***МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ Р Ф***

***УРАЛЬСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ ИНСТИТУТ***

***ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ***

***Допустить к защите Карпову О. Г.***

***Мотивация профессионального выбора на***

***этапе первичного профконсультирования***

***Курсовая работа***

***Научный руководитель***

***к. пс. н. доц. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Васягина Н. Н.***

***Студентка***

***П – 301 з. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Карпова О. Г.***

***Екатеринбург***

***2003***

***Содержание***

Введение 3

1. Профессиональный выбор. 4

* 1. Фазы жизненного пути человека. 5
  2. Классификация профессий. 10
  3. Факторы, влияющие на выбор профессии. 13
  4. Свойства личности, влияющие на самоопределение в выборе профессии, с точки зрения психологов различных направлений. 16

**2.** Законы мотивации. 18

2.1. Понятие мотивации. 18

2.2. Понятие профессиональной мотивации. 20

2.3. Возрастные особенности профессиональной мотивации. 25

2.4. Движущая сила успешного профессионального определения. 25

**3.** Тестовые методики в профориентационной работе. 27

Заключение. 39

Литература. 40

##### Введение

В жизни каждого человека наступает момент, когда приходится решать, где продолжить образование или куда пойти работать, т.е. практически выбрать профессию, свой жизненный путь. Каждому гражданину нашей страны предоставлено право на выбор профессии, род занятий и работы. Однако это право, как показывает практика, порой очень трудно реализовать – не хватает знаний о самих профессиях, тех требований, которые они предъявляют к личности работающего и умений оценить собственные способности, выявить свои интересы и склонности.

Приобрести эти знания и умения ребенок может на уроках по основам наук, трудовому обучению, на факультативных занятиях, разнообразных кружках, самостоятельно работая с книгой. Очень важно знать классификации профессий, понять на что надо обращать особое внимание при ознакомлении с конкретным видом труда. Любая профессия и специальность предъявляет определенные требования к человеку.

Для того чтобы установить, обладают ли ребята теми качествами необходимыми для успеха в конкретном виде деятельности. Для этого существует профессиональная диагностика. Она учит ребят анализировать свои интересы и склонности, особенности внимания, памяти, воображения, мышления и характера. Вооружив их методами самопознания, они дадут тем самым и ориентир в выборе будущей профессии.

Может случиться так, что психологические особенности ребят не полностью могут соответствовать требованиям той профессии, которую хотели бы выбрать. Ведь многие способности человек, если он захочет, может развивать у себя сам. В этом ему может помочь профессиональный психолог или профконсультант службы занятости.

Проработав 18 лет в общеобразовательной школе я поняла, насколько сложно ребятам определиться в выборе профессии, насколько сложен процесс самоопределения для ребят, их родителей и педагогов. Для профориентации молодежи создана международная технология кадрового менеджмента. А самое ядро этой технологии – стандартизованная методика Американского института Типоведения, используемая во многих странах мира. Методику эту адаптировали к условиям российского менталитета и успешно применяют как в государственных учреждениях, так и в частных корпорациях и фирмах страны.

Профориентационная диагностика опирается на потрясающее открытие в психологии, которое долгое время было недоступно отечественным практикам – психологам: между психотипами и профессией существует четкая и определенная взаимосвязь. Открытие это совершил знаменитый швейцарский психолог Карл Густав Юнг (1875-1961 гг). Благодаря его работам в практической психологии, стало возможным системное описание личности – это и называется типология. А на основе типологии можно сделать научный прогноз развития психотипа, в том числе и его профессиональной ориентации.

Для того, чтобы не стать безработным после окончания учебного заведения, необходимо учась в школе подумать о том, как правильно выбрать профессию. Профессия человека – его жизненный путь, судьба, поэтому стоит потратить время и силы на основательное её планирование. Верно выбранная профессия приносит человеку не только знания, опыт, мастерство, но и радость, сознание своей полезности, счастье. Неудачный выбор профессии делает человека недовольным, мрачным, раздражительным, часто больным. Для того, чтобы правильно выбрать себе профессию, необходимо сориентироваться всего в трех вещах. Во- первых, определить, каковы у ребенка его профессиональные интересы, склонности и мотивы. ЧТО Я ХОЧУ ? Во- вторых, оценить свои профессионально важные качества: здоровье, успеваемость по тем или иным предметам, навыки и способности, которые определяют профессиональные возможности ребенка. ЧТО Я МОГУ? В-третьих, какие профессии пользуются спросом на рынке труда сейчас и каков прогноз в будущем, т.е. определить ЧТО МНЕ НАДО? Если ребенок сумеет совместить ХОЧУ, МОГУ и НАДО, то профессиональный выбор будет удачным.

Изучая эту тему, для меня обозначились следующие **задачи**:

* изучить литературу по данной теме для последующего использования в работе;
* обработать и применить к школьным условиям;
* изучить тестовые методики, использовать диагностики, для того чтобы выявить знания, умения и способности, необходимые для осознанного выбора профессии, а также возможность узнать, где можно получить профессиональное образование.

Натолкнуть ребят на серьезное размышление о своем месте в жизни, о своей будущей профессии, о возможности найти правильное решение – в этом заключается важнейшая задача школы.

**I. Профессиональный выбор.**

Любая профессиональная карьера строится человеком в человеческом обществе, которое предстает перед нами в виде бесчисленного количества различных социальных миров. Каждый из этих миров создается на основе характера профессиональной занятости людей, географического места жительства, природного темперамента и особенностей общественного управления. Сократ сказал: ” Назови цели, к которым ты стремишься, и я скажу тебе кто ты ” 1

1. Петрушин В.И. Настольная книга карьериста. Питер 2002 с 8

Каждый из нас проходит свой жизненный путь внутри особого социального мира, и то, что высоко ценится в одном из этих миров, в другом может считаться совершенно ненужным и бесполезным. Важно знать фазы жизненного пути человека. Рассмотрим их.

**1. 1.Фазы жизненного пути человека.**

Как бы ни отличались траектории жизненного пути отдельных людей, живущих в разных социальных мирах, какую бы карьеру они не делали, какую бы профессию бы не выбрали, есть нечто общее, что всех объединяет. Большинство из нас примерно в одно и то же время поступают в школу и заканчивают её; примерно в одно и то же время женятся и заводят детей, вступают в профессиональную деятельность и уходят из неё.

Первой идею периодизации жизненного пути в тридцатых годах XX века предложила австрийская исследовательница Шарлотта Бюлер, разработавшая концепцию жизненного пути человека. Изучив огромное количество биографий людей из разных социальных слоев, Ш.Бюлер выявила следующие пять основных периодов жизненного пути.

**Первая фаза** – возраст до 16-20 лет. Этот период предшествует личностному самоопределению и считается подготовительным. Этот период – подготовка к карьере.

**Вторая фаза** – возраст от 16-20 лет до 25-30 лет. Это время поиска, проб и ошибок в выборе профессии, партнера по браку, места жительства и жизненных перспектив. Этот период – начало карьеры.

**Третья фаза** – возраст от 25-30 лет до 45-50 лет. Это период зрелости и творческого расцвета. Карьера развивается наиболее активно.

**Четвертая фаза** – возраст от 45-50 лет до 67-70 лет. Это – период постепенного старения человека. Карьера стабилизируется и начинает идти на спад из-за того что более молодые и энергичные выдвигаются в это время вперед. Завершается профессиональная деятельность, физические силы постепенно убывают, а с ними убывает и способность человека к постановке новых жизненных целей, их у него становится все меньше. Появляется потребность осмысления прожитого и отсюда – тяга к воспоминаниям и одиночеству.

**Пятая фаза** – от 67-70 лет до смерти. В этот период у многих людей происходит распад семьи из-за смерти партнера по браку; слабеют социальные связи. Карьеры как таковой уже нет. Есть то, что социологи называют “обряд понижения”. Человек все отчетливее осознает как сокращается число отпущенных ему дней, поэтому в нем возрастают тревога и желание покоя. Эту фазу Ш.Бюлер уже выносит за пределы жизненного пути. Конечно, “действительность богаче закона”, индивидуальные вариации могут быть значительными, что , однако, не исключает действия общих законов. Но хотелось бы отметить, что каждый период жизни по своему прекрасен и приносит человеку радости, которых нет в другие периоды его жизни. И даже старость может стать не тихим угасанием с изматывающими болезнями, а периодом наивысшего наслаждения жизнью, как это утверждают восточные мудрецы. Это возможно только в том случае, если человек проходя свой путь, соблюдает определенные жизненные правила, любит себя и свое здоровье, заботиться о себе.

Современна психология утверждает, что развитие человека не останавливается на протяжении всей его жизни и имеет определенные закономерности. Каковы они?

* **Необратимость**. То, что в развитии однажды уже произошло, что необратимо и нельзя вернуться полностью к тому, что было. Невозможно вернуться в утробу матери, раз уж ты родился. Из опилок не сделаешь снова целого бревна, и разлитое молоко не соберешь в бутылку. А даже если и соберешь, то его не захочется пить.
* **Прогресс и регресс**. Прогресс в одном направлении влечет регресс в другом. Серьезно занявшись изучением какой- либо профессии, откажись от других интересных дел, в которых, возможно, ты мог бы достичь успеха. Начал делать карьеру финансиста, откажись от идеи стать знаменитым писателем. При переходе на новый виток развития человек не утрачивает старых навыков, они у него остаются в виде определенного способа действия. В жизни человек проходит возрастные кризисы.

Способ существования карьеры, который выбирает для себя тот или иной человек, оказываются далеко не случайным. Он имеет под собой совершенно определенные психологические основания.

Одна из самых известных концепций жизненного пути человека от его рождения до смерти, хорошо объясняющая причину зигзагов этого пути, принадлежит знаменитому американскому психологу Эрику Эриксону. В XX веке многие считали его вторым психологом в мире после Зигмунда Фрейда.

Э. Эриксон полагал, что в процессе своего развития человек неизбежно проходит через ряд кризисов, которые при правильном их разрешении формируют его идентичность, т.е. способность быть самим собой.

Успешность карьеры, понимаемой как профессиональный и личностный рост, во многом зависит от успешности прохождения каждой их нижеприведенных стадий, описанных Эриксоном.

**Первая стадия.** Период от рождения до года. Доверие – недоверие. Чувство базисного доверия к миру возникает у ребенка в ответ на заботливое и любящее к нему отношение со стороны матери. Внутреннее доверие к миру проявляется у него в спокойном сне, легком кормлении, нормальной работе кишечника. Доверие и любовь к матери впоследствии переносятся на весь окружающий мир. Если кризис этой стадии решается негативно, то во взрослом периоде жизни при конфликтах с другими человек закрывается, уходит в себя и может стать психотиком. В позиции доверия к миру человек думает: “ Этот мир прекрасен, и я постараюсь сделать его лучше.” В позиции недоверия:” Этот мир отвратителен, и я, наверное, когда-нибудь убью себя или кого–нибудь ещё.” Доверие к миру включает в себя не только веру в окружающих взрослых, но и доверие к самому себе, веру в свои способности, в свое умение справляться с собственными побуждениями. Неразрешенный кризис этой стадии приводит к формированию у человека так называемого ”орального характера”, такого человека отличают пессимизм и инфантильные оральные страхи, вроде страха “быть оставленным голодным” или просто “ быть оставленным”. Могут развиться и “оральная жадность”, и “оральный садизм”, проявляющиеся непреодолимой потребности брать, хватать, добывать что- либо любым путем, при этом не гнушаясь подчас и антиобщественных форм поведения. С возрастом такой человек использует эти свои качества для построения успешной карьеры.

**Вторая стадия.** Период от одного года до трех лет. Уверенность в себе, стыд и зависимость от других. Этот период развития в психоанализе получил определение “анальный”. Ребенку нравятся процедуры, связанные с опорожнением кишечника и мочевого пузыря. Он готов это делать как только это ему захочется. Но взрослые требуют от него опрятности и контроля за своими побуждениями и действиями. Если ребенок обретет чувство самоконтроля, у него сформируются положительная самооценка и чувство доброжелательности; в результате появляется личностная автономия, самостоятельность и уверенность в себе. Положительные переживания ребенка не должны быть поколеблены родителями, когда ребенок захочет проявить самостоятельность и сделать собственный выбор в достижении чего- либо, родители должны его поддержать и, если потребуется, прийти на помощь. Если же ребенок нарушит требования взрослых быть опрятным, то он испытывает чувство стыда и неуверенности в себе. Если родители слишком много его критикуют и стыдят, то у малыша формируются не столько правильные навыки поведения, сколько желание убраться долой с их глаз, чтобы взрослые не видели и не унижали своими выговорами и упреками. Впоследствии такой тип отношений переносится на всех авторитетных лиц.

**Третья стадия.** Период от 3 лет до 6 лет. Инициатива – вина. Этот период для ребенка наполнен жадным освоением окружающего его мира. Малыш быстро учится и легко устанавливает контакты, проявляя при этом необходимую инициативу и настойчивость. У Фрейда – эта стадия развития получила название фаллической. Ребенок бессознательно стремится занять место рядом с родителем противоположного пола. Эти глубокие переживания составляют эмоциональное содержание его так называемого Эдипова комплекса. Они же пробуждают у ребенка желание скорее стать взрослым. На этом этапе встает вопрос “построения карьеры”. При этом мальчики делают акцент на развитии своих физических и умственных способностей, а девочки – напревращении себя в обольстительных особ. Если в это время родители подавляют инициативу и активность ребенка, то у него развивается комплекс вины и тревожность. Неадекватное разрешение кризиса на этой стадии ведет к формированию чувства вины и социальной пассивности в последующей жизни. Для будущей карьеры это, разумеется, не очень хорошо. Положительный вклад этой стадии – в развитии чувства идентичности: высвобождается детская творческая инициатива, растет убеждение в том, что “я есть то, чем я могу себя вообразить, чем я стану”.

**Четвертая стадия.** Период от 6 до 11 лет. Трудолюбие – комплекс неполноценности. На этой стадии у ребенка развивается чувство созидания. Он испытывает сильнейшую потребность в творчестве, любит помечтать и поиграть в одиночестве. Он учится, как говорил Э.Эриксон, завоевывать признание посредством производства разных вещей и предметов. Если процесс творчества протекает успешно, у ребенка стремительно развивается чувство собственной значимости. Но нередко осознание своей неумелости и некомпетентности в этом возрасте порождают чувство неполноценности. Сравнивая себя с могущественными взрослыми, и в первую очередь с отцом, усиливает такого рода переживания и вызывает чувство вины. Грамотный и тактичный наставник может помочь ребенку преодолеть эти затруднения и раскрыть его положительные способности. При неразрешенном кризисе у ребенка появляется ощущение безнадежности и собственной неумелости. В результате в будущем он будет избегать сложных ситуаций и ситуаций соревнования, не сумеет постоять за себя. Отсутствие смелости и умения рисковать, без чего невозможна успешная карьера, - вот те негативные черты характера, которые родители могут привить своему ребенку в этот период. Положительный вклад этой стадии развития человека – в становлении чувства идентичности, в появлении ощущения “Я есть то, что я могу научиться делать”.

**Пятая стадия.** Период от 11 до 20 лет. Личностное самоопределение – конформизм. Эту стадию Э.Эриксон называет “особым видом существования между детством и взрослостью’. В эти годы подростки сильно озабочены тем, что их мнение о себе не совпадает с мнением о них других людей. Бурный физический рост и половое созревание, необходимость найти свое призвание в жизни вызывают в психике подростка сильное психоэмоцианальное напряжение. Подростка очень беспокоит невозможность сразу установить свою профессиональную и личностную идентичность. Поэтому он так легко сравнивает себя, те есть идентифицирует, с героями своих групп, клеек и толпы. Если кризис не преодолевать должным образом, то это ведет к патологии идентичности: молодой человек стремится отсрочить наступление взрослости, он испытывает смутную тревогу, чувство изоляции и опустошенности, неспособности к общению и контактам с лицами противоположного пола. На этой же стадии молодые люди активно ищут точку приложения своих сил. Поэтому их интересы разнообразны и очень часто непоследовательны. Сегодня рок-музыка и филателия, завтра – драмкружок и секция каратэ, послезавтра – химические опыты и философские диспуты. Но эти метания необходимы для поиска того вида деятельности, в котором сможет осуществиться будущая профессиональная деятельность.

**Шестая стадия.** Период от 20 до 40 лет. Интимность и общительность – психологическая изоляция. На этой стадии человек активно ищет себе друзей и будущего партнера по браку. В этом периоде человек начинает “делать карьеру”, набирается сил для последующего взлета. В отношениях с противоположным полом сексуальность доминирует, и в начале этого этапа перекрывает способность к глубокой психологической привязанности и интимности. Если на предыдущих этапах своего развития человек не научиться устанавливать с другими людьми прочные дружеские отношения, он уже не научиться этому никогда. На данном этапе межличностные отношения становятся стереотипными , а сам он по словам Э. Эриксона, “приходит к глубокому чувству изоляции”. На этом начальном этапе строительства карьеры самым главным для человека оказывается подготовка своих будущих тылов, в первую очередь – обретение семьи и надежных друзей, без которых карьера часто не имеет смысла. К концу этого периода, где-то на границе между 35-40 годами, почти каждого поджидает так называемый кризис середины жизни. Это время подведения первых жизненных итогов, время когда нужно в чем-то отчитываться перед родителями, учителями, друзьями и в первую очередь перед самим собой. Самые невеселые переживания посещают человека, если он вдруг осознает, что он такой же как и все, что он не дошел до вершины и не оправдал возложенных на него надежд. Появляется сильное желание что-то поменять в жизни. Статистика показывает, что именно в этом возрасте люди чаще всего меняют профессию, семью, переезжают жить в другое место. В тяжелых случаях кризис в этом периоде может кончиться самоубийством.

**Седьмая стадия.** Период с 40 до 60 лет. Забота о воспитании подрастающего поколения – погружение в себя и стагнация. Средняя взрослость. Э.Эриксон считает этот период самым главным в жизни человека. Зрелость связывается с потребностью а передаче своего индивидуального жизненного опыта подрастающему поколению. Эта потребность названа Эриксоном генеративностью. Для ощущения собственной идентичности человек обязательно должен реализовать свою потребность в заботе о ком-то или чем- то. Если этого нет, то возникает стагнация в развитии. В этом случае человек начинает потворствовать сам себе так, как будто он сам для себя является любимым ребенком. Некоторые молодые родители сильно страдают от того, что развитие их способности заботиться о детях запаздывает. Поэтому, осуществляя свою карьеру, необходимо помнить об этом и давать своим детям больше тепла и внимания, чтобы потом не жалеть об этом. Человеческое общество существует только в силу того, что люди могут появляться на свет, взрослеть, накапливать материальные и духовные ценности, затем продолжать свой род и передают детям свой опыт. Только при условии такой последовательности человек ощущает подлинность бытия и свою идентичность. Если, завершая карьеру, человек не может передать свой опыт, он чувствует себя несчастным. Настоятельная потребность многих бабушек воспитывать и поучать не только своих внуков, но и взрослых детей проистекает именно по этой генетически заложенной в человеке потребности.

**Восьмая стадия.** Период с 60 лет- поздняя взрослость. Удовлетворенность жизнью – безысходность и отчаяние. В периоде зрелой взрослости продолжается рост интеграции личности и ощущение её значимости. При удачно осуществленной карьере человек ощущает свое внутреннее психологическое единство с тем миром, в котором ему довелось прожить жизнь, с теми мужчинами и женщинами разных времен и разных народов, которые создавали культурную среду его обитания. Появляется новая, всепонимающая и благодарная любовь к родителям, принятие их такими какие они есть, и восприятие их жизни в целом с позиции личной ответственности. Человек обретает понимание своей неповторимости и уникальности, которые есть результат синтеза его собственной жизни с тем историческим отрезком времени, в котором ему пришлось жить. На этой стадии возникает мудрость, отличительной стороной которой является спокойствие перед лицом смерти.

**Итак**, из концепции Э.Эриксона следует, что все то, что мы понимаем под успешной карьерой, уходит своими корнями в детство и во многом оказывается обусловлено тем, как протекает наше детство, отношениям к нам родителей в первые месяцы и годы нашей жизни. Нежная, любящая и преданная мать, формирующая на бессознательном уровне базовое доверие и любовь к миру, требовательный отец, развивающий самостоятельность, волю, трудолюбие и инициативность, закладывают в сознание человека тот стиль поведения, который он будет реализовывать в течении всей своей последующей жизни. Осуществляя свою карьеру, каждому человеку надо помнить про опасные участки на трассе жизненного пути, точки кризисов, которые нужно уметь проходить грамотно и с полным осознанием той опасности, которая подстерегает человека, если кризис останется неразрешенным. Трудность проблемы, однако, заключается в том, что многое в нежном и юном возрасте зависит не столько от самого человека, сколько от его родителей, которых как известно не выбирают. В помощь школьникам психологи разработали систему – классификация профессий.

1. **2. Классификация профессий.**

“Недостаток, мешающий людям действовать заключается в том, что они не чувствуют, на что способны” Боссю2.

“Познай самого себя”, - говорил своим ученикам Сократ. Но многим из нас удается это сделать вовремя? Известный телеведущий Владимир Познер в одном интервью заметил:“ Сколько на свете людей, которые так и не нашли себя, не любят свою работу, ждут не дождутся пенсии. А от этого немалые несчастья, пьянство, болезни, разводы, жестокости в семье.”

По мере того, как развивалось человеческое общество, в нем происходило общественное разделение труда. Первое крупное разделение труда связано с тем, что одни люди или целые племена стали заниматься преимущественно скотоводством, другие – земледелием. Выделение различных ремесел, на основе которых возникла в дальнейшем промышленность, знаменует собой второе крупное разделение труда. Постепенно обмен разнообразными продуктами становиться более сложным, а объем его увеличился настолько, что произошло третье общественное разделение труда: выделились специалисты по обмену – торговцы, купцы.

Развитие человеческого общества сопровождалось также отделением производства духовных ценностей (научных, художественных) от производства материальных. В современном обществе существуют десятки тысяч видов труда. Каждый из них со всей системой его требований к человеку можно назвать профессией.

**Профессия** – это необходимая для общества, ограниченная (вследствие разделения труда) область приложения физических и духовных сил человека, дающая ему взамен приложенного им труда возможность существования и развития. **Специальность** – вид занятий в рамках одной профессии. Существуют десятки тысяч профессий и специальностей. Сориентироваться в их огромном мире, конечно, очень трудно. Помочь в этом может классификация профессий. **Классификация** – это осмысленный порядок вещей, явлений, разделение их на разновидности по каким-то важным признакам.

Умелое использование классификации поможет выбрать из множества профессий те, с которыми хотели бы познакомиться поближе, и разобраться в современном производстве: - распределение профессий по первой букве их названия; по характеру труда: преимущественно физического или преимущественно умственного.

В настоящее время происходит постепенное стирание различий между ними в связи с автоматизацией и механизацией производства, широким внедрением компьютерной техники; - еще одна классификация – распределение профессий по отраслям народного хозяйства. Можно также разделить все профессии на две группы по признаку материального производства.

Рабочие профессии можно классифицировать по уровню и характеру требуемой квалификации. Ни одна из рассматриваемых выше классификаций не может служить ориентиром в выборе будущей профессии. В самом деле, можно ли применить к себе ту или иную профессию, не зная требований, которые она предъявляет к личности работника: его способностям, интересам, возможностям? Этим целям наилучшим образом отвечает классификация профессий, построенная не по отраслевым признакам, а по признакам, идущим от человека.

Исследования, проведенные нашим отечественным психологом Е.А. Климовым, показали, что человека можно сделать счастливым и подобрать ему профессию по душе, если руководствоваться некоторыми принципами классификации. Несмотря на огромное количество существующих профессий, все их можно разделить на пять больших групп.

Первую группу составляют профессии типа “*человек- природа*”. В рамках этих профессий изучается живая и неживая природа. Сюда относят геологов, метеорологов, океанологов, биологов, зоологов, ветеринаров, садоводов и агрономов. Знание законов природы позволяет в этих профессиях находить с природой тот общий язык, который обеспечивает наилучшее взаимодействие с ней человека.

Вторую группу составляют профессии типа “*человек – техника*”. Это механики, электрики, швеи, водители транспортных средств, инженеры-физики, архитекторы, строители и др.

Третью группу составляют профессии типа “*человек – знак*”. Люди этих профессий имеют дело с разного рода знаками и системами их обработки. Основные знаки, несущие в себе культуру человечества – это буква, цифра и нота. Соответственно, речь идет о профессиях филологов, историков, математиков и программистов, музыкантов и композиторов, экономистов.

Четвертую группу составляют профессии типа “*человек - художественный образ*”. Здесь мы видим деятелей искусства – артистов, художников, дизайнеров и ювелиров.

Пятую группу составляют профессии типа “*человек – человек*”. Этот тип объединяет разнообразные педагогические профессии: воспитателей детских садов, учителей и вожатых, спортивных тренеров, работников медицины, врачей и мед. сестер, юридических профессий – следователей и прокуроров, адвокатов и.т.д. Он связан с управлением, руководством людьми или коллективом.

При анализе любой профессии надо выделить четыре основных её признака: предмет труда, цель труда, орудие труда, условия труда. Приведенная далее таблица поможет проанализировать профессии и специальности.

Таблица 1

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Классификационный признак** | **Виды и характер труда** | | | | | |
| Предмет труда  (типы профессий) | **Т**  Человек- техника | **П**  Человек - природа | **Ч**  Человек-  человек | Человек-  Знаков Человек-  Знаковая  система | | **Х**  Человек- художественный образ |
| Цель труда  (классы профессий) | **Г**  (гностические профессии  и специальности)   * распознать * различить * определить * оценить * разобраться * проверить | **ПР**  (преобразующие)  -преобразовать   * обработать * упорядочить * организовать * оказать влияние * обслужить | **И**  (изыскательские профессии)   * изобрести * придумать * найти новый способ решения | | | |
| Орудие труда  (отделы профессий) | **Р**  Разные (непосредственное  выполнение функций) | **М**  Механизированные  (управление машинами,  механизмами) | **А**  Автоматизированные ра управления станками  станками, устройствами) | | **Ф**  Использование функц фуиональных  льных средств  ганизма организма | |
| Условия труда  (группа профессий\_ | **М**  Условия с повышенным  уровнем моральной  ответственности | **Н**  Необычные условия труда | **Б**  Условия бытового  типа | | **О**  Работа на  открытом  воздухе | |

Освоив эту систему и научившись применять её, вы сможете осознанно и правильно подойти к составлению формулы собственной профессии.

1. **3. Факторы, влияющие на выбор профессии.**

Каждая из перечисленных выше профессиональных сфер – это свой особый мир, со своими ценностями, требованиями и условностями. Для начала надо постараться выяснить свои психологические особенности, в частности те, которые связаны с природным темпераментом, раскрывающим динамические черты нашего поведения. В дифференциальной психологии для этих задач используется большое количество разнообразных тестов. Самый популярный их них тест Айзенка, который составлен на основе двух показателей: интраверсии - экстраверсии и нейротизма – стабильности. Если темперамент отражает природные особенности человека, то характер говорит о социальном качестве человека. Он формируется в обучении, в воспитании, в труде. Типичный характер развивается на основе типического темперамента, но содержание характера шире содержания темперамента. Как считает известный немецкий психиатр Карл Леонгард:” Свойствами характера определяются направленность интересов человека и глубина его эмоциональных реакций, а от темперамента зависят темп и глубина эмоциональных реакций.” В переводе с латинского характер означает “отпечаток”: отпечаток того, что накладывает на нас социальное окружение – семья, учителя, друзья, условия жизни. Чтобы понять характер человека, достаточно посмотреть на его четыре важнейших типа отношений:

* к самому себе;
* к другому человеку;
* к труду;
* к материальной собственности.

Эти отношения пытаются выявить кадровики, или как их сегодня называют HR- менеджеры, во время собеседования при приеме на работу. Из наиболее существенных сторон характера, влияющих на профессиональное определение, является воля. В психологии воли различают первичные, вторичные и третичные качества. Основными, первичными волевыми качествами личности считается целеустремленность, настойчивость, выдержка, энергичность. Они необходимы абсолютно для любой профессии. Ко вторичным волевым качествам относятся те, которые необходимы для деятельности в экстремальных условиях. Это – решительность, смелость, самообладание, уверенность в себе. Третичными волевыми качествами считаются ответственность, дисциплинированность, принципиальность, обязательность, инициативность. Эти качества больше всего ценят при работе в команде.

В зависимости от того, в какой сфере деятельности вы собираетесь работать, надо подумать о соответствии ваших волевых качеств избираемой профессии.

В ХХ веке появились и другие классификации темперамента и характера, в частности, классификации немецкого психолога Кречмера и американского – Шелдона. В них отличия людей друг от друга основываются на особенностях строения тела, из которого выводятся характерные психологические черты того или иного человека. Нарисуйте или представьте себе трех разных по сложению людей – одного малорослого, с короткой шеей, короткими руками и большим животом, другого – рослого, с хорошо развитой мускулатурой и крепкими костями, а третьего – высокого, с плоской грудью, большой головой и тонкой кожей. Какую профессию изберут эти схематически изображенные люди? Человек с первого рисунка будет снабженцем или поваром, завскладом или чиновником в теплом местечке. Второго будут считать либо директором завода, либо военачальником, либо путешественником и спортсменом. Третьего видят инженером, конструктором, ученым или поэтом.

В классификации Шелдона первый тип людей относят к *висциротоникам*, второй – к *саматотоникам*, третьих – к *церебротоникам*. И каждый тип будет иметь различные подходы к своей карьере.

Среди других важных факторов в выборе профессии специалисты называют локус контроля, эмоциональную стабильность, карьерный инсайт. Локус контроля, который разделяют на внутренний *(интернальный*) и внешний (*экстернальный*), характеризует результаты причисления профессиональной успешности, либо за счет собственных усилий, либо за счет других людей и разного рода счастливых случаев. Внутренний локус контроля характерен для людей (интерналов) с высоким показателем поисковой активности в ситуации неопределенности, что является одним из ведущих условий достижения жизненного успеха на любом поприще. Интерналы стремятся объяснить удачу, опираясь на анализ собственных внутренних ресурсов и собственной деятельности. Это сопровождается ожиданием непременного успеха даже в очень трудной ситуации, и в конце концов успех, как правило, приходит. Интерналы отличаются большой ответственностью в работе, имеют четкие, конкретные цели своей профессиональной деятельности и последовательно идут к их достижению. В результате их жизнь всегда имеет большой не только профессиональный, но и общественный смысл.

Внешний локус контроля характерен для людей (экстерналов), склонных приписывать свои достижения внешним событиям и обстоятельствам жизни, продуктивность их работы повышается при внешнем контроле и падает при его отсутствии. **Эмоциональная стабильность** – это способность человека реагировать на различные стимулы. Внутреннее спокойствие в трудных ситуациях помогает находить оптимальное решение. Человек уравновешенный хорошо приспосабливается к изменяющимся условиям окружающего мира. Эмоциональная стабильность безусловно влияет на успешность карьеры. Эмоциональная нестабильность присуща людям, поведение которых психологи называют “негативный карьерный сценарий”. В этом случае возникающие препятствия и трудности в достижении цели воспринимаются как непреодолимые. Эмоциональная нестабильность может быть вызвана невротическими райстройствами, дефектами характера, а также на фоне информационных перегрузок. В любом случае преодоление эмоциональной нестабильности – одно из важных условий достижения успеха в профессиональной деятельности. Это достигается путем выполнения программ здоровья, разрешения внутриличностных конфликтов, выработки индивидуального стиля деятельности, освоения навыков саморегуляции.

**Карьерный инсайт** – это знание человеком своих сильных и слабых сторон и умение при осуществлении карьеры усиливать свои сильные стороны и нейтрализовать слабые. Если есть четкие цели и планы их реализации, это сделает профессиональный рост более ровным и предсказуемым. Люди со слабым карьерным инсайтом хуже знают свои личностные особенности, больше зависят от мнения других, особенно авторитетных лиц; они имеют размытые профессиональные цели, заниженный уровень карьерных ожиданий и, как следствие меньшего достигают в жизни.

1. **4. Свойства личности, влияющие на самоопределение в выборе профессии с точки зрения психологов различных направлений.**

Рассмотрим влияние характера на профессиональное самоопределение в различных психологических направлениях. Психоанализ характера и профессия. Среди многих теоретических построений, выдвинутых Фрейдом, большое признание получила так называемая концепция психологических стадий развития личности. Четыре основные стадии – оральная, анальная, фаллическая и генитальная охватывают время от начала рождения до наступления полового созревания. Эти стадии указывают на локанизацию либидо в определенном участке тела. Понятие либидо объясняется Фрейдом достаточно широко. Это все то, что может доставлять малышу удовольствие – и кормление, и опорожнение кишечника, и детская игра с гениталиями. Застревание на какой- либо стадии или прекращение дальнейшего развития впоследствии серьезно влияют на характер человека и соответственно – на способ осуществления своего профессионального определения. Эти идеи Фрейда со временем были блестяще развиты американским психологом Фроммом, выдвинувшим концепцию характера.

Фромм разделил все разновидности характеров на один продуктивный и четыре непродуктивных типа: рецептивный, эксплуататорский, накопительский и рыночный. Люди с каждым из этох типов характеров имеют собственное представление об удачной карьере, но все они, кроме представления людей с продуктивным типом характера, являются ложными и не могут сделать человека по настоящему счастливым. Лишь обладателям продуктивноготипа характера повезло.

Человек с продуктивным характером творчески реализует себя в любом деле, совершенствуя при этом самого себя, свои способности и мир вокруг себя.

Человек с рецетивным (потребительским) характером останавливается на оральной стадии развития. Своим успехом в жизни он будет считать достижение хорошего к нему расположения со стороны людей, которые обеспечивают ему беспрепятственный доступ к материальным благам. Их отличает пассивность и зависимость от других людей, неспособность сказать “нет” в отношении тех действий, которые ему не нравятся, но навязываются. Удачная карьера для такого типа – получить хорошую должность при хорошей кормушке, ни за что при этом не отвечая.

Человек с эксплуататорским типом характера застревает на стадии перехода от оральной стадии к анальной. Своим успехом и соответственно счастьем он будет считать ситуацию, в которой получает какой- то вид блага, отнимая его у других обманом или силой. В области интеллектуальной деятельности такие люди будут предпочитать не продуцировать собственные идеи, а красть их у других. Это может быть сделано или в форме грубого плагиата или в виде тонкого варьирования чужих идей. Формм объясняет недостаток собственных оригинальных идей у одаренных людей скорее психологической ориентацией их характера, чем врожденным недостатком оригинальности. Удачная карьера для людей с эксплуататорским типом характера – бесконечно проворачавать сделки, пользуясь несовершенством законодательства, а также наивностью и доверчивостью других людей.

Человек с накопительским типом характера связывает удачную карьеру, жизненный успех и счастье с накоплением и сохранением накопленного. Его высшие ценности – порядок и безопасность. Главной отличительной чертой этого характера является скупость, которая одинаково распространяется как на деньги, так и на чувства и на мысли. Скупость определяет приверженность людей с таким характером к порядку, педантизму и пунктуальности. Такой характер формируется в результате их психологической задержки на стадии анального развития и жесткого поведения родителей в стремлении приучить маленького ребенка к чистоплотности. Человек с накопительским типом чаще произносит слово “нет”, которое есть проявление автоматической защитной реакции на враждебность окружающего мира.

Удачная карьера для людей накопительского типа - попадание на директорское место в государственной или лучше частной коммерческой фирме, которое дает возможность управлять другими людьми, обладать и распоряжаться материальными и финансовыми средствами. Такие люди агрессивны по отношению к тем, кто покушается на их добро или их решения.

Человек с рыночным типом характера относится к себе как к товару, который он для своего успеха и счастья должен суметь как можно более выгодно продать на рынке. Самоуважение такого человека оказывается зависящим не столько от его знаний и умений, сколько от того, насколько удачно он сможет продать себя на рынке общественных услуг. Поскольку конъюнктура на рынке постоянно меняется, то его самоуважение оказывается связанным с условиями, которые человек не может контролировать. Человек, определяющий свою ценность рыночным успехом, рискует тем, что его чувство собственного достоинства будет постоянно попираться. При этом будет страдать и самоидентификация человека, необходимая для нормального психологического самочувствия. При рыночной ориентации характера не развиваются многие ценные качества, потенциально присущие человеку. У такого человека заблокированы его внутренние духовные силы, внутренне он как бы всегда пуст и готов заполниться всем чем угодно в зависимости от требований рынка.

Между тем Формм отмечает, что у зрелого человека реально наблюдается сочетание разных ориентаций. Могут смешиваться как непродуктивные, так и продуктивные типы. Каждый человек, чтобы жить, должен что-то получать от других, что-то брать у них, хранить и менять. Только если способ приобретения вещей и отношения к другим начинают приобретать непродуктивный уклон, можно говорить о деформации характера.

Гуманистическая этика и психология, начиная от Аристотеля и Спинозы и кончая Маслоу, Роджерсом и Фроммом, учит нас тому, что истинный успех и счастье человека приходят к нему не тогда, когда он становится материально богатым и независимым, но тогда, когда он реализует свои духовные силы и действует в соответствии со своими природными возможностями и склонностями. Аристотель говорил, что благо любого человека заключается в той деятельности, которая отличает его от других людей и делает его тем, что он есть. Спиноза видел счастье человека в понимании им в самого себя и стремлении осущетсвлять свои возможности. Добродетель, утверждал он, есть использование человеком своих сил, в то время как порок – это неумение использовать свои силы. Следовательно выбирать надо профессию по душе, пусть деньги не будут доминирующим фактором в этом вопросе.

# *II.Законы мотивации*

**2. 1.Понятие мотивация**

В поведении человека есть две функционально взаимосвязанные стороны: побудительная и регуляционная. Побуждение обеспечивает мотивацию и направленность поведения, а регуляция отвечает за то, как оно складывается от начала и до конца в конкретной ситуации. Рассмотренные психические процессы, явления и состояния: ощущения, восприятие, память, воображение, внимание, мышление, способности, темперамент, характер, эмоции – всё это обеспечивает в основном регуляцию поведения. Что же касается его стимуляции, или побуждения, то оно связано с понятиями мотива и мотивации. Эти понятия включают в себя представления о потребностях, интересах, целях, намерениях, стремлениях, побуждениях, имеющихся у человека, о внешних факторах, которые заставляют его вести себя определённым образом, об управлении деятельностью в процессе её осуществления и о многом другом. Термин «мотивация» представляет широкое понятие, чем термин «мотив». Слово «мотивация» используется в современной психологии в двояком смысле: как обозначающее систему факторов, детерминирующих поведение (сюда входят, в частности, потребности, мотивы, цели, намерения, стремления и многое другое), и как характеристика процесса, который стимулирует и поддерживает поведенческую активность на определённом уровне. Мотивацию, таким образом, можно определить как совокупность причин психологического характера, объясняющих поведение человека, его начало, направленность и активность.

Представление о мотивации возникает при попытке объяснения, а не описания поведения. Это – поиск ответов на вопросы типа «почему?», «зачем?», «для какой цели?», «ради чего?», «какой смысл?». Обнаружение и описание причин устойчивых изменений поведения и есть ответ на вопрос о мотивации содержащих его поступков. Любая форма поведения может быть объяснена как внутренними, так и внешними причинами. В первом случае в качестве исходного и конечного пунктов объяснения выступают психологические свойства субъекта поведения, а во втором – внешние условия и обстоятельства его деятельности. В первом случае говорят о мотивах, потребностях, целях, намерениях, желаниях, интересах и т. п., а во втором о стимулах.

Иногда все психологические факторы, которые как бы изнутри, от человека определяют его поведение, называют личностными диспозициями. Соответственно, говорят о диспозиционной и ситуационной мотивациях как аналогах внутренней и внешней детерминации поведения.

Диспозиционная и ситуационная мотивация не являются независимыми. Диспозиции могут актуализироваться под влиянием определённой ситуации и, напротив, активация определённых диспозиций (мотивов, потребностей) приводит к изменению ситуации, точнее, её восприятия субъектом. Его внимание в таком случае становится избирательным, а сам субъект предвзято воспринимает и оценивает ситуацию, исходя из актуальных интересов и потребностей. Практически любое действие человека следует поэтому рассматривать как двоякодетерминированное: диспозиционно и ситуационно. Сиюминутное, актуальное поведение человека следует рассматривать не как реакцию на определённые внутренние или внешние стимулы, а как результат непрерывного взаимодействия его диспозиций и ситуаций. Это предполагает рассмотрение мотивации как циклического процесса непрерывного взаимного воздействия и преобразования, в котором субъект действия и ситуация взаимно влияют друг на друга, и результатом этого является реально наблюдаемое поведение. Мотивация в данном случае мыслится как процесс непрерывного выбора и принятия решений на основе взвешивания поведенческих альтернатив.

Мотивация объясняет целенаправленность действия, организованность и устойчивость целостной деятельности, направленной на достижение определённой цели.

Из всех возможных диспозиций наиболее важной является понятие потребности. Потребность активизирует организм, стимулирует его поведение, направленное на поиск того, что требуется. Основные характеристики человеческих потребностей – сила, периодичность возникновения и способ удовлетворения. Весьма существенной характеристикой, особенно когда речь идёт о личности, является предметное содержание потребности, т. е. совокупность тех объектов материальной и духовной культуры, с помощью которых данная потребность может быть удовлетворена. Второе после потребности по своему мотивационному значению понятие – цель. Целью называют тот непосредственно осознаваемый результат, на который в данный момент направлено действие, связанное с деятельностью, удовлетворяющей актуализированную потребность. Мотивационные образования: диспозиции (мотивы), потребности и цели являются основными составляющими мотивационной сферы человека.

Мотивационная сфера человека с точки зрения её развитости можно оценивать по следующим параметрам: широта, гибкость и иерархизированность. Под широтой мотивационной сферы понимается качественное разнообразие мотивационных факторов – диспозиций (мотивов), потребностей и целей, представленных на каждом из уровней. Чем больше у человека разнообразных мотивов, потребностей и целей, тем более развитой является его мотивационная сфера. Гибкость мотивационной сферы характеризует процесс мотивации следующим образом. Более гибкой считается такая мотивационная сфера, в которой для удовлетворения мотивационного побуждения более общего характера (более высокого уровня) может быть использовано больше разнообразных мотивационных побудителей более низкого уровня. Иерархизированность – это характеристика строения каждого из уровней организации мотивационной сферы, взятого в отдельности.

Кроме мотивов, потребностей и целей в качестве побудителей человеческого поведения рассматриваются также интересы, задачи, желания и намерения. Интересом называют особое мотивационное состояние познавательного характера, которое как правило, напрямую не связано с какой-либо одной, актуальной в данный момент времени потребностью. Высший уровень развития такой деятельности, имеющийся только у человека, - это научные и художественно-творческие изыскания. Задача как частный ситуационно-мотивационный фактор возникает тогда, когда в ходе выполнения действия, направленного на достижение определённой цели, организм наталкивается на препятствие, которое необходимо преодолеть, чтобы двигаться дальше. Желание и намерение – это сиюминутно возникающие и довольно часто сменяющие друг друга мотивационные субъективные состояния, отвечающие изменяющимся условиям выполнения действие.

Мотивация поведения человека может быть сознательной и бессознательной. Это означает, что одни потребности и цели, управляющие поведением человека, им осознаются, другие нет.

**2. 2. Понятие профессиональной мотивации**

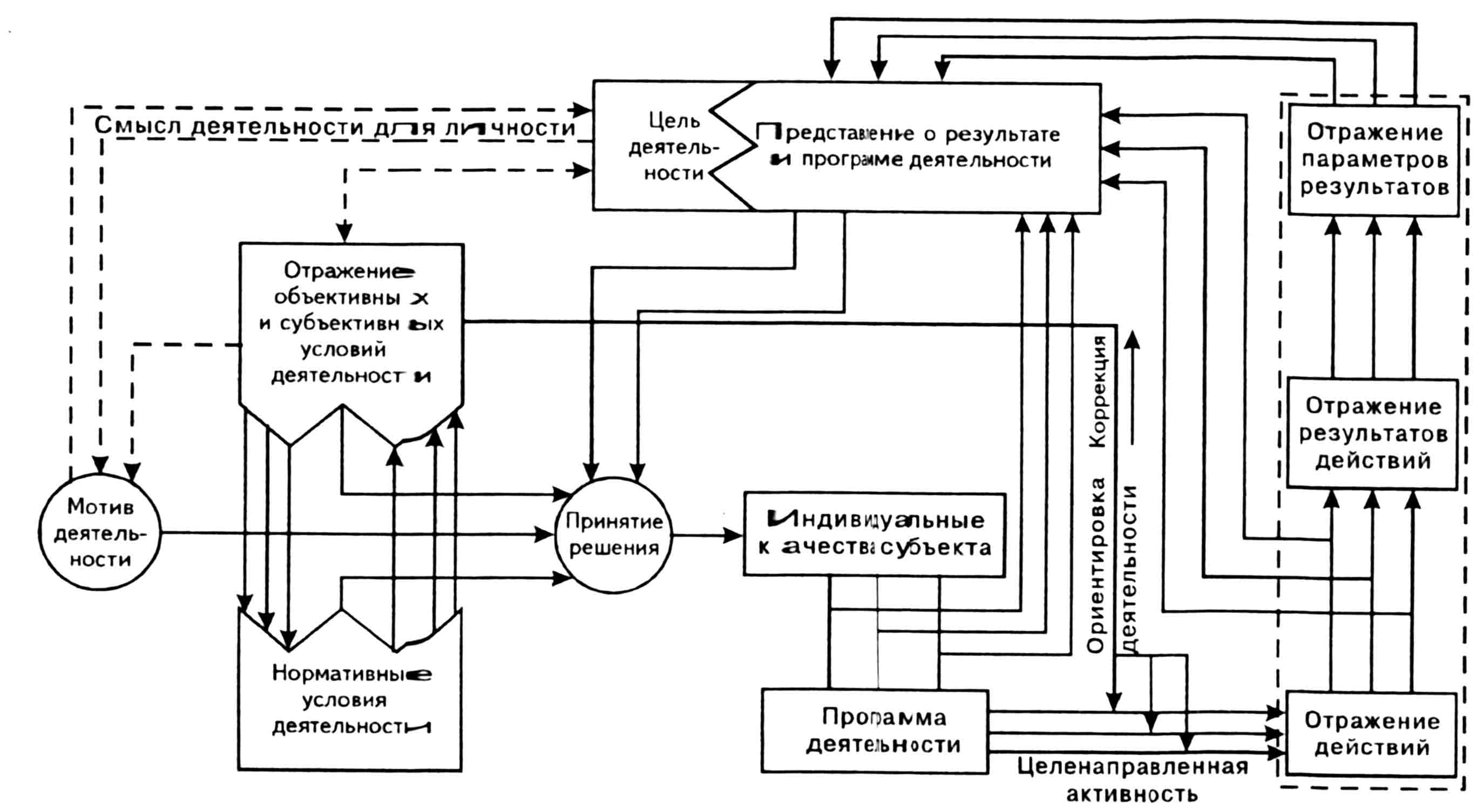
Любая профессиональная деятельность предстаёт перед учеником в форме нормативно-одобрённого способа деятельности. В процессе освоения профессии человек «распредмечивает» нормативный способ, превращая его в индивидуальный способ деятельности. Внутренней, интимной стороной овладения профессией является формирование психологической системы деятельности на основе индивидуальных качеств субъекта деятельности путём их реорганизации, переструктурирования исходя из мотивов деятельности, целей и условий. Потребности человека, его интересы, мировоззрение, убеждения и установки, жизненный опыт, особенности отдельных психических функций, нейродинамических качеств, свойств личности являются исходной базой для формирования психологической системы деятельности.

Анализ теоретических работ и эмпирический анализ различных видов деятельности позволяют представить следующие основные функциональные блоки:

* мотивов деятельности;
* целей деятельности;
* программы деятельности;
* информационной основы деятельности;
* принятия решений;
* подсистемы деятельностно важных качеств.

Перечисленные функциональные блоки выделены в качестве составляющих психологической системы деятельности по той причине, что отражаемые в них структуры являются основными компонентами реальной деятельности.

Общая архитектура функциональной психологической системы деятельности представлена на рис. 1. 1.



*Рис. 1. 1. Общая архитектура психологической системы деятельности*

Продуктивность предложенной модели подтверждается проведёнными исследованиями профессиональной деятельности операторов, станочников, наладчиков, водителей и т. д. Модель позволяет выявить общие компоненты и связи в многообразных частных формах профессиональной деятельности. Попытки её применения к изучению учебной деятельности также оказались успешными.

**Направления исследования**

Принципиальным этапом освоения деятельности является её принятие учеником. Решение об этом определяется тем, насколько представление человека о профессии соответствует его потребностям. Человек, выбирая профессию, как бы «проецирует» свою мотивационную структуру на структуру факторов, связанных с профессиональной деятельностью, через которые возможно удовлетворение потребностей. Чем «богаче» потребности человека, тем более высокие требования он предъявляет к деятельности, но одновременно он может получить и большее удовлетворение от труда. Только человек с широкими жизненными интересами, с «богатыми» потребностями способен на вдохновенный, творческий труд и высокую общественную активность.

Анализ научных исследований по проблемам мотивации позволил нам выделить три основные шкалы классификации мотивов: - неосознанности, врождённости – приобретённости, качественной характеристики.

**Проблема бессознательного и сознательного в мотивации**

По словам С. Л. Рубинштейна,

*Специфический круг явлений, которые изучает психология, выделяется отчётливо и ясно – это наши восприятия, мысли, чувства, наши стремления, намерения, желания и т. п. – всё то, что составляет внутреннее содержание нашей жизни и что в качестве «переживания как будто непосредственно нам дано».*

Вместе с тем при всём огромном значении сознания оно является только частью психического, причём частью, не всегда ведущей и определяющей поведение человека. Психика возникла как регулятор отношений организма и среды.

Важно подчеркнуть, что процесс осознания явлений психики связан с осознанием их предметности, а также того факта, что психические явления могут протекать и протекают вне контроля сознания. Это можно продемонстрировать на процессах восприятия, памяти, мышления, построения движений.

Существенным для любой психоаналитической концепции является динамическое понимание поведения человека. «Это означает, что исполненные энергией силы мотивируют поведение и его можно понять и предсказать лишь тогда, когда поняты эти силы».

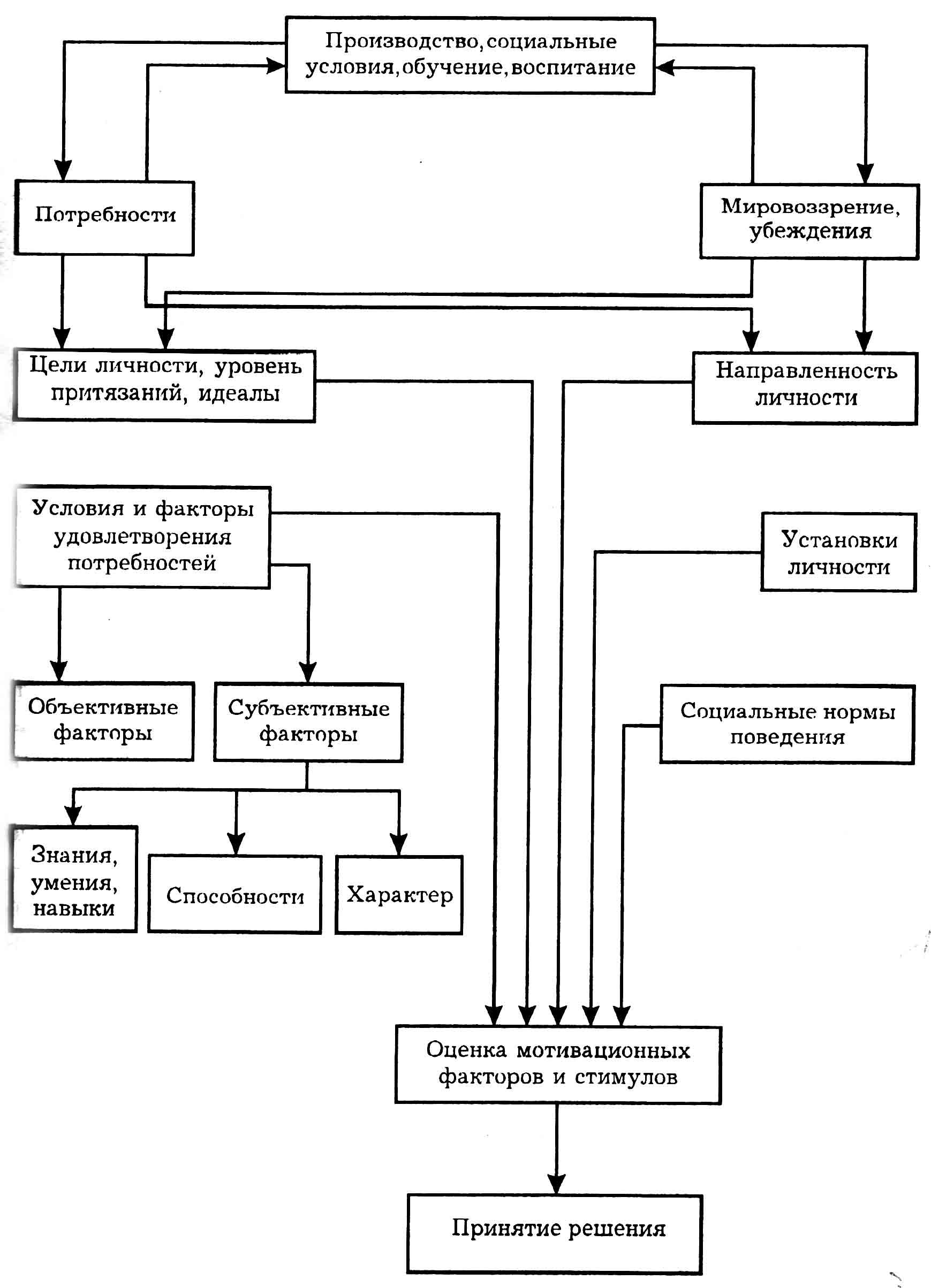
**Проблема врождённого и приобретённого в мотивации**

Базовый, первичный характер отмеченных мотиваций приводит к тому, что их действие часто не осознаётся, но они вносят свою долю в тот котёл бессознательно бушующих страстей, который определяет динамические тенденции поведения человека, в том числе и деятельностного.

**Качественная характеристика мотивов.** В качественном отношении мы выделяем три категории потребностей: материальные, духовные и социальные. Духовные потребности подразделяются на познавательные и эстетические. По выражению Л. И. Божович, намерения питаются за счёт побудительной силы потребностей, их вызвавших. Намерения являются результатом опосредования этих потребностей сознанием. Таким образом, потребности начинают действовать через сознательно поставленные цели, принятые решения и намерения. Но с другой стороны эти потребности в ряде случаев превращаются в личностно-значимые и начинают сами выступать в роли потребностей личности. В первом случае побуждения долженствования выступают как стимулы, во втором – как мотивы.

**Мотивация и этика.** Вопрос о мотивации выбора профессии, её принятия и реализации будет рассмотрен односторонне, если мы не затронем проблему этики и этических норм. Деятельность будет добродетельна в отношении субъекта деятельности, если она позволит раскрыться его возможностям, проявиться его индивидуальности, позволит трудиться продуктивно, проявить свободу творчества. Деятельность будет добродетельной по отношению к другим, если она позволит реализовать те же этические принципы, что и по отношению к самому себе. Отмеченная связь мотивации, этических принципов и способов деятельности особенно наглядно проявляется в деятельности учителя, в учебной деятельности.

Оценивая связанные с профессиональной деятельностью факторы, способные удовлетворить потребности, с учётом своих способностей, а также условий деятельности (рис. 1. 3), человек приходит к решению принять или не принять профессию, а если принять, то в какой мере и в каком аспекте. Принятие профессии порождает желание выполнить её определённым образом, порождает определённую детерминирующую тенденцию и служит исходным моментом формирования психологической системы деятельности.



*Рис. 1. 3. Схема мотивации деятельности*

В заключение отметим, что, согласно представлениям П. К. Анохина, именно взаимодействие мотивационных, сенсорных и подкрепляющих возбуждений лежит в основе образования условных рефлексов в головном мозге, следовательно, они определяют и нейрофизиологические механизмы научения. При этом мотивации являются «мощной энергетической основой, совершенно необходимой для образования условных рефлексов и сложных навыков».

**2. 3. Особенности профессиональной мотивации**

Ещё один фактор – мотивационный возраст. Психологи утверждают, что самой сильной мотивацией обладают молодые люди в возрасте 20-35 лет. Возраст 35 – первый пик карьеры. После мотивация начинает снижаться. Во многих случаях, если работа не приносит морального удовлетворения, человек её меняет. Снижение мотивации часто происходит, если человек слишком долго работает на одном месте. Считается полноценным каждые 4-5 лет менять место своей работы. Другой важный фактор сохранения мотивации – постоянное обучение. Информация, полученная в ходе учения, заставляет человека двигаться к новым вершинам. Но, самым важным фактором в поддержании мотивации на высоком уровне является постоянный самоанализ своих собственных психических и физических ресурсов и своего нынешнего положения на карьерной лестнице.

**2. 4.** **Движущая сила успешного профессионального определения**

Движущая сила успешной карьеры всегда – либо желание компенсировать свои слабости и преодолеть комплекс неполноценности, либо естественное стремление к самовыражению. Существует ряд других факторов, побуждающих человека двигаться по жизни вперёд. Самая знаменитая – теория Маслоу – утверждает, что человеком движут пять основных потребностей: физиологические, в безопасности, в личном статусе, социальном и, наконец, потребность в самовыражении. Потребности более высокого уровня – в социальном статусе и в самовыражении – подчиняют в себе потребности уровня более низкого – физиологические и безопасности. Согласно концепции Херцберга, на отношение к работе влияют два фактора – гигиенический и собственно мотивационный. Гигиенический фактор связан с общими условиями труда, с системой оплаты и вознаграждений. Мотивационный – с возможностью проявить себя, выразиться в собственном творчестве и в принятии решений. Если этого нет, то работа не принесёт полного удовлетворения, без чего человек не может достичь в ней хорошего результата.

В теории Д. Мак – Клелланда людьми движут потребности во власти, успехе и сопричастности. Ориентированные на власть руководители желают командовать и распоряжаться, подчинять себе других людей. Ориентированные на власть, как правило, обладают хорошими организаторскими способностями. Но важно видеть вектор власти – направляет ли её руководитель на собственное благо или на благо фирмы и общества в целом. Неуёмное стремление к власти нередко отталкивает прежних соратников от чрезмерных властолюбцев. Нередко свои победы им приходиться праздновать в одиночку или в окружении подхалимов.

Люди, ориентированные на успех, в противоположность этим властолюбцам, предпочитают профессиональные стимулы. В работе для них очень важно почувствовать вызов своим силам. Предпочитают работать в одиночку, когда их достижения хорошо видны. Хорошая карьера для них – возможность заниматься любимым делом.

Ориентированные на сопричастность больше всего ценят не саму работу, а дружеское общение и наличие друзей. Соответственно хорошая карьера для них – попадание в дружный и дающий хорошую психологическую защиту коллектив.

Для нормального функционирования организации нужен тот, кто умеет организовывать и объединять людей общими целями. Нужны те, кто умеет хорошо выполнять требуемую работу. Нужны те, которые могут скреплять коллектив положительными эмоциями.

Согласно теории справедливости Адамса, человек считает свою карьеру хорошей, если он видит, что с ним поступают по справедливости, то есть результаты его труда оплачиваются также, как и результаты его коллеги.

В процессуальной теории мотивации Аткинсона индивиды делятся на два типа – одни стремятся к успеху, другие стремятся избежать неудачи. Второй тип индивида живёт со своими установками, в ладу со своей психологией, но большой профессиональный успех к людям с такими установками обычно никогда не приходит.

В мотивационной теории ожидания Врума – Портера строит свою карьеру и переход с одной ступени на другую исходя из учётов своих ресурсов, привлекательности вознаграждения, соответствия усилий результатам.

Главное – соответствие жизни вашим ожиданиям. Хочется отметить несколько факторов, которые стимулируют людей к карьерному продвижению. Один из важнейших показателей успеха в бизнесе – деньги. Однако у самых успешных предпринимателей мотив получения наивысшей прибыли отсутствует.

Знаменитый бизнесмен Хаммер признаётся в своей книге «Мой век – двадцатый»:»Для меня бизнес – это не просто средство обогащения: накопление богатства никогда не было для меня самоцелью. Бизнес доставляет мне удовольствие потому, что он постоянно стимулирует, требует ежедневной концентрации всех умственных способностей для решения бесконечного количества разнообразных проблем, начиная с мельчайших деталей и кончая принципиальными решениями».

Для того, чтобы установить какими качествами необходимо обладать для успеха в конкретном виде деятельности, надо уметь анализировать свои интересы и склонности, особенности внимания, памяти, воображения, мышления и характера. Это помогает вооружить индивида методами самопознания, они дадут тем самым ориентир в выборе будущей профессии.

**III. Тестовые методики в профориентационной работе.**

“Если вы удачно выберете труд и вложите в него свою душу, то счастье само Вас отыщет”, писал К.Д. Ушинский.

Верно выбранная профессия приносит человеку не только знания, опыт, мастерство, но и радость, сознание своей полезности, счастье.

Проблема методов профессиональной диагностики – это часть более общей проблемы, которая связана с вопросами профконсультации. Роль профдиагноста – помочь человеку не ошибиться в оценке своих способностей; право выбора, при любом заключении специалиста, всегда остается за личностью.Главную роль профконсультации как формы работы мы обосновываем тремя положениями, которые зашифрованы мнемотехнической аббревиатурой **РАСТИМ**.

1. **РА**- развитие. В этом положении заключены два момента. Во-первых, современная психодиагностика интеллекта не располагает методиками, позволяющими исследовать задатки. Во-вторых, в соответсвии с принципом развития психики достигнутый уровень будет меняться. Прогноз этого изменения возможен не просто вероятный, но вообще очень приблизительный.
2. **СТИ** – стиль. Здесь стоит обратиться к достаточно известным работам об индивидуальном стиле деятельности Е.А. Климова, В.В.Белоуса и др. В рамках данного научного направления показано, что не смотря на различия в индивидуально-типических особенностях, работники могут достигать одинакового уровня продуктивности в профессиональной деятельности за счет формирования индивидуального стиля формирования индивидуального стиля деятельности.
3. **М** – мотивация. Данный фактор нам представляется наиболее важным. Влияние мотивации на продуктивность деятельности всегда считалось чрезвычайно существенным. В ряде исследований по психологии индивидуальной деятельности, в том числе и в наших собственных, было показано, что успешность деятельности определяется не только силой мотивации (классический закон Йеркса-Додсона), но и структурой мотивов. Более того, в экспериментальных исследованиях В.А. Якунина, Н.И. Мешкова и др. установлено, что положительная профессиональная мотивация не компенсируется никаким высоким уровнем специальных способностей.

Обратного же явления не происходит: отрицательная профессиональная мотивация не компенсируется никаким высоким уровнем специальных способностей. Подчеркивая большое значение фактора мотивации, мы должны понимать, что современные возможности психодиагностики профессиональной мотивации ограничены. Необходима разработка более надежных тестовых опросников, а ещё желательнее проективных методик. Профессиональная диагностика опирается на потрясающее открытие в психологии, которое долгое время было недоступно отечественным практикам – психологам: между психотипом и профессией существует четкая и определенная взаимосвязь.

Открытие это совершил знаменитый швейцарский психолог Карл Густав Юнг (1875-1961 гг). Благодаря его работам в практической психологии, стало возможным системное описание личности – это называется типология. А на основе типологии можно сделать научный прогноз развития психотипа, в том числе и его профессиональной ориентации.

Разных теорий о существовании внутри личности некоего ядра к началу XX века тоже было более чем достаточно. А то, что у человека существует подсознание, ещё Фрейд утверждал. Юнг не только подтвердил это, но и доказал, что подсознание у разных людей устроено по – разному. И тем заложил базу для построения теории личности.

Попробуем просто объяснить теорию Юнга:

Принятие

решения

Переработка

информации

Восприятие

информации

S T

N F

Рис. 1

*Модель информационного процесса*

Представим мозг человека в виде пункта переработки информации. У этого пункта есть вход и выход. На входе мозг получает информацию, на выходе – выдает решение (рис. 1). Так вот, Юнг установил, что люди по- разному воспринимают информацию, и разделил их на две группы:

* группа “**S**” воспринимает только практическую, конкретную информацию, ту которую можно увидеть, услышать, потрогать;
* группа **“N**” воспринимает отвлеченную информацию в виде картин и образов.

Решения тоже можно принимать по- разному. И тут Юнг выделил две группы:

* группа “**T**” оценивает информацию объективно, логически (правильно- неправильно) и также принимает решение;
* группа **“F**” оценивает информацию субъективно, этически (хорошо- плохо) и также принимает решение.

Таким образом, Юнг выделил 4 основные психические функции: S – конкретность, N –интуиция, Т-логика, F – этика, которые явились базовыми (рис. 2.3)

= S =T

Объективо-

логически

Как оценить инфор-

мацию

Сбор практической (конкретной) информации

=T

Субъективно-

этически

Сбор понятной (невидимой) информации

=N =F

=F

Рис. 2.3

*Модель психических функций*

Юнг ввел ещё два дополнительных параметра человеческой психики*: экстраверсия* (Е) и *интроверсия* (I). ”Экстра” означает “наружу”. Они “из кожи вон” лезут, чтобы покорить весь мир. А вот “интра” означает “внутрь”. Интроверт, как черепаха, прячется в свой панцирь.

Получилось восемь базовых психотипов. Майерс и Бриггс они дополнили классификацию психотипов по Юнгу и получилось 16 рабочих психотипов.

Классификация психотипов по Юнгу

С последующими дополнениями по Майерсу и Бриггсу

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | По Юнгу (1920) | По Майерс- Бриггс (1950) |  |
| 1 | ES –сенсорный экстраверт | ESTP – антрепренер (Маршал)  ESFP – тамада (политик) | 1.  2. |
| 2 | EN –интуитивный экстраверт | ENTP – изобретатель (искатель)  ENFP – журналист (советчик) | 3.  4. |
| 3 | ET – логический экстраверт | ETSJ – администратор (управитель)  ETNJ – фельдмаршал (предприниматель) | 5.  6. |
| 4 | EF – этический экстраверт | EFSJ –торговец (энтузиаст)  EFNJ- педагог (наставник) | 7.  8. |
| 5 | IS –сенсорный интроверт | ISTP – мастер (мастер)  ISFP – художник (посредник) | 9.  10. |
| 6 | IN – интуитивный интроверт | INTP – архитектор (критик)  INFP – романтик (лирик) | 11.  12. |
| 7 | IT – логический интроверт | ITSJ – опекун (инспектор)  ITNJ – исследователь 9аналитик) | 13.  14. |
| 8 | IF –этический интроверт | IFSJ – хранитель традиций (хранитель)  IFNJ –предсказатель (гуманист) | 15  16 |

Примечание к таблице:

1. Латинскими буквами дано международное обозначение психотипов.
2. Приведено наименование психотипов, применяемое в США, в скобках в России.

Майерс и Бриггс создали инструменты для типирования – целый набор разнообразных тестов. Один из тестов, адаптированный российскими учеными, ознакомимся в этой главе. Ознакомимся более подробно с четырьмя парами типологических черт:

Экстраверсия – интроверсия

Конкретность- интуитивность

Логика – этика

Определенность – гибкость

В каждом человеке есть, как правило, противоположные черты, но одна из них преобладает.

Экстраверсия (Е) и интроверсия (I). Интроверт пытается спрятаться, столкнувшись с кем- нибудь или чем- нибудь незнакомым, застенчив, менее навязчив, чем экстраверт. Экстраверт будет вести себя решительно и раскованно, отзывчив, полон энтузиазма.

Конкретность (S) и интуитивность (N). Вторая пара базовых качеств – самая сложная для диагностики. Для “конкретного” человека обещания святы, нарушение договоренности – почти трагедия. Он активно взаимодействует с окружающим миром, практичен. “Интуитивный”, напротив, к изменению планов отнесется совершенно спокойно, N типом трудно управлять, он более изобретателен.

Логика (Т) и этика (F). Если Вы логик (Т), от вас чаще всего можно услышать “Зачем?” и “Почему?”. Если этик (F) –“Для кого?”. F- тип ориентирован на людей, он тонко различает эмоции других, у него богатая мимика. По лицу логика вы никогда не угадаете его эмоционального состояния.

Определенность (J) и гибкость (P). J тип старается вовремя подготовиться к занятиям в школе, не любит опаздывать на свидания, ответственно относится к обязанностям на работе. Р типа совершенно не волнует, успеет он к назначенному времени или нет, не любит ничего планировать заранее и вообще не любит ограничивать себя какими бы то ни было рамками.

Эти восемь типологических качеств личности можно разбить на две пары: одна “мыслительная” (S-N, T-F), вторая “двигательная” (E-I, J-P).

Объяснение психотипов и перечень профессий, соответсвтующий им перечень профессий.

**ESTP “Маршал”**

Примерный перечень профессий

|  |  |
| --- | --- |
| * Менеджер * Прокурор * Спортивный * комментатор, репортер * Шеф- повар * Фермер * Плотник, столяр, строитель | * Банкир * Детектив, следователь, пилот   Профессиональный спортсмен, тренер   * Художник –прикладник * Бармен |

**ESTJ “Управитель”**

Примерный перечень профессий

|  |  |
| --- | --- |
| * Менеджер * Организатор крупных * сетевых структкр * Строитель * Учитель * Военнослужащий | * Банкир, экономист * Инженер – механик * Управляющий делами * Аудитор |

**ISTJ “Инспектор”**

Примерный перечень профессий

|  |  |
| --- | --- |
| * Менеджер, инспектор, бухгалтер * Хирург, дантист * Фармаколог * Учитель (точные науки) * Библиотекарь * Офис- менеджер | * Военнослужащий * Ст. медсестра, лаборант * Правовед, секретарь суда * Электротехник, * механик, программист |

**ISTP “Мастер”**

Примерный перечень профессий

|  |  |
| --- | --- |
| * Пилот, охотник, пожарник * Специалист * по вооружению, автогонщик * Фермер, механик, плотник, столяр * Мастер по ремонту ЭВМ * Менеджер | * Разведчик * Программист * Специалист по медтехнике * Тренер * Художник по рекламе |

**ESFP “Политик”**

Примерный перечень профессий

|  |  |
| --- | --- |
| * Дипломат * Фотограф * Артист * Продавец * Тренер | * Менеджер * Кинопродюсер * Шоу- бизнесмен * Агент турбюро * Ветеринар, инструктор- собаковод |

**ESFJ “Энтузиаст”**

Примерный перечень профессий

|  |  |
| --- | --- |
| * Семейный врач, * стоматолог, окулист * Учитель , тренер * Менеджер * Стилист, визажист * Промоутер | * Продавец * Агент по недвижимости * Работник социальной сферы * Бухгалтер * Секретарь, регистратор |

**IFSJ “Хранитель**”

Примерный перечень профессий

|  |  |
| --- | --- |
| * Менеджер * Учитель, библиотекарь * Стоматолог, * физиотерапевт, семейный врач * Дизайнер интерьеров * Бухгалтер | * Работник социальной сферы * Хранитель музея * Офис- менеджер * Экономист * Консультант |

**ISFP “Посредник”**

Примерный перечень профессий

|  |  |
| --- | --- |
| * Модельер одежды, дизайнер * Художник, танцовщик * Оператор компьютера * Лесник, ботаник, геолог * Официант, секретарь | * Столяр, ювелир, садовник * Физиотерапевт, массажист * Топограф, геодезист * Дрессировщик * Менеджер |

**ENTP “Искатель ”**

Примерный перечень профессий

|  |  |
| --- | --- |
| * Специалист по * стратегическому планированию * Политолог, социолог * Специалист по * связям с общественностью * Разработчик компьютерных систем * Консультант по менеджменту * Менеджер промышленного дизайна | * Маркетолог * Агент по продаже недвижимости * Изобретатель * Владелец ресторана, бара |

**ETNJ “Предприниматель”**

Примерный перечень профессий

|  |  |
| --- | --- |
| * Специалист в * области бизнес- консалтинга * Предприниматель, бизнесмен * Финансист * Эксперт по вопросам инвестиций | * Юрист (налоговый консультант) * Научный работник * Психолог- теоретик * Преподаватель |

**INTJ “Аналитик”**

Примерный перечень профессий

|  |  |
| --- | --- |
| * Ученый, найчный работник * Специалист по * компьютерным системам * Кардиолог, фармаколог * Политический обозреватель * Писатель, журналист | * Преподаватель университета * Экономист * Психолог, психиатр * Адвокат (административное право) * Архитектор, художник |

**INTP “Критик”**

Примерный перечень профессий

|  |  |
| --- | --- |
| * Специалист по системному анализу * Специалист по * разработке * программного обеспечения * Психоаналитик * Изобретатель | * Ученый, преподаватель вуза * Археолог, историк, политолог * Маркетолог * Финансовый аналитик * Фотограф, писатель, художник * Нервопатолог |

**ENFP “Советчик”**

Примерный перечень профессий

|  |  |
| --- | --- |
| * Журналист, сценарист, драматург * Специалист по рекламе * Психолог, социолог * Консультант по выбору профессий | * Специалист по РR * Бизнесмен * Учитель * Менеджер по кадровой политике |

**ENFJ “Наставник”**

Примерный перечень профессий

|  |  |
| --- | --- |
| * Писатель, журналист * Преподаватель * Специалист по PR * Руководитель * общественной организации | * Психолог * Рекламный агент * Артист эстрады, театра * Агент по найму * Телепродюсер |

**INFJ “Гуманист”**

Примерный перечень профессий

|  |  |
| --- | --- |
| * Психолог- консультант * Администратор в здравоохранении * Координатор программ * помощи сотрудникам | * Преподаватель * Библиотекарь * Менеджер по персоналу * Драматург, поэт, романист |

**INFP “Лирик”**

Примерный перечень профессий

|  |  |
| --- | --- |
| * Художник, архитектор * Актер, музыкант * Менеджер по рекламе * Психолог, логопед * Работник социальной сферы | * Писатель, поэт, журналист * Издатель * Преподаватель вуза * Библиотекарь * Референт |

КАК РАБОТАТЬ С ОПРОСНИКОМ

1. Инструкция по работе с опросником

Вам предлагается опросник, состоящий из 28 пар утверждений. Что вам следует сделать:

* В каждой паре выберите то, что вам больше подходит в большинстве случаев жизни, либо “а”, либо “б”. Подчеркнем, что все ответы равноценны, правильных и неправильных здесь быть не может
* После выбора конкретного варианта ответа оцените его в баллах, исходя из того, чтобы сумма баллов равнялась 10 (Например: а=3; б=7). Старайтесь реже отвечать равноценным вариантом, когда а= 5 и б=5.
* Просьба работать в темпе, подолгу не размышляя над ответами.

1. Обработка результатов.

* Подсчет результатов производится простым суммированием количества баллов (ответов по варианту “а”и “б”) во всех вертикальных столбцах регистрационного листа с записью результатов в пустые ячейки (внизу каждого из столбцов)
* Таким образом, вы получите четыре пары чисел в нижних ячейках. Затем обведите ту букву (E или I, S или N, T или F, J или P), которой соответствует большее число из пары. Если числа окажутся равными (а=35;б=35), то необходимо обвести левую букву для женщин и правую для мужчин.
* В результате вы получите четыре обведенные кружком буквы. Их сочетание обозначает ваш психологический тип.

По итогам проведенного теста психологом могут быть сделаны выводы о том соответствуют ли самооценка детей по выбору профессии, объективным результатам теста и на сколько эти результаты соотносятся с оценочными суждениями родителей. Результаты можно сравнить также с наблюдениями учителей и классного руководителя; откуда психолог может дать рекомендации по выбору профессии.

Рассмотрим результаты:

В тестировании участвовало 22 учащихся 10“б” МОУ № 14 г. Полевского (в 9-м классе профессионального тестирования не проводилось.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Результаты теста**  **по Майерс-Бриггс** | **Кол-во**  **Уч-ся** | **Самооценка** | | |
| **Совпадает с результатами**  **теста** | **Не совпадает с результатами**  **теста** | **Не знаю** |
| **INFP – Советчик** | 7 | 3 | 4 | 3 |
| **ESTP –Маршал** | 4 | 2 | 2 |  |
| **ISFP – Политик** | 3 | 2 | 1 |  |
| **ISTP – Мастер** | 2 | 1 | 1 |  |
| **ESTJ – Инспектор** | 2 |  | 2 |  |
| **ISFP- Посредник** | 1 | 1 |  |  |
| **INFS – Наставник** | 1 |  | 1 |  |
| **ENTS – Аналитик** | 1 | 1 |  |  |
| **ESFS –Энтузиаст** | 1 |  |  |  |

Полученные данные позволяют сделать вывод, что самооценка учащихся в выборе профессии и результаты тестирования по Майерс-Бриггс совпадают лишь в малой части, имеется также группа не определившихся в выборе профессии. Психологам необходимо проводить индивидуальную работу с получившимися тремя группами учащихся.

1 группа, где результаты тестирования и самоопределения совпадают. Здесь необходимо дальнейшее развитие способностей ребенка по избранной профессии, т.к. реально существуют данные для профессии. Классный руководитель может взять на себя просветительскую функцию (книги, журналы, экскурсии).

2 группа, где результаты тестирования вошли в противоречие с желаниями ребенка в выборе профессии. Поскольку эта группа достаточно многочисленна необходима целенаправленная работа школьного психолога по убеждению ребенка в ошибочности его профессиональных предпочтений, поскольку тест дает достаточно объективные данные о способностях к той или иной профессии. Классный руководитель в содружестве с психологом углубленно работает над устранением излишнего эмоционального фактора в выборе профессии; так же классному руководителю рекомендуется проводить информирование родителей о результатах тестирования и желаниях ребенка.

3 группа, где результаты тестирования невозможно сравнить с самоопределением поскольку таковое отсутствует (группа не знаю кем хочу быть). Рекомендуется психологу с помощью тестов, диагностик выявить способности, интересы (карта интересов методика А.Е. Голомштока), изучить факторы привлекательности профессии; дифференциально-диагностический опросник (ДДО Е.А. Климова). Классному руководителю необходимо донести результаты тестирования до родителей, а в работе с ребенком проводить беседы по самоопределению.

В дополнение к проведенному тестированию по Майерс-Бриггс и анкетированию учащихся проведено так же анкетирование родителей по следующим вопросам:

* 1. Хотите ли вы, чтобы ребенок выбрал ту же профессию, что и вы, если ‘да” то по какой причине:

а) профессиональное удовлетворение;

б) востребованность.

* 1. Видите ли вы способности ребенка к этой профессии. Советовались ли вы с психологом по этому вопросу?
  2. Хочет ли ребенок стать вашим приемником? Осуществляете ли вы давление на ребенка или исходите из способностей и желания ребенка.

Поскольку не все родители активно участвовали в анкетировании, не представляется возможным получить полную картину по классу, тем не менее можно сделать вывод, что5 из 15 родителей поддерживают выбор своего ребенка, а так же согласны с результатами теста Майерс- Бриггс. 8 из 15 родителей не согласны с выбором ребенка, но согласны с результатами теста. 2 из 15 не определились кем хотят видеть своего ребенка и подвергают результаты теста сомнению.

Примечателен тот факт, что активнее в анкетировании принимали участие мамы учащихся, они же осуществляют наибольшее давление на ребенка в выборе профессии (не всегда ответственно объективно, а исходя из своих прагматичных интересов).

Всем трем группам родителей школьный психолог может дать соответствующие рекомендации по профориентационной работе с детьми. Для диагностики мотивации профессиональной деятельности нами проводилось с указанным выше контингентом детей методика исследования мотивации профессиональной деятельности К. Замфир в модификации А.А. Реана.

В основу методики положена концепция о внутренней и внешней мотивации. Рецитентам предлагалось прочитать мотивы профессиональной деятельности и дать оценку их значимости по 5-ти бальной шкале. После заполнения листа ответов мы подсчитали показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешне отрицательной мотивации (ВОМ). На основании полученных результатов нами определился мотивационный комплекс личности – соотношение трех видов мотивации: ВМ, ВПМ, ВОМ. К наилучшим, оптимальным мотивационным комплексам относятся (по к.Земфир) следующие два типа сочетаний; ВМ ≥ ВПМ ≥ВОМ и ВМ= ВПМ ≥ВОМ. Наихудшим мотивационным комплексом является тип ВОМ ≥ ВПМ ≥ ВМ. Результаты тестирования настолько разняться друг с другом, что не возможно сгруппировать их в таблицу. Однако, можно отметить, что оптимальных типов сочетаний (вышеуказанные и промежуточные) из 24 отмечается 19. А результатов тестов, где ВОМ , а так же ВПМ преобладают оказалось 5. Рассмотрим результаты тестирования учащегося 10 “б” класса МОУ № 14 г. Полевской Ярославцева В. Итог теста – формула ВМ=ВПМ ≥ ВОМ, где ВМ=5, ВПМ=3, ВОМ=2,5. Совершенно очевидно внутренняя мотивация мальчика на выбор профессии, внешняя позитивная преобладает над внешней отрицательной. Исходя из результатов теста психолог консультирует родителей, сообщает им результаты в виде формулы, поясняет её; с учеником так же проводится разъяснительная работа по итогам теста. Обобщающей работой психолога в данном случае закрепление внутренней мотивации мальчика на выбор профессии.

Привлекая во внимание результаты всего комплексного обследования, т.е. тест Майерс-Бриггс, тест родителей, мотивационный тест К. Замфир психолог получает необходимые данные для индивидуальной профориентационной работы с учащимися, где помощниками ему будут учителя, классный руководитель и родители.

В 11 классе необходимо провести повторное аналогичное обследование с целью корректировки профориентиционной работы,т.к. какие бы надежные, проверенные, уточненные и сложные психо- диагностические методики мы не выбирали следует все таки не забывать: каждая методика, каждый тест имеет право на ошибку . Такова реальность.

**Заключение**

Проблема профконсультирования является одной из сложнейших вопросов в психологии. Данная проблема чрезвычайно актуальна для школьного психолога. Проблематика связанная с профконсультированием очень разнообразна и сложна. В настоящее время, пожалуй, нет единой специальной методики которая бы надежно решала задачу комплексной диагностики профпригодности личности.

Мы считаем, что методики Майерс-Бриггс, анкетирование родителей, мотивационное тестирование по К.Замфир решают вопрос комплексности, а так же высокой надежности профессиональной работы психолога.

Полученные нами результаты не идут в разрез с не тестовыми наблюдениями указанного выше контингента детей учителями и родителями , успешно используются в профориентационной работе в школе, они придают определенную четкость и психологизм.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. Асеев А. Г. Психология личности. М. : Из-во Моск. Ун-та. 1990.
2. Дональдсон М. Мыслительная деятельность детей. М.: Педагогика, 1985.
3. Крегер О., Тьюсон Дж. М. Типы людей. 16 типов личности, определяющих ваши успехи на работе. М.: Персей, 1995.
4. Карнаух И. И., Танаев В. М. Найди себя, или делай то, для чего ты рождён! Екат., 2000.
5. Карпов А. В., Абанина И. Л. К вопросу о влиянии интенсивности мотивации на процесс принятия решения. Ярославль, 1983.
6. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Политиздат, 1972.
7. Маркова А. К. Формирование мотивации учения в школьном возрасте. М.: Просвещение 1983.
8. Немов Р. С. Психология Книга 1. Центр Владас 1997.
9. Петрушин В. И. Настольная книга карьериста. Питер. Серия. Бизнес-психология 2002.
10. Реан А. А. Практическая психодиагностика личности. Учебное пособие. Изд-во С-Петербург 2001.
11. Прашицкая Е. Н. Выбирайте профессию. Уч. Пособие для ст. кл. ср. шк. М.: Просвещение 1991.
12. Робертсон Р. Введение в психологию Юнга. Растов – на – Дону 1999.
13. Хорнби М. Я могу сделать это! 36 действий помогут вам получить ту работу, которую вы хотите. М.: Мн.: Амалфея 1996.
14. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека. Уч. пос. 2-е изд. М. Логос 1996.
15. Юнг К. Психологические типы. М.: СПб 1995.

II

*Природы – трамплины для успеха!*

*Ненастья – залог большого счастья!*

*Потери – залог приобретений.*

Мотивация – это то, что нас двигает, что заставляет нас расти, а попутно – крутиться, вертеться, не давая покоя нашему разуму, телу и чувствам. Важность мотивации доказывают многие психологи, утверждая, что для карьеры значимы не столько способности и условия для профессионального и личностного роста, сколько стремление к собственному развитию. Это стремление в высшей степени зависит от уровней самооценки и самоутверждения, которые в детстве зависят от любви родителей, в зрелом возрасте – от социального статуса, уровня образования и экономического положения. Очень многое из того, что мы пытаемся в жизни сделать и достичь связано с нашим желанием повысить или укрепить нашу самооценку, наше чувство собственного достоинства. Как отмечает Т. Шибутани, те, кто высоко себя ценит, часто склонны работать с большим напряжением. Они считают ниже своего достоинства работать недостаточно хорошо. После наших достижений мы и чувствуем себя лучше, и любим себя больше, и к другим людям относимся теплее. Есть ряд факторов, которые являются движущей силой успешного профессионального определения.

**2. 2. Психические познавательные процессы и стимуляция процессов мышления**

«Знание – сила», - провозгласил великий мыслитель Френсис Бэкон. Часто нам не хватает знаний, чтобы решить наши проблемы! Но и многие знания не есть гарантия нахождения правильного решения. Знания основанные на хорошей памяти, далеко не всегда приводят к высшему проявлению мысли – творчеству. Для улучшения процессов мышления надо постараться улучшить психические познавательные процессы – ощущения, восприятия, память, воображения и т. д.

Для этого существуют различные упражнения на развитие творческого мышления, построенные на основе тестов известных американских психологов Тлфорда и Торренса.

***Тесты Тлфорда***

1. Способность к генерированию идей. Написать как можно большее количество идей, связанных с данной темой. Например: работа на железной дороге в газете. Что надо делать для того, чтобы данная организация хорошо функционировала? Какие работы и должности должны быть введены? Найти необычное применение обычного предмета – карандаша, кирпича, палки, верёвки. Это задание можно использовать для оценки спонтанной гибкости, на основе перехода из одного класса объектов в другой. Так кирпич можно использовать в строительстве, но из него можно сделать пудру для посыпки дорожек в саду или чистить этой пудрой кухонную посуду.

Заранее надо предупреждать об использовании предметов только в гуманных целях. После каждого задания, если оно выполняется в группе, следует обсуждение, в ходе которого выражаются самые остроумные и оригинальные ответы.

1. Развитие ассоциативной беглости. Написать синонимы какого-нибудь слова. Например, синонимами слова «жёсткий» будут – бессердечный, негибкий, суровый, холодный, твёрдый, крепкий, строгий, безжалостный, резкий.

3. Развитие адаптивной гибкости (тест «Спички»). В наборе прилегающих друг к другу квадратов, составленных из спичек, надо собрать столько спичек, чтобы получилось определённое количество квадратов.

1. Развитие невербального интеллекта. Придумать простые символы к предметам или действиям, то есть символически выразить содержание темы: «Гнев», «Гордость», «Свобода», «Любовь», например, «Человек гуляет», «Самолёт взлетает». Буквальное представление темы не принимается во внимание, например изображение гуляющего человека.
2. Развитие семантического видения. Придумать для символа (образа) род деятельности человека (профессию или работу), раскрывающий суть символа (образа). Например, светящаяся электрическая лампочка может символизировать профессию инженера – электрика.

Задание: раскрытая книга, свеча, крест, камень. Согласно Торренсу, креативность – это чувствительность человека к проблемам, к проблемам к знаниях, к дисгармонии окружающей среды. Творческий человек пытается избежать общепринятых и очевидных решений и проверяет свои догадки, пока не найдёт нужного решения. Вот несколько примеров:

1. «Неполные фигуры». Даются фигуры из прямых или волнообразных линий. Предлагается их дополнить таким образом, чтобы получить различные предметы или рисунки, желательно необычные. После этого надо дать своему рисунку название.
2. «Воображаемые небылицы». Задание – сочинить рассказ о поведении животного или человека с какими-либо отклонениями. Например, о собаке, которая не лает; о человеке, который всегда плачет; о льве, который всегда смеётся и т. д.

Варианты авторских творческих заданий, построенных на моделях ***Тлфорда и Торренса*** (выполняются индивидуально или в группе для развития творческого потенциала команды):

1. Ассоциации. Один из участников первой команды выходит из комнаты. В это время вторая команда загадывает простое слово. Затем аналогичное задание предлагается второй команде.
2. Перевоплощения в вещь. Один из участников теста получает указание от ведущего перевоплотиться в определённую вещь. Он должен вообразить себя этой вещью, погрузиться в её мир, ощутить её характер. От лица этой вещи он начинает рассказ о том, как она живёт, что чувствует.
3. Анекдоты. Зачитывается первая часть анекдота. Надо придумать её окончание и затем сравнить его с оригиналом.
4. Кружки и овалы. Это невербальный тест на выявления образной гибкости, беглости и оригинальности. Участникам предлагаются листы бумаги с 20 кругами и с 20 овалами. Надо их дополнить, дорисовав различные предметы или образы, вызванные ассоциациями с этими кругами.

Каждому человеку свойственны определённые способности. По тому, насколько они соответствуют требованиям, предъявляемым конкретной профессией к человеку, обычно и судят по его профессиональной пригодности. Способности человека не являются врождёнными. Ребёнок рождается не с готовыми способностями, с задатками, т. е. С определёнными физиологическими особенностями строения мозга, органов чувств и движения. Они-то и выступают в качестве природных предпосылок развития способностей. Каждому выбирающему профессию важно попробовать себя в разнообразных видах деятельности и научиться выявлять и развивать свои способности. В приложении 1, 2, 3 и 4 указаны методы диагностики и упражнения для развития внимания, памяти, выявление интересов и склонностей.

2. 3. Рассмотрим как родители и учителя могут развить мотивацию у детей. Человек, успешно делающий карьеру, всегда обладает высокой мотивацией достижения. Но на формирование его карьеры оказал влияние стиль родительского отношения в детстве. Психологи, изучавшие детей, не обладавших высокой мотивацией достижения, выяснили, что их матери имели ряд сходных черт.

1. Ориентировка на усреднённые социальные стандарты и нормы. Такие родители обычно сравнивают достижения своих детей с достижениями других детей такого же возраста. Зависимость успеха или неуспеха от прилагаемых детьми усилий в учёбе в расчёт не принимается.
2. Жёсткий контроль за выполнением домашних заданий и игнорирование собственных желаний ребёнка. Это подавляет собственную инициативу ребёнка.
3. Объяснение причин неудач ребёнка через отсутствие способностей, а не через количество приложенных усилий. Порицание за неудачу, равнодушие при успехе.

Родители детей, стремящихся избежать неудачи, то есть боящихся получить плохую отметку в школе, редко хвалят своих детей за их достижения. Неудачи детей гораздо чаще вызывают у них упрёки и недовольство. При более тщательном рассмотрении особенностей таких родителей выясняется, что они придерживаются преимущественно авторитарных методов воспитания и неуспехи их детей служат хорошим поводом для проекции на них собственного внутреннего напряжения и раздражения. Сформированная таким образом в детстве мотивация называется «избегание неудачи». Впоследствии она проносится через всю жизнь. Взрослый человек будет бояться поражения и не станет особенно стремиться к успеху, ибо его заниженная самооценка, сформированная родителями, помешает этому. Рекомендации, которые могут дать родители, желающим, чтобы их дети в жизни добились успеха:

1. хвалить своего ребёнка за малейшие успехи.
2. любить ребёнка безословной любовью вне зависимости от того, какие оценки он приносит из школы.
3. давать понять своему малышу, что недостаток способностей во многих случаях может быть компенсирован дополнительным усердием и трудолюбием.

Мотивацию можно повысить в ходе специальных тренингов. Один из таких тренингов был в своё время разработан американскими психологами и дал хорошие результаты. Создатель тренинга Ричард де Чармс в своей концепции исходил из того, что в основе первичной мотивации человека лежит стремление изменить окружающую его действительность в желаемом направлении. Но при этом человек может быть как субъектом, так и объектом своего поведения. Каждому человеку свойственно воспринимать себя либо преимущественно «источником», либо преимущественно «пешкой». Это внутреннее самовосприятие во многом определяет характер поведения человека. Разница в мироощущении может быть показана на примере школьника, который ощущает себя «пешкой» по дороге в школу и «источником» по дороге из школы домой. Исследования Ричарда де Чармса и его сотрудников показали, что те учащиеся, которые воспринимали себя «источником» собственного поведения, имели более высокую успеваемость, более высокий уровень развития необходимых навыков, показатель посещаемости занятий.

Работа по мотивационному тренингу включала в себя следующие виды занятий:

*Самоанализ.* В специальных тетрадях учащиеся описывали себя, своё окружение и их отношения с этим окружением. Надо было постараться выявить свои сильные и слабые стороны в решении тех или иных проблем.

*Цели и средства.* В ходе дискуссии с учителями учащиеся ставили перед собой цели, которые им необходимо достичь в ближайшем будущем, и определяли те средства, которые ведут к достижению целей.

*Сочинение «героических» рассказов.* На основе картинок-тестов дети писали сочинения, в которых герой пытался достичь некоторых целей или старался сделать какое-нибудь дело лучше, чем он это делал раньше.

При анализе рассказа на тему «Мальчик со скрипкой» обращалось внимание на шесть признаков мотивационного действия и их связь со внешними и внутренними причинами поведения героя:

1. характер целеполагания – герой рассказа сам решил совершить данное действие или его кто-то заставил?(«Мальчик сам решил, что непременно научиться хорошо играть на скрипке»);
2. имеет ли отношение данная деятельность героя к достижению поставленной цели? Деятельность должна быть средством или необходимой ступенькой в движении к цели? («С этого дня мальчик начал каждый день по два часа заниматься музыкой»);
3. Понимание обстоятельств и условий, в которых приходиться осуществлять свою жизненную цель. («Мальчик хорошо знал и понимал, что родители не хотели бы видеть его музыкантом»);
4. характер ответственности за принятые решения. Своя или чужая ответственность лежит на принятом решении? («Мальчик понимал, что только он сам должен планировать свои занятия»);
5. степень уверенности в себе. («Мальчик был абсолютно уверен в своих силах и в том, что он добьётся поставленной цели);
6. характер контроля над своими действиями – внутренний или внешний. («Даже когда дома никого не было, мальчик старательно занимался музыкой, ни на минуту меньше обычного»).

Интересно было наблюдать, как по мере формирования у них личностной причинности и герои в рассказах учащихся, и сами учащиеся в своём поведении становились более реалистичными, более ответственными, более уверенными в себе. Они чаще стремились к достижению собственных целей и намерений, чем к выполнению задач, поставленных перед ними другими. Очень важным является правильное соотношение директовности в руководстве детьми и их самостоятельности. Способность стать «источником» резко снижалась, когда влияние учителя на учащихся было слишком велико. Но эта способность оставалась низкой и в том случае, когда учащиеся оказывались предоставленными сами себе, учитель шёл у них на поводу, позволяя им делать всё, что им хочется.

Можно проследить следующую зависимость: чем более моноличным было межличностное общение, чем больше в нём одна из сторон доминировала – либо взрослые, либо дети, - тем хуже становились условия для формирования личностной причинности и тем хуже эффективной оказывалась учебная деятельность.

Думается, что результаты этих научных исследований, проведённых в школе, небесполезны и для взрослых людей – руководителей различных организаций и их подчинённых, желающих делать успешную карьеру.