|  |  |
| --- | --- |
|  | минобРнауки россиИфедеральное государственное бюджетное образовательное учреждениевысшего профессионального образования«череповецкий государственный университет» |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Институт педагогики и психологии**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

 (наименование института, факультета)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Кафедра психологии\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование кафедры)

**тема Выбор профессии. Факторы выбора профессии. Направления профориентационной работы**

**по дисциплине \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Профориентология**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

**студента (студентки)\_\_\_\_\_Береговой Елены Викторовны\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

 (фамилия, имя, отчество)

**специальность**\_\_030300.62\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**группа**\_\_\_\_\_\_\_\_6ПС-зв.210\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Шифр зачетной книжки\_\_116060001зв

Проверил\_\_\_\_Сборцева Т.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ф.И.О. преподавателя

Оценка\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2012-2013 уч.год

**План реферата**

**I. Выбор профессии. Факторы выбора профессии**

1. Факторы, влияющие на выбор профессии………………………...стр.3

2. Мифы профессионального самоопределения…………….……....стр.5

Миф о потере года (лет)……………………………………….…..…..стр.6

Миф об индивидуальной ответственности за профессиональный выбор……………………………………………………………………….…стр.7

Миф о единственном правильном профессиональном пути............стр.7

Миф о независимости профессионального выбора………………...стр.7

Миф о связи личного счастья и успешного профессионального выбора…………………………………………………………………..…….стр.8

3. Объективные факторы при выборе профессии…………………..стр.8

4. Я хочу. Интересы и склонности………………………………..…стр.10

5. Я могу. Способности. Профессиональная пригодность………...стр.11

6. Надо. Требования современного рынка труда…………………..стр.13

**II. Направления профориентационной работы**

1. Формы профориентационной работы……………………….……стр.16

2. Методы - совет, компетентная рекомендация…………………...стр.18

3. Методы профессиональной ориентации…………………………стр.21

4. Методы профессионального воспитания………………………...стр.22

5. Используемая литература…………………………………………стр.23

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

Что влияет на выбор профессии человеком? Помните о том, что некоторые люди меняют профессию несколько раз в жизни.

Факторов, влияющих на выбор нами профессии, очень много и они меняются в течение жизни. Но, бывает так, что какой-то фактор приводит к тому, что человек недоволен своим выбором (например, родители настояли на своем), а иногда он же способствует успешной профессиональной самореализации: у человека все получается, он доволен собой и все им довольны.

К факторам выбора профессии можно также отнести следующие:

- наличие опыта работы;

- внешняя привлекательность;

- связи (может быть, и не пошел бы в этот вуз, но… нашлись связи);

- высокая оплата труда после обучения (многие инженеры во время переходной экономики пошли в предпринимательство, в сферу услуг, в транспортный бизнес и т.п.);

- средства массовой информации;

- решение личных проблем (например, человек идет работать инженером, потому что с детства завидовал старшему брату-инженеру);

- личностные качества (например, демонстративность – для профессии актера).

Обычно факторы выбора профессии подразделяют на две группы: личностные и биографические. Как и все в человеке, эти группы факторов взаимосвязаны между собой: между ними сложно провести жесткую границу. Тем не менее, к личностным факторам относят:

- индивидные свойства (физические возможности, здоровье, задатки);

- свойства личности и черты характера (ответственность, артистичность, коммуникабельность, интересы и др.);

- свойства школьника как субъекта деятельности (успеваемость, опыт в выполнении каких-либо трудовых операций, ассистирование в каких-либо профессиях и др.);

- индивидуальные особенности (творческая работа, индивидуальные предпочтения в выполнении тех или иных заданий, индивидуальный стиль деятельности, хобби).

Итак, к личностным факторам профессионального выбора (или профессиональной биографии) относят разноуровневые характеристики будущего работника, так или иначе проявляющиеся в социальной жизни и имеющие отношение к выполнению профессиональных обязанностей.

К биографическим факторам профессиональной самореализации обычно относят следующие.

\*Семейные факторы (профессиональная преемственность в семье, профессия членов семьи и близких, семейные легенды и мифы, так или иначе связанные с профессиональным миром, ожидания какого-либо из членов семьи, значимых для оптанта, и др.);

\*Событийные факторы (расположение какого-либо предприятия рядом с домом, встреча с интересным человеком – представителем той или иной профессии, событие в жизни, имеющее отношение к той или иной профессии: например, один врач рассказывал, что решил стать врачом, потому что несколько лет ухаживал за больной бабушкой).

\*Факторы престижа. В разные исторические периоды обществом выделяются те или иные профессии, которые становятся престижными. Например, профессия экономиста не была столь престижной в 70-е годы двадцатого века, как в девяностые годы. И, наоборот, профессия учителя в 70-е годы была более престижна, чем в 90-е годы.

\*Ближайшее окружение. Некоторые делают свой профессиональный выбор под воздействием своих друзей, любимых учителей и знакомых. Этот фактор может оказать плохую услугу в тех случаях, когда отсутствуют личностные предпосылки для выбора профессии, есть определенные ограничения. Например такой случай влияния фактора «за компанию».

\*Экономический и политический факторы. Иногда выбор профессионального учебного заведения и вообще профессионального пути человека основывается на необходимости зарабатывать деньги для своей семьи, а также на событиях и направлениях текущей политики. В переходный для нашей страны период очень многие люди сменили свое поприще именно под воздействием указанных факторов.

Каждый из указанных факторов может сам по себе оказать влияние на выбор профессии. Окончательной классификации факторов, видимо, не существует: каждый из предложенных разрядов и указанных факторов может быть детализирован и разбит на несколько подфакторов. Так или иначе, в большей степени необходимо ориентироваться в них!

Выбор профессии – сложный процесс и нельзя точно сказать, что какой-то фактор приведет к успешной реализации. Между тем, молодые люди не всегда это понимают и на пороге профессионального выбора испытывают отрицательное давление предрассудков, сложившихся в нашем обществе. Их называют «мифами» профессионального самоопределения. Мифы – это распространенные верования, не имеющие твердой основы под собой, но разделяемые большинством. Поэтому предрассудки, связанные с профессиональным выбором, мы и называем мифами. Они часто приводят к излишнему стрессу, конфликтам и неудачному профессиональному выбору.

**2. Мифы профессионального самоопределения**

Особым фактором при выборе профессии являются так называемые мифы профессионального самоопределения. Эти самые мифы могут внести дополнительное напряжение в ситуацию профессионального выбора, а также – дезориентировать молодого человека.

Вообще, мифы – это система устоявшихся представлений, выраженных в определенных социальных сюжетах, но не имеющих объективной основы. Психологический смысл мифов заключается в снятии напряжения, связанного с неопределенностью. При нехватке информации, с одной стороны, и высокой актуальности проблемы, с другой стороны, некоторые люди склонны заполнять «пробелы» своими умозаключениями, выраженными в некоторых сюжетах. Эти сюжеты часто повторяются, передаются из уст в уста средствами массовой информации, – и в итоге мифы становятся реальностью, с которой уже невозможно спорить. И именно в этом трагическая суть мифов – они не побеждаются логикой или статистикой. Они побеждаются только другими сюжетами, которые, в свою очередь, являются более близкими к реальности. Разберем подробнее мифы, возникающие вокруг профессионального самоопределения.

**Миф о потере года (лет)**

Все мы с ним сталкивались. После окончания обучения в школе многих обуревает страх «не поступить», «не устроиться». Этот страх молодые люди и их родители обосновывают тем, что «если не поступишь, потеряешь время». С точки зрения логики, нельзя «потерять время». Даже если не устроился после школы в ту сферу, в которую хотел, ты, тем не менее, продолжаешь жить, думать, общаться, пробовать свои силы на том или ином поприще. Нет никакой взаимосвязи между успешностью профессиональной самореализации и отсутствием так называемых «потерянных лет». Более того, иногда люди, получившие время для «обдумывания житья», некоторым образом на время выскочившие из колеи, делают более осмысленный профессиональный выбор, что выражается в значительном увеличении скорости освоения профессии.

**Миф об индивидуальной ответственности за профессиональный выбор**

Некоторые молодые люди во время профессионального выбора буквально «дух испускают» от груза ответственности, который на них давит: «Все в твоих руках: если у тебя не получится, виноват в этом будешь только ты!» С одной стороны, такая точка зрения некоторых юношей и девушек мобилизует, но часто она носит разрушительный характер. Поскольку все мы «сделаны» из других людей, то и наш профессиональный выбор – это не только наша заслуга. В нем явно и неявно участвуют наши родители, учителя, да и все общество в целом. Более того, ведь могут иметь место и случайные факторы: болезнь, неудачный билет на экзамене и др. Неужели все это нужно принимать на свой счет?!

**Миф о единственном правильном профессиональном пути**

Этот сюжет в чем-то схож с предыдущим. Некоторые люди считают, что есть какой-то неведомый им профессиональный путь, какое-то скрытое (почему-то всегда скрытое!) предназначение, которое нужно рассмотреть, выявить и реализовать! Исследования показывают, что наибольшее чувство профессиональной удовлетворенности испытывали как раз те, кто достаточно часто (раз в пять-семь лет) менял в своей жизни профессиональное поприще. Достаточно попросить ребят принести по одной профессиональной биографии, записанной со слов своих родных и близких, чтобы они осознали нереальность этого мифа.

**Миф о независимости профессионального выбора**

Осуществляя профессиональный выбор, человек не только определяет направление своей занятости в ближайшие несколько лет, но и определяет содержание своих социальных контактов: круг общения, сферу сопутствующих работе интересов и, в целом, мировоззрение, стоящее за выполнением профессиональных обязанностей. Представление о профессии как о варианте школьных уроков, которые отличаются от них наличием зарплаты и «взрослыми» отношениями, значительно сужает истинное положение дел.

Поэтому те кто делают выбор, основываясь лишь на внешних факторах (зарплата, престиж), могут испытать серьезные проблемы в период профессионального обучения и адаптации, потому что так называемый профессиональный «бэкграунд» – то, что сопровождает выполнение профессиональной деятельности: круг общения, интересы, стиль коммуникации, преобладающий стиль мышления и др. – может вступить в серьезные противоречия с установками личности. Например, одна девушка, получившая образование финансового менеджера, так и не смогла стать своей в этой профессии именно по причине конфликта между установками, принятыми в ее семье (родители и бабушки-дедушки – учителя и врачи) и внеличностным характером профессии финансового менеджера. В последствие она, хотя и осталась работать в своей фирме, но, пройдя переподготовку, сменила вид работы: стала менеджером по организационному развитию, что больше подходило к присущей ее личности гуманистической направленности.

**Миф о связи личного счастья и успешного профессионального выбора**

Действительно, это – миф. Можно сделать осмысленный профессиональный выбор, достичь определенных успехов в профессии и быть нереализованным в личном и семейном планах. Современные молодежные сериалы и фильмы: «Беверли Хиллз 90210», «Дьявол носит Prada» и многие другие показывают примеры удачливых в профессии людей, но абсолютно незрелых и нереализованных в личностной сфере. Важно, понимать, что успешная карьера не дает никаких гарантий личностного развития. А человек так устроен: если он не реализуется равномерно по всем направлениям, в конце концов, одно из направлений «перевешивает» и работник либо превращается в трудоголика, либо профессионально выгорает.

**3)Объективные факторы при выборе профессии**

Выбор профессии в психологическом плане представляет собой двух аспектное явление

1) субъект выбора, то есть тот, кто выбирает;

2) объект выбора – то, что выбирают.

Уровень подготовки (школьная успеваемость), состояние здоровья, информированность о мире профессий. Выделяют также социальные характеристики (объективные факторы): социальное окружение, домашние условия, образовательный уровень родителей. Особое внимание уделяется таким факторам, как мотивы профессиональной деятельности, жизненные ценности индивида, прошлый опыт, представления о будущем. Кроме того, в последнее время ряд авторов подчеркивает значение общей активности, самооценки, уверенности в достижении успеха, уровня сформированности осознанной психической саморегуляции.

Наиболее изученным и всеми признаваемым фактором профессионального самоопределения являются интересы, субъекта выбора профессии. Интересы традиционно считаются самым значимым мотивом выбора профессии, осознаваемым ранее и яснее всех других. Интересы обладают определенной динамикой развития. В основе структуры интересов лежат познавательные интересы, которые развиваются в учебной деятельности и характеризуются высокой динамикой, частой сменой, так „как связаны с активным поиском личностью своего «Я». На базе познавательных интересов возникают интересы к профессии, к типу профессий и зачем профессиональные интересы, направленные на определенный вид трудовой деятельности и отличающиеся высокой устойчивостью (Гейжан, 1984; Рескина, 1986).

Профессиональные интересы требуют проверки в конкретной деятельности, что на практике часто затруднено. Поэтому степень выраженности профессиональных интересов и их направленность могут быть искажены отсутствием практического выхода. Следовательно, при изучении профессиональных интересов субъекта выбора профессии встает проблема адекватности оценки и самооценки этого ведущего фактора выбора профессии.

Процесс выбора профессии предполагает высокую активность личности. Поскольку ситуация выбора профессии характеризуется многомерностью, для правильного (адекватного) выбора субъекту выбора профессии приходится проделать большую внутреннюю работу. Ему необходимо проанализировать свои ресурсы (интересы, способности, особенности характера, ценностные ориентации и т. д.), требования избираемой профессии, осознать потенциальные несоответствия и оценить возможность или невозможность коррекции этих несоответствий. Все эти действия могут быть осуществлены только при высоком уровне развития контрольно-оценочной сферы субъекта.

**4. Я хочу. Интересы и склонности**

*Труд по обязанности – это работа, а работа по склонности – это досуг (Б. Шоу)*

Первое, что стоит сделать, приступая к выбору профессии – задать себе вопросы: что мне по-настоящему интересно? О чём мне нравится читать, смотреть фильмы, разговаривать? Отвечая на эти вопросы, мы очерчиваем круг своих интересов.

Интерес – специфическая направленность личности на определенный предмет; сосредоточенность на нём мыслей, вызывающая стремление ближе ознакомиться с ним, глубже в него проникнуть, не упускать его из поля зрения.

Интересы могут проявиться достаточно рано в детстве, сформировавшись под влиянием окружающей среды, близких людей. Допустим, в семье спортсменов-горнолыжников у ребенка велика вероятность развития интереса к покорению снежных вершин, а девочка, которую мама-парикмахер с детства водит с собой на работу, скорее всего, уже с начальной школы будет делать прически всем своим подружкам и одноклассницам. Но вот закрепляются те или иные интересы в зависимости от особенностей нашего характера, темперамента. Так, мальчик-флегматик, совершенно не склонный к риску и авантюризму, вряд станет горнолыжником даже в семье потомственных спортсменов.

Интерес к тому или иному предмету (науке, музыке, спорту) в сочетании с соответствующими чертами личности побуждает к определенной деятельности. Тем самым интерес порождает склонность или переходит в нее. Если интерес – это направленность на определенный предмет, то склонность – направленность на соответствующую деятельность. Например, ранний интерес к технике (наблюдение за процессом ремонта или сборки аппаратуры, просмотр телепередач о технических новинках) может впоследствии перейти в желание заниматься этим самостоятельно и профессионально. Наличие интересов означает «хочу знать», склонность – «хочу делать». Именно склонности, родившиеся из интересов, являются основой для дальнейшего профессионального выбора.

Определить свои интересы и склонности можно путем наблюдения за собой, анализа своих увлечений, хобби, бесед с родителями, знакомыми, учителями (им может быть многое заметно со стороны) и с помощью специальных психологических тестов.

**5. Я могу. Способности. Профессиональная пригодность**

*Лучше всё же делать то, что ты делать мастер (песня из к/ф «Про Красную Шапочку»)*

Следующий шаг после определения круга собственных интересов – определение своих возможностей, ответ на вопрос: «Что я могу? Что у меня получается?». Это ответ на вопрос о наличии способностей.

Способности – индивидуально-психологические особенности человека, ведущие к успешному овладению определенной деятельности (деятельностей), но не сводимые к знаниям, умениям и навыкам, которые у него уже есть (Б. М. Теплов).

В психологии выделяют общие и специальные способности. С помощью общих способностей человек может достичь успеха в самом широком смысле, в самых различных видах деятельности. К общим способностям можно отнести умственные, речевые, мнемические (память) и т. д. В отличие от общих, специальные способности определяют успехи человека в отдельных, конкретных видах деятельности (например, музыкальные, математические, спортивные, организаторские, технические способности).

Каждый человек имеет потенциальные возможности для развития способностей. Они становятся реальными, когда возникает необходимость развивать те или иные способности. Таким образом, способности не есть нечто застывшее, неподвижное, они могут развиваться. В связи с этим выделяют уровни развития способностей:

I. Задатки (природные предпосылки способностей)

II. Способности

III. Талант

IV. Гениальность.

Наличие способностей к определенному виду деятельности является первым компонентом профессиональной пригодности.

Профессиональная пригодность – соответствие физических и психологических показателей человека (его здоровья, способностей, личностных качеств) требованиям конкретной профессии.

Второй компонент профессиональной пригодности – собственно личностные особенности человека: направленность личности, особенности эмоционально-волевой сферы, темперамента, характера, коммуникативные качества. К этому же компоненту относится необходимый уровень развития познавательных процессов: памяти, внимания, мышления и т. д. Для каждой профессии существуют профессионально важные качества (ПВК). Так, водителю необходимы высокая концентрация внимания, помехоустойчивость, продавцу – коммуникабельность, эмоциональная устойчивость.

Третий (по порядку, но не по значимости) компонент профессиональной пригодности – отсутствие медицинских противопоказаний. Особенно высоки требования к физической подготовке в профессиях, требующих высокого уровня выносливости – летчик, космонавт, милиционер, спортсмен. У работников типографии, например, недопустимы аллергии и заболевания опорно-двигательного аппарата.

Если отсутствует какой-либо компонент профессиональной пригодности к выбранной профессии, есть два пути – либо корректировать свой выбор, либо развивать или компенсировать (если это возможно) недостающие качества. Известно, например, что Бетховен писал музыку, уже потеряв слух, а изначально физически слабый, малорослый А. В. Суворов стал великим полководцем. Правда, для того, чтобы идти по второму пути, необходимы недюжинные волевые качества, настойчивость, целеустремленность, уверенность в себе.

**6. Надо. Требования современного рынка труда**

Для совершения правильного выбора в любой жизненной ситуации в первую очередь необходимо собрать как можно больше информации, которая может помочь в принятии решения. Выбор профессии и планирование жизненного пути – не исключение. И тому, кто выбирает, и тому, кто помогает совершать этот выбор, необходима информация о личности выбирающего – его интересах, склонностях, способностях, жизненных ценностях, которые важны для него. Но, кроме знаний о своей личности, нужно ещё владеть информацией об окружающей действительности, в ситуации профессионального выбора – о рынке труда. В рыночном хозяйстве, где рабочая сила является товаром, движение работников – собственников своей рабочей силы относительно рабочих мест опосредуется рынком труда. На рынке труда осуществляется купля-продажа рабочей силы.

В психологическом контексте человека, совершающего выбор, или людей, помогающих ему в этом, могут заинтересовать те личные качества, которые необходимы для успешного, эффективного поведения на рынке труда, выбора верной стратегии.

Кроме того, рынок труда на современном этапе предъявляет достаточно высокие требования к специалистам! В качестве основных черт современного рынка труда можно выделить следующие:

– необходимость постоянного обучения. Практически для всех профессиональных сфер сегодня характерно стремительное развитие, появление новых технологий, новых профессий. В связи с этим процесс обучения приобретает характер постоянной незавершенности, открытости. Несколько десятилетий назад профессия выбиралась «один раз и на всю жизнь». Единственная запись в трудовой книжке считалась предметом гордости. Сейчас ситуация изменилась. Специалистам постоянно требуется повышение квалификации, а в некоторых случаях – и смена профессии.

– «постарение» кадров. Во многих профессиональных сферах (в наибольшей степени в промышленности) наблюдается значительный возрастной разрыв среди сотрудников. Очень мало сотрудников среднего возраста. Квалифицированные специалисты с большим опытом работы приближаются к пенсионному возрасту. Молодым специалистам, в свою очередь, как правило, недостает профессионального опыта. Поэтому нужно стремиться к как можно более раннему получению профессионального опыта и быть готовым к тому, что работа, удовлетворяющая всем требованиям, найдется не сразу после окончания профессионального учебного заведения.

– увеличение требований к профессионализму сотрудников. Современный специалист – профессиональный, активный и самостоятельный. Сейчас все больше шансов получить хорошую работу благодаря своим профессиональным и личным качествам, а не только с помощью знакомства или протекции. Правда, и требования к этим самым качествам, соответственно, выше.

– становление гибких форм занятости (распространение частичной и временной занятости, более частое приспособление работника к меняющимся требованиям производства). Это обстоятельство особенно благоприятно для молодежи, так как предоставляет возможность ранней профессионализации, совмещения работы с обучением.

– противоречивость и неоднозначность. Например, среди требований к соискателям на вакансии одинаково распространены требования к возрасту (который должен быть достаточно молодым) и к опыту работы (который должен быть не таким маленьким).

Данные особенности позволяют предположить, что у каждого человека есть в большей или меньшей степени выраженные предпосылки к успешному и продуктивному взаимодействию с окружающей действительностью – в данном случае с рынком труда. Это могут быть свойства личности, слабо поддающиеся изменению (например, темпераментальные характеристики, свойства нервной системы) или те, которые можно целенаправленно развивать и формировать.

**Направления профориентационной работы**

Профессиональная ориентация - это система социально-экономических, социально-политических, идеологических, психолого-педагогических и организационных мероприятий, направленных на формирование у молодежи готовности к сознательному выбору профессии и ее распределение по специальностям в соответствии с объективными потребностями общества и государства и способностями личности.

**1. Формы профориентационной работы**

*\*Пассивные формы* профориентации

- школьные мероприятия:

- в младших классах так называемые «Встречи с профессией»,

- в старших - вечера встреч со специалистами,

- беседы о профессиях,

- приглашение профессионалов на школьные тематические вечера «Кем быть?», «Займи свое место в трудовом строю»,

- проведение викторин на знание техники и специальностей, \*\*оформление:

- стенды и витрины «Профессии».

- посещения школьниками предприятий и учреждений.

- создание и постоянная работа «Университета знаний» в предприятиях и учреждениях.

выступление профессионалов, преподавателей, ветеранов, ученых.

*\*Активные формы* профориентации

- организуемые в школах различные детские и юношеские спортивные лагеря, клубы юных техников, радистов, детские морские, железнодорожные и т.п. клубы, кадетские корпуса,

- вовлечение молодежи в клубы и кружки: радиотехнические, авиационно-спортивные, автодела и др.

- развитие сети различных школьных и внешкольных кружков по профессиональным интересам.

- занятия в цехах учебно-производственных комбинатов (УПК) - система первичной профессиональной подготовки, которая позволяет вести профподбор по интегральному критерию - успешности освоения профессии.

- консультация для заключения о профессиональной пригодности с представителями школы, мастеров производственного обучения.

- профориентация «на себя», т.е. работа, которая проводится вузом.

- рубрики и разделы в газетах, на радио, телевидении, посвященные целям профессиональной ориентации.

- издаваемая в ВУЗах справочная литература: книги, рекламные проспекты, красочные плакаты, фотоальбомы, в которых рассказывается об истории училища, о его выпускниках, о содержании профессии, о жизни и быте курсантов.

- создание в ВУЗах работниками телевидения и педагогами профориентационных фильмов.

- профориентационная роль фильмов, созданных ведущими киностудиями страны: «Офицеры», «Семнадцать мгновений весны», Высота» - которые повышают престиж профессий, формируют профессиональную направленность.

- профориентационная работа центров занятости населения.

Официальные институты профессиональной ориентации (школа, военкомат, ДОСААФ, предприятия, учреждения, общественные организации).

Важный фактор подготовки молодежи к выбору профессии - воспитание в семье, семейные традиции.

Важной формой профессиональной ориентации выступает профессиональная консультация - система психолого-педагогического и медицинского изучения личности кандидата для поступления в учебные заведения с целью оказания ему помощи в его профессиональном самоопределении.

**2. Методы - совет, компетентная рекомендация**

Силы - пункты профессиональной консультации, кабинеты «Профессий», бюро по трудоустройству молодежи (например в Череповце на Устюженской,1), специальные профконсультационные пункты, учреждения, где молодой человек, мог бы навести нужные справки, пройти психологическое и медицинское обследование (экспертизу) и после выявления его индивидуально-психологических особенностей получить научно обоснованный совет относительно выбора конкретной военной профессии.

Назначение *профконсультации* - оказывать конкретную помощь молодому человеку в выборе профессии и специальности на основе учета его склонностей и личностных особенностей, поощрять его выбор или, если будут выявлены психологические или медицинские противопоказания, тактично переключить его внимание на другие профессии.

Задачи профессиональной информации и воспитания профессиональной направленности требуют специально организованной работы профессиологов.

Нужны специально подготовленные, вооруженные необходимыми профессиографическими документами и материалами, справочной литературой, владеющие профессиональными навыками осуществления психологической экспертизы, люди.

Основой профконсультации является не экспертное психологическое испытание на профоконсультационном пункте, а результаты многолетнего наблюдения и изучения человека в школе и семье.

Документированным основанием для советов по поводу выбора профессии и для составления характеристик на выпускников школ могли бы стать карты личности учащихся.

В школе советы относительно выбора профессии даются учителями, школьными врачами.

*Профориентационная диагностика* - процедура выявления и измерения направленности человека в том или ином виде профессиональной деятельности.

Профессиональная направленность - мотивационная составляющая деятельности субъекта, которая характеризуется его личностной системой желаний, интересов, склонностей, подтверждаемая высокими результатами действий в определенной субъективно значимой профессиональной сфере.

Она выражается как в форме желаний, интересов и склонностей человека, так виде результативности его работы.

Диагностика их осуществляется как прямым, так и косвенными (непрямыми) методами.

*Прямые методы* - личностные опросники интересов:

дифференциально-диагностический опросник Е. А. Климова (ДДО),

профессионально-личностныйй опросник В. П. Петрова (ПЛО) и другие.

Недостаток прямых методов - попытка выявить глубинные мотивационные структуры при помощи прямых вопросов

При использовании прямых личностных опросников (ДДО и ПЛО) возможно получение первичной информации о мотивационной сфере человека, ее развитии (изменении).

Опросники ДДО и ПЛО - перечень вопросов, требующих прямых ответов испытуемых. Вопросы составлены таким образом, чтобы при откровенных ответах человека выяснить принадлежность его интересов и склонностей к определенным сферам профессиональной деятельности.

Дифференциально-диагностический опросник (ДДО) предназначен для определения самооценки склонностей человека к той или иной сфере деятельности в соответствии с квалификацией профессий по объектам, на которые деятельность направлена. Данные профессиональные области характеризуются пятью типами связей:

"человек-человек",

"человек-художественный образ",

"человек-техника",

"человек-знаковая система",

"человек-природа".

Результаты обследования соотнесенные с данными других методов профориентационной диагностики учитываются в процессе профконсультационной работы с молодежью.

Профессионально-личностный опросник (ПЛО) - предназначен для изучения военно-профессиональной направленности молодежи.

Каждому из утверждений ПЛО соответствует несколько вариантов ответа, а задача обследуемого заключается в том, чтобы проранжировать их по степени значимости, ориентируясь в основном на жизненный опыт.

Группы специальностей соответствуют классификации основных групп специалистов:

А – организаторские;

Б – сенсорно-гностические (операторы, наводчики и т. п. );

В – сенсомоторные (специалисты связи);

Г – сенсорные (водительский состав);

Д – технологические (специалисты по обслуживанию, ремонту и эксплуатации техники);

Е – моторно-волевые (разведчики, десантники, спасатели, пожарные, сотрудники милиции и т. п.).

Результаты выполнения заданий соотносятся с данными других прямых и косвенных профориентационных диагностических методик и учитываются в процессе изучения военно-профессиональной направленности личности.

*Непрямые (косвенные) диагностические методы* в целях профориентации - семантические методики, которые выявляют смысловые структуры личности, отражающие поведение индивида:

- ассоциативные методы типа семантического дифференциала Ч. Осгуда (СД),

- деятельностные методы – семантический анализ деятельности (САД).

Методика семантического дифференциала Ч. Осгуда предназначена для измерения коннотативного значения объекта (от английского connotation – сопутствующее, дополнительное значение - измерение уникального значения (личностного смысла), которое данный объект (явление, лицо) приобрели для обследуемого в результате его индивидуального жизненного опыта.

**3. Методы профессиональной ориентации**

Профессиональное просвещение - информационно-справочные и просветительские методы:

- профессиограммы (краткие описания профессий);

- компьютерные информационно-справочные системы, глобальная информационная сеть «Интернет»;

- профессиональная реклама и агитация;

- дни открытых дверей в военных образовательных учреждениях профессионального образования и воинских частях;

- выступления перед гражданской молодежью офицеров, курсантов, военнослужащих, проходящих военную службу по призыву и по контракту (мастеров военного дела, классных специалистов, участников боевых действий);

- лекции, военно-ориентационные уроки с молодежью;

- учебные фильмы и видеофильмы;

- выставки вооружений и военной техники.

**4. Методы профессионального воспитания:**

- методы формирования у граждан необходимых понятий, суждений, убеждений, оценок (рассказ, беседа, лекция, диспут, показ кино- и видеофильмов, наглядных пособий, воспроизведение звукозаписей, самостоятельное чтение и др.);

- методы организации познавательной и практической деятельности граждан (поручения, задания, упражнения, приучение, создание специальных ситуаций);

- методы стимулирования ориентации граждан на профессиональную подготовку (состязания, деловые игры, средства материального и морального поощрения, порицание);

- методы контроля за ходом формирования военно-профессиональной направленности (проверка знаний, умений и навыков, оценка военно-профессиональной направленности).

Результатом профессиональной ориентации является профессиональная направленность гражданина и его способность осуществлять осознанное профессиональное самоопределение на основе сопоставления представлений о самом себе и требований, которые предъявляют к человеку профессии и специальности.

Для формирования профессиональной направленности граждан необходимо широко использовать метод убеждения.

Убедить - значит привлечь внимание к идеям, положениям, сформировать интерес к ним, развить желание и потребность овладеть ими, осуществить соответствующие убеждающие действия.

**Используемая литература**

1. Бодров В А. Психология профессиональной пригодности. М.: ПЕР СЭ. 2001.

2. Исмагилова Ф. С. Основы профессионального консультирования.— М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МО-ДЭК», 2003.

3. Лутошкин А. Н. Эмоциональные потенциалы коллектива. — М,: Педагогика, 1988.

4. Макаренко Н.Я., Пуков В А., Кольченко HJ5., Маидиков ЮЛ., Киенко ВМ., Вороновская ВН. Основы профессионального психофизиологического отбора. Киев: Наукова думка, 1987.

5. Петренко А. Безопасность в коммуникации делового человека. — М.: Технологическая школа бизнеса, 1994.

6. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом). — М.: Издательский дом «Красная площадь», 1996.

7. Романова Е. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. 2-е изд. — СПб.: Питер, 2003.

8. Фридман Л.М., Пушкина Т. А., Каплунович ИЛ. Изучение личности учащегося и ученических коллективов. — М.: Просвещение, 1988.

9. Холлинг X., Кокавеч И. Оценка профессиональной деятельности // Иностранная психология. Т. 3 № 5. 1995.