |  | + |  | + |  | + |  |
| 19 а |  |  |  | + | + | + | + | + | + | + |
| 19 б | + | + | + |  |  |  |  |  |  |  |
| 20 а | + | + | + | + |  | + | + | + | + | + |
| 20 б |  |  |  |  | + |  |  |  |  |  |

Вывод: данная методика позволит определить взаимосвязь между результатами обучения и персональной предрасположенностью испытуемого к определенной сфере профессиональной деятельности. Анализ результатов представлен в главе 2.2.

В качестве второго исследования была предложена методика К. Замфира в модификации А. Реана.

Методика может применяться для диагностики мотивации профессиональной деятельности. В основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации. О внутреннем типе мотивации следует говорить, когда для личности имеет значение деятельность сама по себе. Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т.д.), то в данном случае принято говорить о внешней мотивации. Сами внешние мотивы дифференцируются здесь на внешние положительные и внешние отрицательные. Внешние положительные мотивы, несомненно, более эффективны и более желательны со всех точек зрения, чем внешние отрицательные мотивы.

Испытуемым было предложено ознакомится с бланками ответов, в которых нужно было по пятибалльной шкале проставить свою оценку тому или иному мотиву.

На основании полученных результатов определялся мотивационный комплекс личности. Мотивационный комплекс представляет собой тип соотношения между собой трех видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ.

К наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексам следует относить следующие два типа сочетания: ВМ>ВПМ>ВОМ и ВМ=ВПМ>ВОМ.

Наихудшим мотивационным комплексом является тип ВОМ>ВПМ>ВМ. Где ВМ – внутренняя мотивация; ВПМ – внешняя положительная мотивация; ВОМ – внешняя отрицательная мотивация.

Между этими комплексами заключены промежуточные с точки зрения их эффективности иные мотивационные комплексы.

При интерпретации следует учитывать не только тип мотивационного комплекса, но и то, насколько сильно один тип мотивации превосходит другой по степени выраженности.

Таблица

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | в очень незначительной мере (1) | в достаточно незначительной мере (2) | в небольшой, но и в немаленькой мере (3) | в достаточно большой мере (4) | в очень большой мере (5) |
| Денежный заработок (А) |  |  |  |  |  |
| Стремление к продвижению по работе (Б) |  |  |  |  |  |
| Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег (В) |  |  |  |  |  |
| Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей (Г) |  |  |  |  |  |
| Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других (Д) |  |  |  |  |  |
| Удовлетворение от самого процесса и результата работы (Е) |  |  |  |  |  |
| Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности (Ж) |  |  |  |  |  |

Исследование проводилось с целью подтверждения общей гипотезы.

Результаты обеих групп представлены в таблице 1

Показатель выраженности типа мотивации берем средний для обоих групп.

Таблица 1

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | А | Б | В | Г | Д | Е | Ж | ВМ | ВПМ | ВОМ |
| 1 | 4,8 | 4,6 | 1 | 1,2 | 3,7 | 4,1 | 5 | 4,6 | 4,3 | 1,1 |
| 2 | 5 | 4,7 | 1 | 1,2 | 4 | 3,6 | 4 | 3,8 | 4,6 | 1,1 |

## 2.2 Анализ полученных результатов

В ходе испытаний по методике Е.А. Климова были получены ответы на 20 вопросов. Представим их в сводной таблице для каждой из групп по соответствующим областям.

Таблица 4

**Суммарные результаты контрольной группы.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Ч-П | Ч-Т | Ч-Ч | Ч-З | Ч-Х |
| 1а (2) | 1б (8) | 2а(3) | 2б(7) | 3а(6) |
| 3б(4) | 4а(8) | 46(2) | 5а(6) | 5б(4) |
| 6а(1) |  | 66(9) |  | 7а(0) |
|  | 7б(10) | 8а(6) |  | 8б(4) |
|  | 9а(10) |  | 96(0) |  |
| 10а(6) |  |  | 106(4) |  |
| 11а(0) | 11б(10) | 12а(3) | 126(7) | 13а(4) |
| 13б(6) | 14а(10) | 14б(0) | 15а(6) | 15б(4) |
| 16а(4) |  | 16б(6) |  | 17а(0) |
|  | 17б(10) | 18а(4) |  | 18б(6) |
|  | 19а(10) |  | 19б(0) |  |
| 20а(5) |  |  | 20б(5) |  |
| 28 | 76 | 30 | 35 | 28 |

Как видно из таблицы большинство испытуемых (учащихся технической специальности) обнаруживают предрасположенность к профессиональной ориентации в группе «Человек-Техника».

Наглядно результаты представлены на диаграмме 1.

Диаграмма 1



Как видно из диаграммы преобладающей областью для контрольной группы является сфера деятельности «Человек-Техника». Учитывая тот факт, что участники контрольной группы обращались к специалистам для профориентации это объясняет высокие академические результаты обучения.

Таблица 5

**Суммарные результаты контрольной группы.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Ч-П | Ч-Т | Ч-Ч | Ч-З | Ч-Х |
| 1а (4) | 1б (6) | 2а(6) | 2б(4) | 3а(7) |
| 3б(3) | 4а(5) | 46(5) | 5а(3) | 5б(7) |
| 6а(4) |  | 66(6) |  | 7а(2) |
|  | 7б(8) | 8а(6) |  | 8б(4) |
|  | 9а(8) |  | 96(2) |  |
| 10а(4) |  |  | 106(6) |  |
| 11а(8) | 11б(2) | 12а(7) | 126(3) | 13а(6) |
| 13б(4) | 14а(4) | 14б(6) | 15а(6) | 15б(4) |
| 16а(5) |  | 16б(5) |  | 17а(6) |
|  | 17б(4) | 18а(5) |  | 18б(5) |
|  | 19а(7) |  | 19б(3) |  |
| 20а(9) |  |  | 20б(1) |  |
| 41 | 44 | 47 | 28 | 41 |

Как видно из таблицы для выборки из десяти человек определенной закономерности не наблюдается. Что подтверждает изначальное предположение.

Наглядно результаты представлены на диаграмме 2.

Диаграмма 2



Как видно из диаграммы в исследуемой группы не обнаружено преобладающей сферы деятельности. Не смотря на то, что студенты проходят обучение по техническому направлению, область «Человек-Техника» не преобладает над остальными. Возможно это объясняет посредственные результаты обучения. Участники этого опроса не обращались за услугами специалиста по профориентированию.

Анализ полученных результатов по методике «Изучения мотивации профессиональной деятельности К. Замфира в модификации А. Реана» полностью подтверждает выдвинутое предположение. Студенты, демонстрирующие высокие результаты в процессе обучения и прошедшие ранее тесты на профориентацию получают образование для работы по специальности в той сфере, которая доминирует. При этом мотивационный комплекс личности подтверждает больший уровень удовлетворения выбранной специальностью у студентов контрольной группы.

Следует так же заметить, что по данным исследований, удовлетворенность профессией имеет значимые корреляционные связи с оптимальностью мотивационного комплекса. Иначе говоря, удовлетворенность избранной профессией тем выше, чем оптимальнее мотивационный комплекс: высокий вес внутренней и внешней положительной мотивации и низкий - внешней отрицательной.

Чем оптимальнее мотивационный комплекс, чем более активность мотивирована самим содержанием деятельности, стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов, тем ниже эмоциональная нестабильность. И наоборот, чем более деятельность обусловлена мотивами избегания, порицания, желанием «не попасть впросак» (которые начинают превалировать над мотивами, связанными с ценностью самой деятельности, а также над внешней положительной мотивацией), тем выше уровень эмоциональной нестабильности. А следовательно это доказывает необходимость выбора профессии в «своей» сфере деятельности. И наглядно видно при сравнении двух групп студентов, в данном исследовании

# Заключение

Сегодня уделяется недостаточно внимания молодежной профилактики профориентации. Но тем не менее, в нашей стране такая система существует и люди, которые занимаются этим делом понимают важность профессионального самоопределения, серьезностью которого является самостоятельное и осознанное нахождение смыслов выполняемой работы и всей жизнедеятельности в конкретной культурно-исторической (социально-экономической) ситуации.

Главная цель профилактики профессионального ориентирования заключается в формировании готовности к осознанному и самостоятельному построению, корректировке и реализации перспектив своего развития, готовности рассматривать себя развивающимся во времени и самостоятельно находить личностно значимые смыслы в конкретной профессиональной деятельности, а так же общего понимания сути такой деятельности.

Результатом профилактики профориентирования должно являтся понимания психологического содержания видов труда, важности формирования профессиональной пригодности, в том числе, учет персональных особенностей, личных качеств.

Именно выявление личностных особенностей и предрасположенностей лежало в основе проведенного исследования.

На наш взгляд, полученные результаты исследования позволяют считать его задачи решенными, а гипотезу подтвержденной.

# Список литературы

1. Белюзева Г.В. Психолого-педагогическое обоснование профес-сиональной работы (Профессиональное образование 2004 №5 – с. 10)
2. Борисова Е.М., Гуревич К.М. Психологическая диагностика в школьной профориентации (Вопросы психологии 1988 №1 – с. 77-82)
3. Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психодиагностике. – Киев.: «Наукова Дулека», 1989
4. В мире профессий. Сборник профессионального материала. – Барнаул, 2003
5. Захарав Н.Н Профессиональная ориентация школьников. – М.: Просвещение, 1988 с. 22
6. Зеер Э.Ф. Психология профессии. Учебное пособие для ВУЗов – М.: Академический проект, 2003 с.122
7. Игнатьев Е.И., Громов М.Д., Лукин Н.С. Психология. – М.: Просвещение, 1995 с. 285-293
8. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов-на-Дону. «Феникс», 1996
9. Климов Е.А., Кроткова Г.Ф. Правильно выбирать. (Семья и школа. Журнал для родителей. – 1977 №5 с. 26-28
10. Климов Е.А. Как выбирать профессию. Книга для учащихся старших классов средней школы. – М.: 1990
11. Климов Е.А. Как выбирать профессию. – М.: Просвещение. 1984
12. Комплект психологических методик для проведения профессиональной консультации. – Барнаул, 1996 с. 4-9
13. Кузин В.С. Психология. – М.: Агар, 1997 с. 285
14. Кудрявцева Т.В., Сухарева А.В. Влияние характерологических особенностей личности на динамику профессионального самоопределения (Вопросы психологии. – 1985 №1 с. 86-93)
15. Мои жизненные и профессиональные планы. Книга для учащихся старших классов. – М.: 1994
16. Немов Р.С. Практическая психология. – М.: Гуманитарный издательский центр ВЛАДОС, 1998
17. Немов Р.С. Практическая психология 1 ч. – М.: Просвещение, 1998 с. 91
18. Основы психологии. Практикум для студентов ВУЗов. – Ростов-на-Дону: «Феникс», 2002 с. 176-180
19. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Игры и методики для профессионального самоопределения старшеклассников. – М.: «Первое сентября», 2004
20. Пряжников Н.С Профессиональное и личностное самоопределение. Издательство «Институт практической психологии, Воронеж: НПО» МОДЭК, 1996
21. Пряжников Н.С. Имитация игры как средство формирования у оптантов умения строить личные профессиональные планы. – М.: 1988 с. 37-40
22. Прощицкая Е.Н. Выбирайте профессию. – М.: Просвещение, 1991
23. Прощицкая Е.Н. Практикум по выбору профессии. – М.: Просвещение, 1995
24. Практикум по психолгии профессиональной деятельности и менеджмента (Под ред. Никифорова Г.С., Дмитриевой М.А., Снеткова В.М. – СПб, 2001 с. 36-39
25. Сборник профессиограмм современных профессий. – Барнаул, 2003
26. Тест Дж. Холланда (Профессиональное образование. – 2004 №5 с. 11)
27. Человек, труд, профессия. Методические материалы по курсу для учителей общеобразовательных школ: Ульяновск, 1994 с. 156
28. Чистякова С.Н. Типы профессиональной среды (Профессиональное образование – 2004 №3 с. 25)
29. Чистякова С.Н., Захаров Н.Н. Профессиональная организация школьников. – М.: 1987
30. Шевандрин Н.И. Психодиагностика, коррекция и развитие личности, с. 319

# Приложение 1.

**Карта первичной индивидуально-психологической профконсультации**

Фамилия, имя, отчество…………

Возраст………… Школа……… Класс………. Дата………

1. Состояние здоровья: а) здоров б) функциональное отклонение в) хроническое заболевание

Заключение подросткового врача

1. Информированность о мире профессий: а)полная б)недостаточная в)отсутствует
2. Наличие профессионального плана: профессия…………………

Учебное заведение……………………………..

4. Сформированность профессионального плана: а)сформирован б)частично сформирован в)не сформирован

1. Осознанность выбора профессии:
2. Ведущие мотивы:
3. Сведения из “Анкеты оптанта”:

Любимые занятия…………………………………………………………

Предпочитаемые профессии………………………………………………..

Опыт работы……………………………………………………

Успешность обучения по дисциплинам: естественным……………….

Точным…………………………………………………

Гуманитарным………………………………………...

Труду………………………………………………….

А)ярко выражены (в какой области деятельности?)

Б)не выражены

1. Интересы и склонности ДДО: П-Т-Ч-З-Х – карта интересов: 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11-12-13-14-15-16-17-18-19-20-21-22-23-24-25-26-27-28-29
2. Коммуникативные и организаторские склонности:

К – 1,2,3,4,5

К – 1,2,3,4,5

1. Выраженность профессиональных интересов и склонностей
2. Особенности поведения:
3. Заключение профконсультанта:

а)оптант не нуждается в углубленной профконсультации (профплан обоснован, профплан сформирован в процессе консультации)

б)оптант нуждается в углубленной профконсультации

Рекомендации профконсультанта: область деятельности, профессия…

Пути профессионализации…………………………………………………

Запасной вариант профессионального выбора……………………………

Домашнее задание………………...…………………………………………

Противопоказанные сферы деятельности………………………………….

Психолог-консультант…………………………

(подпись)