

УДК 331.548

**АКТУАЛИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ
МОЛОДЁЖИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ***М. А. Гарбузова*

В начале нового тысячелетия появился конкурентный рынок труда, а это привело к тому, что немало выпускников вузов не смогли трудоустроиться по полученной специальности. Государство отказалось от принципа патернализма в отношении социально-профессионального самоопределения. Переход к рыночным отношениям привел к разрушению существовавшей системы воздействия на социализацию молодого поколения, которое вынуждено приспосабливаться к сложным условиям вхождения в общество, самостоятельно самоопределяться и оценивать свои профессиональные устремления, способности. Следует отметить, что социализация молодежи в настоящее время протекает под влиянием различных факторов: политических перемен в стране, трансформации системы ценностей, новой социальной дифференциации в обществе, изменения шкалы престижности профессий, снижения уровня жизни большинства населения, роста безработицы и т. п.

Образовательные учреждения сегодня ориентируются на запросы тех, кто непосредственно пользуется образовательными услугами. Профессиональные учебные заведения открыли набор на те специальности, которые пользуются спросом у молодёжи, причем процесс принял массовый характер. В необоснованных количествах готовят специалистов – экономистов, бухгалтеров, юристов. Причём этот процесс не опирается на информацию о реальной и перспективной потребности в кадрах, а является фактическим откликом на социальный заказ, что привело к отрицательным последствиям – весьма остры сегодня проблемы, связанные с трудоустройством тех, кто оканчивает профессиональные учебные заведения. Иными словами, возникло несоответствие структуры подготовки кадров и потребностей рынка труда.

Представления молодёжи о профессиях и рынке труда в большинстве своём оторваны от действительности, процесс принятия решений о выборе профессии у современных выпускников школ часто бывает продиктован приоритетом внешних статусных ценностей, слабым знанием своих способностей и возможностей. Молодёжь ориентируется на профессии, закрепившиеся в массовом сознании как «современные», «престижные», «выгодные». Все это в определённой мере свидетельствует об отсутствии у молодёжи сформированного профессионального самоопределения. Рыночная экономика даёт возможность выбора, создает благоприятные условия свободного действия каждого человека, но и предъявляет к нему жёсткие требования – умение самостоятельно выбирать, готовность к непредсказуемым ситуациям. Решение проблем подготовки человека к осознанному профессиональному самоопределению становится жизненно необходимым.

Для отечественной науки проблематика профессионального самоопределения молодого поколения не является новой. Отдельные аспекты этой проблемы уже исследовались ранее философами, социологами, большой опыт накоплен в отечественной педагогике и психологии. Это исследования в области профессиональной ориентации и консультирования Е. А. Климова, С. Н. Чистяковой; личностных аспектов профессионального самоопределения, тактики организации работы по профессиональной консультации в современных работах Н. С. Пряжникова; педагогических основ профориентационной работы с учащимися и студентами Н. Н. Захарова, С. И. Сотниковой,

Несмотря на обилие теоретических подходов к исследованию проблем профессионального самоопределения, остается много нерешённого. До конца не ясны ответы на вопросы, когда у молодёжи формируется интерес к определённым профессиям, как формируется профессиональное самоопределение, какие факторы воздействуют на профессиональное самоопределение на различных его этапах, когда можно говорить о завершенности данного процесса и с какого возраста начинать профориентационную работу со школьниками, в какой последовательности необходимо осуществлять различные профориентационные мероприятия.

В своем развитии профессиональное самоопределение проходит определённые этапы. На основе анализа работ В. А. Бодрова, А. В. Карпова, А. К. Марковой и др. выделяют следующие этапы профессионального развития и связанные с ними этапы профессионального самоопределения:

- формирование профессиональных намерений и выбор профессии,
- профессиональное обучение,
- адаптация к профессиональной деятельности,
- профессиональная самореализация.

Наиболее полно наукой исследовано профессиональное самоопределение на этапе формирования профессиональных намерений и выбора профессии. Последний относится к категории смыслового выбора, который характеризуется активизацией поиска профессии, способной удовлетворить ожидания общества и личные запросы оптанта (человека, выбирающего профессию), определяемые уровнем развития мотивационной сферы, анализом своих возможностей, формированием самооценки собственной профессиональной пригодности.

Содержанием следующих этапов профессионального самоопределения личности является формирование её отношения к себе как к субъекту собственной профессиональной деятельности.

Результаты имеющихся опубликованных исследований позволяют сделать вывод о том, что профессиональное самоопределение на этапе обу-

чения в вузе представляет собой относительно самостоятельный этап профессионального самоопределения личности, отличительной особенностью которого является противоречивое сочетание готовности и способности к профессиональному самоопределению, с одной стороны, и неуверенности в своей способности сделать правильный выбор – с другой. Наличие кризиса ревизии и коррекции профессионального выбора усложняет процесс профессионального самоопределения студентов. На этапе обучения в вузе профессиональное самоопределение проходит несколько периодов, характеризующихся изменением содержания и структуры его основных составляющих.

В этой связи отмечается особая роль ценностно-нравственной составляющей в профессиональном самоопределении личности вообще и профессиональном самоопределении студентов в частности. Ценностные ориентации выступают в качестве регуляторов поведения, поскольку именно на их основе личность выбирает те или иные социальные установки в качестве целей конкретной деятельности в конкретной ситуации. При этом каждая ценностная ориентация в реальных условиях осуществляет лишь свой частный вклад в определение состояния нужды в чём-то, которое возникает как результат сопоставления всех ценностных критериев выбора поведения с наличной ситуацией.

К факторам, влияющим на профессиональное самоопределение, следует отнести: систему общечеловеческих ценностей, социально-экономические условия, влияние «значимых других» – семьи, друзей, учителей, возрастные и половые особенности личности, её направленность, самоактуализацию и уровень притязаний, престижность профессии, степень информированности, профессиональные интересы, склонности, способности, случай и т. п.

Поскольку выбор профессии является ключевым (стартовым) моментом в процессе профессиональной самореализации, следовательно, важное место следует отвести организации работы, помогающей человеку сделать правильный выбор, т. е. профориентации.

Роль практической профориентации в нашей стране сегодня приобретает особую актуальность и значимость. Постепенно сформировалось доверие со стороны населения к профориентационным и психологическим услугам, понимание необходимости их прохождения в молодом и взрослом возрасте, осознание важности этого этапа профессионального самоопределения.

Профориентацию школьников, студентов чаще инициируют родители, перед которыми стоит вопрос высшего образования своего ребёнка. Сами взрослые чаще обращаются для решения вопросов по профессиональным проблемам, перепрофилированию, получению нового образования, а также за карьерным консультированием.

Виталий Алтухов и Евгения Орлова, специалисты Центра тестирования и развития «Гуманитарные технологии», которые занимаются оказанием профориентационных услуг более 15 лет, в своей

работе выделяют и используют четыре основных подхода к профориентации: информационный; диагностико-консультационный; развивающий; активизирующий [2, 12].

Цель информационного подхода – обеспечение разнообразной достоверной информацией о современных профессиях, учебных заведениях и организациях, предоставляющих рабочие места, о рынке труда и о том, как планировать свою карьеру (образовательные выставки, дни открытых дверей, ярмарки вакансий, встречи со специалистами, представителями различных вузов и организаций, презентации, семинары, посвященные профориентационной тематике справочники, статьи в СМИ, видеоматериалы, сайты, содержащие информацию об учебных заведениях, описания профессий, полезные статьи, рейтинги вузов и специальностей, обзоры рынка труда, Интернет-форумы); поисковые системы в Интернете – «банки вакансий» для соискателей и работодателей.

Сегодня недостатка в информации нет. Бурно развивается Интернет, обширный и постоянно обновляемый источник сведений обо всем, включая профессии, вузы и организации-работодатели. У человека, выбирающего профессию или место работы, есть всё для самостоятельного поиска информации, главное – это уметь искать и четко понимать, что нужно.

Диагностико-консультационный подход устанавливает соответствия человека тому или иному виду деятельности путем сопоставления личностных особенностей и требований к профессиям (интервью-собеседование и анкетирование; профориентационное и психологическое консультирование; профориентационные тесты и комплексы тестирования, оценивающие потенциал обследуемых и их профессионально важные качества (компетенции) [3, 21]. Этот подход применяется в профориентации для выбора профильного обучения, учебного заведения, профессии, сферы деятельности, карьерного консультирования и т. п.

Цель развивающего подхода – формирование различных знаний, умений и навыков, необходимых для овладения той или иной профессией и успешного трудоустройства. Это тренинги и мастер-классы, развивающие отдельные компетенции, необходимые для успешного освоения профессии или для оптимизации обучения. Развивающий подход актуален как для подростков, так и для взрослых. Подросткам он помогает преодолеть неуверенность в себе, чувство неопределенности, разобраться в себе. К формам развивающих методов относятся тренинги личностного роста, тренинги повышения учебной и трудовой мотивации, профориентационные тренинги. Студенты, уже работающие специалисты могут получить практические знания и навыки, необходимые для построения успешной карьеры, пройдя тренинги профессионального роста, командообразования, публичных выступлений; развить коммуникативные способности и способы самопрезентации, научиться составлять успешные резюме.

Цель активизирующего подхода – формирование внутренней готовности к самостоятельному и осознанному построению своего профессионального и жизненного пути [4, 84]. Этот подход, ведущим представителем которого является профессор Н. С. Пряжников, пользуется большой популярностью среди школьных психологов, хотя рассчитан на самые разные возрастные категории клиентов. Основная особенность этого подхода заключается в том, чтобы путем использования элементов игры, нестандартных вопросов и провокаций вызвать интерес к проблематике профессионального самоопределения, по-новому взглянуть на привычные явления, заставить задуматься о себе, о явных и скрытых особенностях профессий, о жизненных ценностях и их связи с предполагаемым путем профессионального развития.

К активизирующе-развивающим подходам также можно отнести прохождение практики, стажировки и т. п., в процессе которой человек может попробовать себя в нескольких областях и выбрать наиболее предпочтительную. Данный прием используется во многих западных компаниях в стажировке молодых специалистов.

Все вышеперечисленные направления должны быть системно представлены в комплексе профориентационных услуг, в противном случае, выбор будет сделан недостаточно осознанно или не будет сделан вовсе.

Зачастую проблемы профессионального самоопределения обусловлены неравенством стартовых позиций. Поэтому, определив время «старта», можно попытаться скорректировать условия (позиции) развития. Например, рассматривая процесс становления молодёжи как социальной группы, некоторые специалисты предлагают вести отсчет социального старта с нижней границы молодежного возраста, обозначив его в интервале от 15 до 18-20 лет [3, 146]. Однако это скорее промежуточный старт, которому предшествует важный период развития личности: период накопления физических сил и знаний, определения способностей и осознания своих возможностей их реализации.

Важнейшими показателями успешного социального старта молодёжи является уровень образования, который достигнут к моменту социального самоопределения. Но выражающийся в показателях среднего числа лет обучения, он не отражает в полной мере качественных достижений конкретного молодого человека в образовании, а следовательно, и вариантов возможного профессионального самоопределения. Приходится констатировать, что получение аттестата об окончании полной средней школы некоторым молодым людям не гарантирует поступления не только в высшее учебное заведение, но и в начальное профессиональное, если там необходимо держать вступительные экзамены.

Социологические исследования позволяют, в частности, выделить следующие тенденции в отношении молодёжи к образованию:

1. Чем моложе респонденты, тем большую актуальность приобретает для них возможность получе-

ния образования, повышения квалификации: в возрастной группе 16-18 лет эта проблема выходит на первое место (39,6 %), в группе 19 – 21 лет – на третье (25,7 %) [1, 136].

2. Чем выше статус учебного заведения (престижность получаемого образования), тем больше доля тех, кто рассматривает образование как средство достижения благополучия и успеха в жизни. 90 % родителей хотели бы, чтобы их дети получили хорошее образование, но при этом только 42,6 % опрошенных уверены, что оно гарантирует жизненный успех [5, 116]. У старшего поколения сформировался стереотип в оценке высшего образования (именно оно в данном случае воспринимается как «хорошее»), который переносится на поколение детей: в условиях конкурса и отсутствия возможности платить большие деньги за обучение по той специальности, которая действительно нравится ребёнку, не важно, какая специальность, важно, что образование высшее. Сохраняется социальная практика – «престиж высшего образования» безотносительно к конкретной специальности (профессии).

На выбор профессионального учебного заведения влияет уровень знаний (качество) и боязнь конкурса молодыми людьми. Это может свидетельствовать как об адекватной оценке шансов на поступление, так и об отсутствии целеустремленности. Представления специальности порой находятся на уровне рассуждений – «буду работать в кабинете за столом» (обучающиеся по специальности – «менеджер топливно-энергетического комплекса»), «буду руководителем» (студент-юрист) и т. д.

Профессиональные планы молодёжи находятся в определённой зависимости от объективных факторов и прежде всего от социально-экономического положения страны. Несмотря на широкий спектр образовательных услуг и палитру различных форм образовательных учреждений, которые их предоставляют, поколение 15-18-летних – это поколение ограниченного выбора. Эта ограниченность явилась следствием положения дел на рынке труда, места жительства, результатом отсутствия у молодёжи значимых (для будущего выбора) представлений о мире профессий. Как влияет она на поведение молодёжи?

Во-первых, при выборе профессии молодым людям приходится соизмерять субъективную ценность будущей специальности («что для меня значит эта работа, насколько она мне интересна?») и её доступность. При выборе профессии молодёжь в большей степени руководствуется расчётом, поэтому субъективная ценность преломляется в оценках престижности профессии и в образе карьеры. И та, и другая предполагаются сегодня чаще всего в экономической или правовой сфере. Во-вторых, попытка совместить «высокооплачиваемость» и престижность постепенно формируют у молодёжи представление о «несовременных» специальностях. Этот процесс начинается еще в школе, задолго до вступительных экзаменов в средние специальные и высшие учебные заведения и связан как с трудно-

стями в освоении предметов естественно-научного блока, так и с отсутствием интереса к ним. Этим процессом можно управлять, если чётко определены приоритеты. Пока же прагматичный выбор молодёжи приводит к оттоку хорошо подготовленных абитуриентов в более престижные (по уровню оплаты и возможностям карьерного роста) отрасли. В третьих, трансформация понимания перспективности выбранной профессии, специальности, работы. Сегодня нередко приходится сталкиваться с таким фактом: некоторые абитуриенты, оценив предстоящие сложности (высокий конкурс при поступлении, трудная программа, ответственность), предпочитают в последний момент сменить не только суз-вуз (фактор месторасположения), но и выбрать другую специальность. Подобный выбор нельзя назвать удачным и перспективным способом решения проблем, поскольку он не обеспечивает молодого человека интересной работой, не гарантирует ему материального благополучия и в будущем не ассоциируется у него с успехом. Это расценивается как негативное явление. То, что не имеет ценности, – не бережется и не приумножается, т. е. не рассматривается как капитал. Студент балансирует в учебном заведении на грани отчисления, бюджетные средства тратятся на «корочки». В результате выстраивается логическая последовательность: неполноценная ориентация на входе в систему профессионального образования – неполноценная самореализация в процессе учёбы – неполноценный специалист на выходе.

И все же, именно работа по специальности является существенным показателем интеграции молодёжи в профессиональную структуру общества, а соответствие квалификации характеру и содержанию выполняемой работы свидетельствует о позитивной включенности молодых людей в процесс производства, в систему профессиональных отношений и, в конечном счёте, о высоком социально-профессиональном статусе личности.

В студенческой аудитории филиала КемГУ в г. Анжеро-Судженске были проведены опросы студентов-выпускников, обучающихся по специальностям: учитель русского языка и литературы, математики-экономисты, педагоги-психологи. Всего было опрошено 74 выпускника 2007 г.

Студентам были предложены вопросы, касающиеся выбора профессии в начале обучения в вузе, одобрения/неодобрения выбора спустя 5 лет учёбы, перспективы и возможности трудоустройства вообще и по специальности в частности.

Обработка результатов позволила сделать следующие выводы:

- осмысленно выбрали наш вуз и соответствующую специальность для обучения чуть больше половины студентов (58 %);
- 12 % выбрали вуз, потому что он находится в нашем городе, чтобы не уезжать далеко от дома;
- 8 % ребят пришли учиться, потому что не выдержали конкурс в другие вузы;
- 10 % послушали совета родителей, рекомендовавших филиал;

– остальные пришли по иным причинам (за компанию с друзьями, просто случайно и др.).

Будущее рисовалось всем радужным, представлялась работа в офисе, с хорошей оплатой, высокий социальный статус, дающий возможность помогать другим (85 % психологов). По прошествии пяти лет обучения изменился взгляд на выбранную специальность практически у всех студентов. В большинстве случаев студенты довольны сделанным когда-то выбором (87 %), остальные не оправдали своих надежд и сейчас намерены искать работу не по специальности или сразу получать второе высшее образование по совершенно иному направлению/профилю подготовки.

Практически все выпускники филиала намерены трудиться по окончании учебы, хотя более 90 % опрошенных понимают, что будут испытывать затруднения при трудоустройстве: рынок труда насыщен специалистами этого профиля, предлагаемая работа по уровню оплаты не соответствует ожиданиям выпускников, без связей невозможно найти хорошую работу и т. п. Чуть меньше половины выпускников (46 %) уже имеют некоторый опыт работы, из них 35 % – по будущей специальности.

По мнению студентов, в своих подчинённых работодатели ценят: ответственность, добросовестность, порядочность, честность, исполнительность, дружелюбие, интерес к работе. И только трое из 74 опрошенных студентов верно считают, что работодатель в первую очередь оценит наличие образования и опыта работы. Более оптимистичны в трудоустройстве математики-экономисты, они все надеются найти работу по специальности. Наибольшую тревожность по поводу трудоустройства по специальности выразили педагоги-психологи (около 70 %). Филологов отличает более широкий взгляд на область распространения своих знаний и полученного образования.

В процессе изучения данного вопроса стало очевидным следующее: для того, чтобы процесс профессионального самоопределения в вузе проходил успешно и был эффективным, необходима организация психолого-педагогического сопровождения профессионального самоопределения. Используя накопившийся положительный опыт различных вузов страны в вопросах психологического тьюторинга профессионального самоопределения и профессиональной карьеры на ранних стадиях, в филиале внедряются: диагностика на входе в процесс обучения; мониторинг качественных изменений личности студента; психологическое сопровождение адаптации студентов; активное включение их в проектную деятельность; организация внутривузовского шефства; психологическое сопровождение профкарьеры на ранних стадиях.

Полученный материал даёт возможность внести корректировки и обозначить новые направления также и в системе профориентационной работы в вузе.

Таким образом, актуальность исследования профессионального самоопределения, как процесса выбора личностью профессии и самореализации в

ней, обусловлена выраженным практическим запросом, который сформировался в условиях глубоких экономических преобразований, происходящих в последние годы в России, и связан с появлением рынка труда, переориентацией производства, исчезновением одних профессий и появлением других. Внимание к проблеме профессионального самоопределения вызвано не только необходимостью адаптации к современным социально-экономическим условиям, но и естественной для молодых людей потребностью найти свое место в жизни.

Литература

1. Алещенок, С. В. Молодежь Российской Федерации: положение, выбор пути: гос. доклад / С. В. Алещенок, П. И. Бабочкин, Е. П. Волков. – М., 2000.
2. Алтухов, В. В. Профкарьера: профориентация для студентов и выпускников вузов // Психология в вузе / В. В. Алтухов, Е. А. Орлова, А. Г. Серебряков. – М., 2006.
3. Иванова, О. Н. О профориентационной работе в Центре тестирования и развития // Психологическая диагностика / О. Н. Иванова. – 2006. – № 2.
4. Климов, Е. А. Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации / Е. А. Климов, – М., 1983.
5. Пряжников, Н. С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения / Н. С. Пряжников. – М., 2002.