

Содержание:

ВВЕДЕНИЕ

“Чем бы таким мне интересным заниматься по жизни?” – вопрос, который в той или иной форме рано или поздно задает себе каждый человек. “Проблема самоопределения есть, прежде всего, проблема определения своего образа жизни”- писал С. Л. Рубинштейн. В современном мире, где существует большое разнообразие профессиональных специальностей, где каждая по-своему интересна и многообещающе перспективна, правда бывает сложно определиться со своими предпочтениями. Склоняясь к той или иной специальности, начинаешь задумываться о требуемых и имеемых личностных качествах и в итоге так и начинается путь изучения себя с точки зрения профессиональной самореализации. Надо ли говорить, что этот вопрос влияет не только на качество и образ жизни в материальном плане, он важен и в плане эмоционального здоровья, и, как следствие (если рассматривать с т.з. психосоматики) - физического.

Существует множество, как научных, так и эзотерических способов, и теорий познаний себя и своих предрасположенностей. Кому-то ближе план рефлексии о своих детских склонностях и чертах характера, кто-то придерживается деятельного подхода: пробовать все подряд “методом тыка” пока не получится что-нибудь, совсем отчаявшиеся идут к астрологу. Еще один способ в определении профессиональной направленности занимают референтные группы- это ближайшее социальное окружение, которое вызывает эффект подражания и способствует появлению массового увлечения некоторыми профессиями. По данным социологических опросов, довольно много молодых людей выбирают профессию по совету знакомых. При этом возрастает вероятность, что выбранная профессия окажется не совсем подходящей для конкретного человека. Что приводит к фрустрации и способствует возникновению различных комплексов, неврозов, общему дискомфорту, потерянности по жизни, склонности к перемене мест работы. Это еще один из ненадежных источников познания себя, о чем свидетельствует статистика – 47% граждан^[1] не работают по профессии.

Наряду с надежной информационной ориентацией, чрезвычайно важно умение разбираться в себе и своих способностях, мотивах выбора профессии и интересах при помощи достоверных, валидных научных способов. Эти данные могут быть

получены с помощью традиционных психологических методов наблюдения, беседы, опроса. Но более стандартизованный вид они приобретают после проведения специального психодиагностического обследования.

Не существует общепринятой универсальной методики по профориентации на все случаи жизни, поэтому в процессе практической деятельности профконсультант стоит перед выбором батареи диагностических методик, наиболее подходящей для решения задачи в конкретной профориентационной ситуации.

Объект исследования: профориентационная диагностика склонностей личности. Предмет: методики, выявляющие профессиональные склонности. Цель: проанализировать методологические основы профориентационной диагностики склонностей личности.

Задачи:

1. Изучение научных концепций и теоретических основ профессионального определения личности.
2. Сравнение методологических основ диагностики профессиональных склонностей личности.
3. Анализ методов диагностики профессиональных склонностей личности.
4. Апробирование методик диагностики профессионального определения.

Гипотеза: предположим, что методики диагностики профессиональных склонностей действительно помогают нуждающимся в профессиональном становлении.

Методы:

- 1) общетеоретические (сравнительный анализ, синтез, классификация);
- 2) эмпирические (методы изучения литературы, анкетирование, тестирование, опрос).

Практическое значение: исследование проводится для общего понимания лучших научных профориентационных методик и их практической результативности для лиц, ставших перед вопросом личной профессиональной склонности.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СКЛОННОСТЕЙ.

1.1. Сущность профессиональных склонностей и интересов.

При выборе профессиональной деятельности человек, как правило, старается придерживаться трех основных составляющих: “хочу”, “могу”, “надо”.

“Надо” – это потребность рынка труда. Выбирая профессию, человек должен согласовывать свой выбор с ее актуальностью в текущем времени и потребностью производства в таких кадрах.

“Могу” – это физиологические характеристики и способности человека. Индивидуально-психологические особенности, дающие возможность успешности выполнения какой-либо деятельности, которая не обязательно сводится к имеющимся знаниям и навыкам, скорее наработка дается относительно просто.

“Хочу” – это интересы и склонности. Интерес заключается в стремление к познанию чего-либо, желание изучать этот вопрос. Склонности — избирательная направленность индивида на определенную деятельность, побуждающая ей заниматься [13, с. 223].

Интересы могут становиться склонностью со временем. Настоящая склонность обычно состоит из устойчивого, длительного интереса к вопросу и стремления к деятельности в том направлении.

Между интересами и склонностью много общего, но есть ключевое различие: в склонности есть как содержательно-оценочная сторона (отношение к чему-либо), так и динамическая, побудительная (стремление что-то делать), в свою очередь, интерес имеет только первую сторону.

Интересы и склонности состоят в перечне профессионально важных качеств в dictionary of occupational titles, DOT (словарь профессий); они распределены по десяти факторам, различные сочетания которых и есть образцы интереса к разным видам профессиональной деятельности.

В DOT выделены следующие склонности:

- Склонность к производственной деятельности, приносящей видимые результаты,
- склонность к обработке материалов,

- склонность к деловым контактам,
- склонность к рутинному труду,
- склонность к нравственному воспитанию людей,
- склонность к особой заботе о своем престиже,
- склонность к интеллектуальной деятельности, связанной с общением,
- склонность к научно-технической деятельности,
- склонность к абстрактному мышлению и творческому труду,
- склонность к технике и управлению механизмами.

Склонности могут различаться по широте, т.е. их количеству и разнообразию у личности; по продолжительности и разной степени осознанности. Те или иные склонности могут занимать разное место в устремлениях личности: от неважного до придающего смысл жизни. На формирование и проявление склонностей оказывают влияние особенности типа темперамента человека: скорость, устойчивость и интенсивность протекания психических процессов.

Склонности зависят не только от особенностей нервной системы, но и от личностных особенностей. Например, если опираться на теорию З. Фрейда, люди с оральным типом личности, которые общительны, разговорчивы, любят поспорить, часто имеют склонность к профессиям орального типа (юристы, проповедники, радиокомментаторы, певцы, повара и т. п.). Люди с личностью анального типа, для которых характерны любовь к порядку, упрямство, экономность и самоконтроль, должны предпочитать такие профессии, как бухгалтерское, библиотечное или банковское дело, обеспечение технической безопасности [14, с. 26].

Профессиональное определение личности имеет ряд этапов, начиная от неосознанной игры ребенка, до постепенно сознательного выбора деятельности с опорой на склонности у взрослого человека.

Важность выявления склонностей личности к той или иной профессии также обусловлена их связью со способностями. При этом понимание этой связи в психологии неоднозначно. Например, А. Ф. Лазурский, К. Платонов отождествляли эти два понятия. Б. М. Теплов допускал возможность независимого развития склонностей и способностей и даже противоречия между ними на разных этапах развития.

Причины несоответствий между способностями и склонностями заключаются в недостаточной выраженности: при наличии склонности слабая способность, причиной может быть неоправданная переоценка, что может породить

самоуверенность и снизить усердие, и социальная обусловленность выбора деятельности (мода на профессию, ее престижность в обществе, выбор профессии по совету); при наличии способности не выражена склонность: ее утрата вследствие потери интереса к деятельности из-за неправильного обучения (его однообразности, чрезмерных требований) или проявления более сильного интереса (возможно, по чисто внешней привлекательности) к другой деятельности. С ранних обращений к измерению интересов и склонностей исследователи обратили внимание на то, что ответы индивида на прямые вопросы об его интересах (склонностях) оказываются чаще всего ненадежным способом их выявления и оценки. Анализ результатов применения такого прямого метода помог сделать два важных вывода:

1. у большинства людей ограниченная информация о различных видах деятельности и поэтому они не в состоянии решить, понравится ли им предлагаемая в прямом опроснике профессия;
2. индивид крайне редко может глубоко осознать свои интересы в различных областях профессиональной деятельности.

Одна из первых попыток в изучение профессиональной направленности была предпринята в 1920 г. Э. Стронгом, создавшим специальный метод диагностики интересов - Бланк Стронга. Позднее методика была переработана, в результате чего стала возможным диагностировать предпочтения человека в пяти областях, имеющих отношение к профессии: это непосредственно профессии (представляемые в соответствии с информированностью), учебные предметы (благодаря которым возникает профориентация), отдельные конкретные действия (например, работа с компьютером, публичные выступления), развлечения и повседневное социальное взаимодействие (старыми, представителями рискованных профессий и т.д.).

Джон Л. Холланд в 1959 году составил свою теорию, основываясь на том, что все существующие профессии можно объединить в шесть основных моделей профессиональной среды: практические, исследовательские, художественные, социальные, предпринимательские и конвенциональные. По версии Холланда, этой схеме соответствуют шесть типов ориентации личности. Существует еще и склонность личности не только к тем или иным типам специальностей, но и к определенным должностям в плане профессиональной иерархии. Модели возможной ориентации оказывают воздействие на решение о выборе профессии. Индивиды выбирают профессию и создают себе жизненные и производственные

условия применительно конкретно к своему типу. Выбор, по мнению ученого, - это выражение структуры личности и в известной мере проявление общественного разделения труда.

Также существует некоторое сходство типов, выделенных Холландом, с классификацией типов профессий Е. А. Климова (Дифференциально-диагностический опросник).

Таблица 1

типы профессий	склонности
«человек человек»	устанавливать и поддерживать деловые контакты, понимать состояние людей, оказывать влияние на других, проявлять выдержку.
«человек техника»	заниматься созданием, монтажом, сборкой и наладкой технических устройств, эксплуатацией технических средств.
«человек знаковая система»	обрабатывать тексты и таблицы; производить расчеты и вычисления; перерабатывать информацию; работать с чертежами, картами и схемами; оперировать знаками и символами; искать и исправлять ошибки.
«человек художественный образ»	стремление создавать, проектировать, моделировать художественные произведения, заниматься художественным творчеством (живопись, скульптура, фотография, кино...); сочинять (стихи, прозу и др.); выступать на сцене и др.
«человек природа»	ухаживать и наблюдать за животными; разводить растения, выращивать овощи и фрукты; ориентироваться в природных явлениях; наблюдать, изучать различные природные явления.

Однако, при всей популярности и обоснованности этой типологии, существует множество промежуточных, между выделенными типами, профессий.

Еще один протокол- профессиональных предпочтений Кьюдера (KuderPreference Record-Vocational) построен на измерении соответствия структуры интересов респондента интересам, присущим профессиональной референтной группе.

Показатели отражают интересы к 10 широким областям деятельности: работа на открытом воздухе, работа с машинами и механизмами, вычисления и расчеты, научная работа, изобразительное искусство, литература, музыка, сфера социальных услуг, канцелярская работа, просветительская деятельность.

Однако нельзя не отметить, что некоторые профессии требуют совпадения нескольких видов склонностей. Например, профессия психиатра требует склонности к медицине и к работе с людьми. Это создает трудности в определении своего истинного профессионального призвания.

1.2. Анализ подходов и методик профессиональной диагностики.

Профориентация направлена на активизацию психологических ресурсов личности с тем, чтобы, вступая в профессиональную деятельность, человек мог полностью реализоваться в профессии.

В науке выделяют традиционную и современную профориентацию. Традиционная предполагает широкий комплекс мер по оказанию помощи с профессией молодым людям. Современная профориентация предполагает подготовку к конкретному виду деятельности, осведомленность о рынке труда, высокую психологическую и профессиональную мобильность. В процессе такой деятельности создаются условия для личностного развития.

Современная профориентация основана на следующих теориях: Ф. Парсонса (США), которая предполагает знание себя, знание мира профессий и соотнесение двух этих понятий; А. Маслоу (США) – теория самоактуализации; Сигэкадзу Фукуяма (Япония) – теоретические основы профориентации – самоанализ, анализ профессий, профессиональные пробы; С. Чистякова, Е. Климова и др. (Россия), которая основывается на основных понятиях: самопознание и самоанализ, анализ мира труда и профессий, соотнесение требований профессии к человеку с его потребностями и возможностями. Каждая из теорий предлагает

свой ряд методик диагностики.

Сущность любой методики заключается в расширении возможностей исследователя. Обычно при рассмотрении практических методик выделяют: 1. имитационную модель, в которой отражаются смысл и содержание методики; 2. психотехническую модель, где отражены процедура, условия использования методики. Имитационная и психотехническая модели относятся к методике как "внешнему образу", представленному в различных методических пособиях. Чтобы методика работала, несомненно, необходим специалист, разбирающийся в смоделированных в методике проблемах (владеющий имитационной моделью) и умеющий провести ее практически (владеющий психотехнической моделью). Все это относят к методике как "внутреннему средству работы психолога".

Н. С. Пряжников, Е.А. Климов предлагают следующие методы диагностики профессионального самоопределения:

1. Информационно-справочные, просветительские методы: профессиограммы – краткие описания профессий; справочная литература (при условии достоверности такой справочной информации); информационно-поисковые системы – ИПС (для оптимизации поиска профессий, учебных заведений и мест работы): «ручные» варианты ИПС (карточные, бланковые, в виде картотек), компьютеризированные ИПС (банки информации в ЭВМ); профессиональная реклама и агитация (при условии достоверности, оперативности и привлекательности для тех, кому такая реклама предназначена); экскурсии школьников на предприятия и в учебные заведения (при условии заблаговременного подбора и подготовки квалифицированных ведущих и экскурсоводов); встречи школьников со специалистами по различным профессиям (при условии специального отбора и психолого-педагогической подготовки таких специалистов по профессии); познавательные и просветительские лекции о путях решения проблем самоопределения; использование средств массовой информации может быть достаточно эффективным, но при обязательном учете их специфики (специфического жанра общения с телеаудиторией, требующего не только динамичного изложения существа вопроса, но и умения «производить впечатление» на самую разную аудиторию, а также неизбежность сокращения «объема» профессиографической информации).

2. Методы профессиональной психодиагностики (в идеале – помощь в самопознании): беседа – интервью закрытого типа (по строго обозначенным вопросам); открытые беседы-интервью (с возможностью некоторого отвлечения от заранее заготовленных вопросов); опросники профессиональной мотивации

(специалисты считают, что для большинства это более важная диагностика); опросники профессиональных способностей (требуется очень и избирательное их использование и особая подготовка профконсультанта при интерпретации результатов; для большинства профессий профпригодность формируется в самой трудовой деятельности); «личностные» опросники; проективные личностные тесты (требуется особая подготовка специалиста для их использования); метод наблюдения — это один из основных научно-практических методов работы (при условии владения этим методом, т. е. выделения четкого объекта и параметров наблюдения, способов наблюдения и фиксации результатов, способов интерпретации результатов и др.); сбор косвенной информации о клиенте от знакомых, от родителей и товарищей, от педагогов и других специалистов; психофизиологические обследования (в широкой практике имеют смысл для профессий с особыми условиями труда, а в специальных исследованиях могут быть использованы для самых разных видов трудовой деятельности); «профессиональные пробы» в специально организованном учебном процессе по типу «F-теста» японского профессора Фукуямы, однако обычно они требуют очень больших материальных затрат (создание мастерских, обеспечение «заинтересованности» фирм и организаций и т. п.) и, к сожалению, не очень подходят к условиям современной РФ; использование различных игровых и тренинговых ситуаций, где моделируются различные аспекты профессиональной деятельности, что позволяет строить прогнозы относительно будущего профессионального поведения участников этих процедур [12, с. 93].

3. Методы морально-эмоциональной поддержки клиентов: группы общения (в профориентации чаще используются для создания благоприятной атмосферы взаимодействия, где на ее фоне удается более эффективно рассматривать и собственно профориентационные вопросы); тренинги общения (иногда позволяют клиентам освоить некоторые коммуникативные навыки поведения при приеме на работу, на экзаменах и при различных деловых контактах); сложные методы индивидуальной и групповой психотерапии (НЛП, гештальт-группы, логотерапия и др.), иногда они позволяют лучше осознать клиенту смысл выбираемой деятельности или смысл самого процесса самостоятельного решения проблем, связанных с самоопределением; требуют особой подготовки профконсультанта; профориентационные активизирующие методы (игры) с элементами психотренинга;

4. Методы оказания помощи в конкретном выборе и принятии решения: построение "цепочки" основных ходов (последовательных действий), обеспечивающих

реализацию намеченных целей и перспектив, позволяющее наглядно (на листочке) представить клиенту и самому профконсультанту возможные жизненные перспективы самоопределяющегося человека; использование различных схем альтернативного выбора из уже имеющихся вариантов выбора профессии, учебного заведения или специальности в конкретном заведении (обычно используются на заключительных этапах консультации).

По мнению Н. И. Шевандрина, наиболее пригодными методиками для диагностики параметров профессионального определения являются:

1. дифференциально-диагностический опросник Климова (Приложение 1) построенный на базе разработанной типологии профессий;
2. опросник профессиональных предпочтений Дж. Холланда (Приложение 2);
3. методика структуры интересов В. Хеннинга (Приложение 3), оценивающая интенсивность выраженности 17 направленностей.

1.3. Выводы по 1 главе.

Таким образом, становится понятно, что устойчивые интересы могут определять склонности, которые в свою очередь влияют на правильное профессиональное становление личности. Существуют разные подходы к профориентации, все они направлены на помощь индивиду в познании и систематизации его интересов. Спектр методик диагностики профессионального самоопределения весьма разнообразен. Это связано с многоаспектностью самого явления профессионального самоопределения, основными показателями которого являются уровень готовности осуществить осознанный профессиональный выбор, профессиональная направленность, интересы, склонности, способности и т.д.

ГЛАВА 2. ДИАГНОСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СКЛОННОСТЕЙ.

2.1. Методы и ход профориентационного исследования.

Для диагностики профессионального определения в рамках курсовой были использованы и проанализированы методики, наиболее, по мнению Шевандрина, пригодные для вычисления профориентационных параметров.

1. Дифференциально-диагностический опросник (ДДО) Климова на профориентацию, предназначенный для выявления предрасположенности человека, которая выражается в его ценностных ориентациях, к определенным типам профессий. Опросник Климова основан на предположении, что человек, пройдя необходимое и соответствующее профессии обучение, сможет выполнять любую работу, независимо от того, к какой категории из перечисленных ниже она относится. И вместе с тем, показывает предпочитаемый (идеальный для индивида) тип профессии.

Тест состоит из 20 пар утверждений, которые раскрывают в сжатой форме тот или иной вид деятельности. Каждую пару необходимо оценить по привлекательности от -3 до +3. Таким образом, полученный результат является показателем степени выраженности осознанной склонности к одному из пяти типов профессий: «человек — человек» (воспитание, обучение, медицинское обслуживание, правовая помощь, организация кого-либо, исследование других людей); «человек — техника» (преобразование механизмов, обслуживание тех объектов, восстановление чего-либо, изучение изделий); «человек — природа» (преобразование, обслуживание флоры и фауны, заготовка продуктов, восстановление, изучение); «человек — знаковая система» (расчет, сортировка, распознавание символов, составление и хранение документации, устранение искажений); «человек — художественный образ» (создание чего-либо, выступления, изготовление изделий, воспроизведение художественных произведений).

2. Опросник профессиональных предпочтений Дж. Холланда (ОПП) в адаптации Г.В. Резапкиной. В основе теста лежит авторская теория профессионального выбора. По мнению ученого, успех в профессиональной деятельности прямо зависит от соответствия типа профессиональной среды и типа личности, а поведение человека обуславливается не только личностными особенностями, но и его окружением. Соответственно люди стремятся найти такую профессиональную среду, которая наиболее подходит имеющемуся типу личности. Опросник профессиональных предпочтений позволяет соотнести склонности и способности с различными профессиями для выбора наиболее подходящей.

Тест состоит из 30 пар различных профессий, в каждой из которых необходимо выбрать одну наиболее подходящую. На основе интересов и ценностных ориентаций Холланд выделяет шесть профессионально-ориентированных типов личности: **реалистический тип личности** — направлен на создание материальных вещей, обслуживание технических устройств и технологических процессов; **интеллектуальный тип личности** — все профессии, которые так или иначе

задействуют умственный труд, аналитические способности, рационализм и оригинальность мышления; **социальный тип личности** — профессии, связанные с взаимодействием с социальной средой: обучение, воспитание, лечение, обслуживание, консультирование; **офисный (конвенциональный) тип личности** — обработка и систематизация информации в виде текста, чисел, формул, ведение документации; **предпринимательский тип личности** — активные профессии с необходимостью постоянно принимать самостоятельные решения, риском и отсутствием однообразия и монотонности, часто требуют большого количества энергии, организаторских способностей и развитых коммуникативных навыков; **артистический тип личности** — оригинальные, независимые от общественного мнения люди с необычным взглядом на жизнь, отличаются повышенной эмоциональностью и чувствительностью, предпочитают профессии из мира искусств: литература, театр, кино, изобразительное искусство.

3. Методика- структура интересов Хеннинга. Методика относится к классу опросников-анкет. Предназначена для выявления профессиональных склонностей, интересов личности.

Стимульный материал представлен 136 утверждениями, к которым испытуемый должен выразить свое отношение по 4 градациям от «совершенно неприемлемо» до «вполне приемлемо». Все вопросы методики сгруппированы в 17 шкал, отражающие различные сферы человеческой деятельности (например, литература, политика, спорт, мода, философия и др.). Используется простой алгоритм обработки полученных данных, который заключается в суммировании сырых значений по шкалам. Интерпретация осуществляется путем сравнения выраженности значений по шкалам.

Выборка состояла из 20 случайных людей, половина из которых (1 группа) субъективно удовлетворены (ранее были протестированы на 36-пунктовый «Опросник удовлетворенности работой» (Job Satisfaction Survey; JSS), разработанный Спектором (1985), оценивающий аффективную реакцию индивида на работу и ее специфические аспекты) своей профессиональной деятельностью, сферой (взяты для проверки работоспособности и актуальности методик в целом), в то время как другая половина (2 группа) находится в «поиске себя».

Предположим, что выбранные методики диагностики профессиональных склонностей действительно работают и показывают то, что должны, а также помогают нуждающимся в профессиональном становлении. Протестируем данный инструментарий и попробуем выяснить сходства и различия теорий,

непосредственное удобство и доступность методик.

2.2. Результаты профориентационного исследования.

Одной из основных задач данного этапа эксперимента является практическая апробация методик диагностики профессионального определения и осуществление их сравнительного анализа.

Эксперимент был проведен среди, случайным образом, выбранных людей, согласившихся на тестирование. Возрастной состав испытуемых от 18 до 30 лет. Общее количество составило 20 человек.

Форма проведения эксперимента – индивидуальная. Время тестирования заняло в среднем по 30 минут на каждого участника.

Испытуемые были разделены на две группы (для дальнейшего удобства сравнения методик) после предварительного сравнительного тестирования опросником удовлетворенности работой Спектора. Первую группу составили 10 человек, набравшие не менее 144 баллов (оптимальный уровень удовлетворенности) и высокие значения по шкале “характер работы”, что может свидетельствовать об удовлетворенности деятельностью и применение своего потенциала, вторую – 10 человек, набравшие низкие значения и субъективно неудовлетворенные (также обе группы были опрошены на субъективную удовлетворенность перед началом тестирования) текущим профессиональным положением. (Приложение 4).

1. Дифференциально-диагностический опросник Климova.

Это наиболее популярная профориентационная методика. Показатели теста Климova позволяют констатировать не только наиболее подходящий тип профессии, но и степень выраженности в каждом типе. Данная типология является обоснованной и достаточно общей, но, по моему мнению, немного устарела (это выражается как в самом тексте опросника, так и непосредственно в составленной типологии). Данная методика больше подходит для групповой диагностики (которая по своей сути достаточно поверхностная) так как составлена просто и не занимает много времени, а также скорее для лиц старшего школьного возраста, которым как раз-таки необходима такого рода (общая) информация- для размышления. Если говорить о более детальном и точном исследовании, методика информации не дает, более того существует множество промежуточных, между

выделенными типами, профессий. Точность такой диагностики тоже стоит под вопросом, так как на ответы может влиять текущее настроение или популярные культурные течения. Для данного исследования не требуется какой-либо специальной подготовки, но для его точности требуется высокий уровень осознанности и честности от респондентов, чего, увы, не всегда можно ожидать.

Таблица 2

типы профессий	1 группа	2 группа
«человек — человек»	МЕГ КНН КВИ	АЕА ННР
«человек — техника»	ГНЕ МВА	БТД КВС
«человек — знаковая система»	МАО	ПАА КМС ММВ СИС
«человек – художественный образ»	ККА БДД СВМ ФМА ОМА	
«человек — природа»		СКА

2. Опросник профессиональных предпочтений Холланда.

Существует некоторое сходство типов, выделенных Холландом, с классификацией типов профессий Е. А. Климова. Эта классификация немного точнее последней, но опять-таки достаточно общая. В целом, можно сказать что эти две методики- взаимозаменяемые. Опросник составлен предельно просто, суть в том, чтобы из пары профессий выбрать наиболее привлекательную, что порой вызывает неоднозначные эмоции, особенно когда встает вопрос выбора между двух приблизительно одинаково привлекательных для респондента профессий. В переводе и адаптации для русскоговорящего пользователя от психолога-профконсультанта Г.В. Резапкиной есть несколько положительных моментов- это довольно обширный список современных профессий в интерпретации и не требуемый высокий уровень откровенности, в связи с простотой задачи (сопоставить два антонимичных слова со степенью привлекательности для респондента). Опросник занимает еще меньше по времени, давая достойные по

содержанию и наполненности результаты, но опять-таки, в чистом виде профессиональные типы встречаются довольно редко и обычно можно диагностировать только преобладающие из них.

Таблица 3

тип личности	1 группа	2 группа
реалистический	БДД МВА	БТД КВС ММВ
интеллектуальный	ККА	ПАА АЕА
социальный	МЕГ КВИ	ННР
офисный	ГНЕ МАО	КМС СИС
предпринимательский	СВМ КНН	СКА
артистический	ФМА	ОМА

3. Опросник структура интересов Хеннинга.

Представленная методика является более объемной и наполненной по своему содержанию и интерпретационной составляющей, в отличие от двух вышеописанных методик. Эта профориентационная методика позволяет выявить интересы личности и её профессиональные склонности в 17 различных сферах. По своему строению и внутреннему устройству очень похожа на еще одну популярную методику- карта интересов от А.Е. Голомштока, но, в отличие от неё, предназначена на более взрослую аудиторию, хотя нередко используется среди студентов и школьников старших классов благодаря простоте проведения и обработке результатов. Однако формулировки вопросов могут показаться школьникам немного сложными. Для более общей и четкой картины очень желательно использовать эту методику вместе с другими. В пару к ней хорошо подходит опросник профессиональных предпочтений Холланда. Методика рекомендуется в качестве скрининговой в профориентационной работе

психолога. Допускаются как индивидуальная, так и групповая формы проведения тестирования. Существенный плюс диагностики в том, что есть возможность измерить выраженность склонностей индивидов в каждой из представленных сфер, а это значит, что появляется возможность составить детальный портрет идеальной для испытуемого профессиональной деятельности путем комбинации этих сфер. А также, помимо того, что мы узнаем доминирующую сферу, увеличивается вариативность выбора и из сопутствующих, если по каким-либо причинам индивид не заинтересован в первой. Несмотря на свою простоту использования, данная методика более трудоемкая, нежели две вышеописанные, поскольку требует большей концентрации и на непосредственно утверждениях, а их в несколько раз больше, и на присваиваемые им степени значимости. Зато такую диагностику, особенно в паре с другой методикой, можно назвать профессиональной.

Таблица 4

сфера	1 группа	2 группа
География		
Физика		
Биология		
Техника	ГНЕ	БТД КВС
Политика	КВИ	
Мораль		
Экономика	ККА КНН МАО ПАА КМС ММВ СИС	
Философия		АЕА

Психология ННР

Литература

Легкая музыка МВА ОМА

Классическая музыка

Мода БДД МЕГ ФМА

Хореография

Искусство кино

Путешествия СВМ

Спорт СКА

Касательно респондентов, наблюдался живой интерес к предложенным профориентационным методикам, что говорит об актуальности выбранной темы в целом.

1 группа была также опрошена мной на предмет соответствия результатов методик их текущей профессиональной реализации. Анализируя их ответы (положительные) и результаты, могу сделать вывод о том, что все представленные методики действительно рабочие инструменты, например, для 2 моей группы, каждому члену из которой только предстоит найти для себя наиболее подходящую сферу деятельности. Наглядно видно, что члены 1 группы профессионально удовлетворены, так как их работа соответствует результатам диагностики, т.е. требуемые качества и склонности реализуются “правильно”, о чем свидетельствуют высокие показатели удовлетворенности профессией. Во второй группе все ровно наоборот: низкие показатели по удовлетворенности профессией являются следствием неправильно (по каким-либо причинам) сделанного выбора в

пользу менее подходящей деятельности, о чем можно судить по несогласованности между их текущим карьерным положением и результатами диагностики (желаемым профессиям).

Результативная практика показала согласованность методик между собой. Это означает, что по всем методикам получены непротиворечащие, по предложенным респондентам сферам деятельности, результаты. Они, сферы, по этой диагностической батарее, лишь дополняют друг друга более конкретными деталями или общей структурой. Это говорит о высоком качестве каждого отдельного инструмента измерения. А, следовательно, и о надежности в целом.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенные теоретический анализ психологической (профориентационно направленной) литературы и практической апробации методик показали, что проблема профессионального самоопределения в современном российском обществе стоит на сегодняшний день особо остро. Это связано с наличием большого числа нерешенных социальных проблем, отсутствием осознанности у людей, отсутствием стремления к самопознанию.

Профессиональное самоопределение – процесс многогранный, многоэтапный и сложный, продолжающийся всю жизнь человека. Однако в науке и практике утвердился подход к пониманию профессионального самоопределения.

В процессе исследования были изучены теоретические основы профессионального самоопределения: как выяснилось, оно тесно связано с пониманием своих профессиональных склонностей, которые в свою очередь обуславливаются интересами. Проанализированы концепции отечественных и зарубежных психологов, которые объединяет направленность на помощь индивиду в познание себя и, как следствие, профессиональном становление.

Кроме того, изучены наиболее популярные методологические основы диагностики профессионального самоопределения.

В результате эмпирического исследования можно сделать вывод о пригодности проанализированных методик, более того, о их результативности. По-разному измеряя профессиональные склонности, все они, со своими плюсами и минусами, приносят видимый результат. Результаты можно считать достоверными, т.к. были

использованы разнообразные диагностические методики, являющиеся, в свою очередь, надежными и валидными инструментами познания.

В настоящее время в науке и практике не решенной задачей остается не только определение сущности процесса профессионального самоопределения, но и проблема организации помощи в профессиональном самоопределении (в том числе и диагностической).

В заключение хочу сказать, что самореализация действительно очень важна для каждого человека. Она отчасти и определяет жизнь, ее качество. К счастью, ее можно достигнуть через самопознание, к которому, в свою очередь, можно прийти не только ненаучными ненадежными способами, но еще и через качественный доступный инструментарий.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Пряжников Н.С. Профориентология. – М.: Юрайт, 2016. – 406 с.
2. Татьянченко Д.В. Профориентация: основы, проблемы, тенденции, ресурсы: методическое пособие для руководителей образовательных организаций / Д.В. Татьянченко; НИЦ «Центр управления образовательными проектами ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ». – Челябинск, 2016 – 55 с.
3. Шевандрин Н.И. Психодиагностика, Коррекция и развитие личности. Москва, 2001. – 512 с.
4. Эрик Берн. Люди, которые играют в игры. Психология человеческой судьбы: Эксмо; Москва; 2014. – 256 с.
5. Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л., Аксенова и др. Управление персоналом. – М: Юнити, 2000. – 425 с.
6. Дидактический материал по курсу «Твоя профессиональная карьера» /Под ред. С.Н.Чистяковой. - М., 1998. – 73 с.
7. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования: Учебное пособие. – 2 –е изд., перераб. – М: Издательство Московского психолого-социального института. 2003. – 347 с.
8. Климов Е.А. Как выбирать профессию. — М., 1990. – 89 с.
9. Климов Е.А. Развивающийся человек в мире профессий. – Обнинск. 1993. – 104 с.
10. Паранчер Н.Н. Профессиональное самоопределение – важное условие

адаптации молодого специалиста к самостоятельной деятельности. Благовещенск: Изд-во АмГУ, 2003. – 120 с.

11. Поляков В.А. Технология карьеры. — М., 1995. – 186 с.

12. Пряжников Н.С. Психологический смысл труда. – М. Воронеж 1997. – 435 с.

13. С.Ю. Головин. Словарь практического психолога. М.: АСТ.1998. – 290 с.

14. Л. Хьелл, Д. Зиглер. Теории личности. СПб.: Питер. 2013. – 608 с.

Приложение 1

Дифференциально-диагностический опросник Климова.

- | | |
|--|--|
| 1а. Ухаживать за животными | 1б. Обслуживать машины, приборы (следить, регулировать) |
| 2а. Помогать больным | 2б. Составлять таблицы, схемы, программы для вычислительных машин |
| 3а. Следить за качеством книжных иллюстраций, плакатов, художественных открыток, грампластинок | 3б. Следить за состоянием, развитием растений |
| 4а. Обрабатывать материалы (дерево, ткань, металл, пластмассу и т.п.) | 4б. Доводить Товары до потребителя, рекламировать, продавать |
| 5а. Обсуждать научно-популярные книги, статьи | 5б. Обсуждать художественные книги (или пьесы, концерты) |
| 6а. Выращивать молодняк (животных какой-либо породы) | 6б. Тренировать товарищей (или младших) в выполнении каких-либо действий (трудовых, учебных, спортивных) |

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

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

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

10а. Лечить животных

11а. Выводить новые сорта растений

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

13а. Наблюдать, изучать работу кружков художественной самодеятельности

14а. Обслуживать, налаживать медицинские приборы, аппараты

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

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

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

10б. Выполнять вычисления, расчеты

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

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

13б. Наблюдать, изучать жизнь микробов

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

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

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

16а. Делать лабораторные анализы в больнице

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

17а. Красить или расписывать стены помещений, поверхность изделий

17б. Осуществлять монтаж или сборку машин, приборов

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

18б. Играть на сцене, принимать участие в концертах

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

19б. Заниматься черчением, копировать чертежи, карты

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

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

Приложение 2

Опросник профессиональных предпочтений Холланда.

Конец формы

Автомеханик

Физиотерапевт

Специалист по защите информации Логистик

Оператор связи

Кинооператор

Водитель

Продавец

Инженер-конструктор

Менеджер по продажам

Диспетчер

Дизайнер компьютерных программ

Ветеринар

Эколог

Биолог-исследователь

Фермер

Лаборант

Дрессировщик

Агроном

Санитарный врач

Селекционер

Заготовитель сельхозпродуктов

Микробиолог

Ландшафтный дизайнер

Массажист

Воспитатель

Преподаватель

Предприниматель

Администратор

Режиссёр театра и кино

Официант

Врач

Психолог

Торговый агент

Страховой агент

Хореограф

Ювелир-гравёр

Журналист

Искусствовед

Продюсер

Редактор

Музыкант

Дизайнер интерьера

Экскурсовод

Композитор

Арт-директор

Музейный работник

Актёр театра и кино

Верстальщик

Гид-переводчик

Лингвист

Антикризисный управляющий

Корректор

Художественный редактор

Наборщик текстов

Юрисконсульт

Программист

Брокер

Бухгалтер

Литературный переводчик

Приложение 3

Опросник структура интересов Хеннинга.

1. Классическая музыка как сопровождение к спортивным упражнениям.
2. Взаимосвязь спорта и политики.
3. Выбор частот и т.п. физические вопросы, связанные с беспроводной передачей легкой музыки.
4. Соотношение относительной и абсолютной истин на примере изучения географии.
5. Животные и растения пяти континентов.
6. Удешевление производства товаров путем применения автоматике.
7. Обмен валюты во время заграничных поездок.
8. Произведения мировой литературы в кино.
9. Совместные каникулярные путешествия девочек и мальчиков.
10. Мотоспорт.
11. Нагрузка на мышцы и сердце танцоров.
12. Психологические проблемы процессов творческого мышления у великих физиков.
13. Модная спортивная одежда спортсменов в различных видах спорта.
14. Изображение типов людей в кино.
15. Моральные проблемы в медицине и в других областях биологии.
16. Спортивная дружба между девочками и мальчиками.
17. Моделирование костюмов на киностудиях.
18. Особенности технических сооружений для добычи полезных ископаемых в горной местности и на равнине.
19. Тетради с записями модных песенок (шлягеров).
20. Влияние музыки на производительность труда.
21. Задачи моды в обыденном самопознании человека.
22. Политические события в кино.
23. Цели и формы ведения психологической войны.
24. Физические проблемы передачи звука и световые эффекты в оперных спектаклях.
25. Одежда для концерта.
26. Средства обороны армий.
27. Отношения между мужем и женой, между родителями и детьми.
28. Развлекательная музыка из фильмов.
29. Формирование объективного мнения путем рецензий на фильмы.
30. Путешествие в горы и к озерам европейских стран.
31. Излучения в недрах Земли и в атмосфере.
32. Траектория полета прыгающего с трамплина лыжника и другие физические

проблемы спорта.

33. Короткометражные фильмы об опытах, связанных с наукой об электричестве.
34. Связь темперамента и нервной системы.
35. Здоровье и одежда.
36. Поездки спортивных команд.
37. Кинорепортажи о работе на крупных предприятиях.
38. Темперамент и стиль танца.
39. Ответственность физика за применение его изобретений и открытий.
40. Кричащая и скромная одежда.
41. Спортивные фильмы.
42. Танцы как символ трудового процесса.
43. Рабочая спецодежда.
44. Книги о современном танце.
45. Технические аппараты для измерения силы воли и других психических свойств.
46. Кинофильмы о редких животных и растениях.
47. Изменения, происходящие в легких, сердце и других органах спортсмена.
48. Книги по географии.
49. Роль физики в познании мира.
50. Технические приборы для записи музыки.
51. Познаваемость процессов развития моды.
52. Случайность и закономерность спортивных рекордов.
53. Верность, прямолинейность, характер людей.
54. Правильность отражения жизни с помощью шлягеров.
55. Свобода печати.
56. Классическая балетная музыка.
57. Киногерой как образцы морали людей.
58. Способность к музыке и чувство ритма.
59. Танцевальная музыка.
60. Использование бактериологического оружия.
61. Результаты экспедиций как доказательство правильности гипотез.
62. Проблемы обучения с помощью автоматов.
63. Голоса животных в музыкальных произведениях.
64. Затраты на постановку оперы.
65. Демонстрация моделей одежды в сопровождении музыки.
66. Препятствия обмену туристами.
67. Техника передачи концертов.
68. Легкая музыка в поезде.

69. Формирование характера в спорте.
70. Суеверие и истина о происхождении жизни.
71. Преломление света и контраст цветов одежды.
72. Проблемы рычага в балете.
73. Политика как отражение законов общества.
74. Оперный словарь.
75. Танец как форма отражения.
76. Одежда в различных странах.
77. Обычаи и манера поведения на вечерах.
78. Модная одежда, изготовленная с помощью новых текстильных машин.
79. Электротехнические аппараты.
80. Практическая и со вкусом сделанная дорожная одежда.
81. Рассказы и романы о спорте.
82. Формирование характерных черт у людей разных профессий.
83. Полезные ископаемые, производство товаров и торговля в странах Европы.
84. Одежда для танцевального вечера.
85. Фильмы-балеты.
86. Легкая музыка и шлягеры.
87. Строение тела животных как образец для технических решений в области авиа- и судостроения.
88. Воздействие джазовой музыки на настроение.
89. Познаваемость духовной жизни человека.
90. Освободительная борьба народов.
91. Гастроли симфонических оркестров.
92. Доказательства закономерностей экономического развития.
93. Безнравственное использование технических изобретений на примерах из жизни.
94. Особенности темперамента разных народов.
95. Танцевальные элементы гимнастики.
96. Одежда и характер человека.
97. Фильмы о ландшафтах Европы.
98. Романы нравов.
99. Характер танца как отражение ситуации в политике общества.
100. Условия для мирного применения достижений ядерной физики.
101. Типичные для отдельных местностей и народов виды спорта.
102. Влияние спортивных упражнений на повышение производительности труда.
103. Книги по анатомии человека.

104. Правила внутреннего распорядка и трудовая дисциплина на предприятиях.
105. Соотношение чувственного и рассудочного элементов при восприятии музыкальных произведений.
106. Обычаи и нравы различных народов.
107. Методы содержания крупного рогатого скота и обработки почвы.
108. Влияние давления воздуха, шума и освещения на процесс труда.
109. Европейские, азиатские, африканские и латиноамериканские танцы.
110. Серия статей о процессе познания человека.
111. Оперы как отражение нравов эпохи.
112. Книги и журналы о торговле, транспорте и финансовой системе.
113. Формы и результаты экономической взаимопомощи.
114. Ежегодник по вопросам техники.
115. Труд и развлечения во время путешествий.
116. Зависимость объективной истины от места и времени на примере учения о морали.
117. Книги о темпераментах, характерах и дарованиях людей.
118. Экспедиции для поиска редких животных и растений.
119. Возникновение электрического тока в мозге.
120. Легкая музыка различных стран.
121. Фильмы-оперы.
122. Поп-музыка как средство выражения интересов общества.
123. Спортивные упражнения в сопровождении музыки.
124. Проблемы аранжировки в эстрадной музыке.
125. Популярная литература об атомной физике.
126. Фильмы-путешествия.
127. Восприятие симфонической музыки людьми различного типа.
128. Описание путешествий.
129. Танцы и занятия спортом во время круиза.
130. Технические устройства для фиксации движений в процессе танца.
131. Фильмы-репортажи о новых технических изобретениях.
132. Оперная музыка Китая, Индии и европейских стран.
133. Запреты оперных спектаклей.
134. Журналы мод.
135. Учебные экскурсии в физические научно-исследовательские институты.
136. Самолеты и другие современные технические средства пассажирского сообщения.

Профили участников исследования.

фио	возраст	текущая работа	субъективная удовлетворенность профессией (_/10)	опросник Спектора
БТД	19	бариста	2	72
ККА	28	маркетолог	9	176
ОМА	18	студент	0	0
ПАА	20	официант	3	84
БДД	30	дизайнер	8	154
КВС	28	менеджер магазина	5	130
МЕГ	27	мастер по маникюру	8	164
ГНЕ	28	программист	9	180
АЕА	29	копирайтер	4	128
СВМ	25	дизайнер интерьеров	10	198
СКА	21	спортсмен	6	140
КМС	30	бухгалтер	6	138

КНН 29	предприниматель	10	180
ФМА 30	дизайнер одежды	10	204
МВА 30	звукорежиссер	9	174
КВИ 29	директор по персоналу	8	179
ММВ 26	менеджер по закупкам	4	100
МАО 27	зам директора банка	7	161
СИС 30	менеджер ресторана	5	140
ННР 23	кальянный мастер	4	94

1. Источник: ВЦИОМ, 15.04.19 [↑](#)