



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБУЧЕНИЯ И ПРЕДМЕТНЫХ МЕТОДИК

Формирование профессионального самоопределения обучающихся в
профессиональной образовательной организации

Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)
Направленность программы бакалавриата
«Производство продовольственных продуктов»

Проверка на объем заимствований:
68,64 % авторского текста

Работа рекомендована к защите
рекомендована/не рекомендована

« 15 » 03 2021 г.

Зав. кафедрой ПППиПМ

к.п.н., доцент

Корнеева Н.Ю.

Выполнила:

студентка группы ЗФ-409-083-3-1

Луканова Рузанна Илдаровна

Научный руководитель:

к.п.н., доцент

Корнеева Наталья Юрьевна

Челябинск

2021 год

Содержание

1.Введение	3
1 Глава Теоретические основы профессионального самоопределения обучающихся.....	6
1.1 Исторические аспекты профессионального самоопределения обучающихся.....	6
1.2 Педагогические условия формирования профессионального самоопределения обучающихся профессиональных образовательных учреждениях.....	16
1.3 Технологии формирования самоопределения обучающихся.....	25
Выводы по 1 главе	32
2 Глава Опытнo-практическая работа по формированию профессионального самоопределения обучающихся.....	33
2.1 Характеристика базы исследования.....	33
2.2Комплекс мероприятий направленных на формирование профессионального самоопределения обучающихся.....	37
2.3 Методические рекомендации по формированию профессионального самоопределения обучающихся	67
Выводы по 2 главе.....	69
Заключение.....	70
Список литературы.....	73
Приложение	75

Введение

В нашем современном мире очень важно наше самоопределение в будущей профессии. Выбор очень сложен, поэтому нам в этом помогают педагоги, родители и конечно профессиональная агитация.

Для самоопределения обучающихся есть много работ великих ученых таких как: Климов Е. А. Бондарева Л. Ю. Чистякова, С.Н. Парсон и много много других. В своей дипломной работе мы хотим показать как это важно самоопределение для обучающихся, ведь если они совершат ошибки при выборе своей специальности им будет тяжело и не интересно обучаться, а в последующем будут иметь не любимую и не желанную работу.

В нашем обществе не всегда задумываются кардинально о выборе будущего самоопределении обучающихся и как правило поступают в профессиональные образовательные учреждения, не по своей воле, а по воле родителей, друзей и т.п. Поэтому очень важно на первом курсе обучения проводить классные часы, тестирование, опросы, экскурсии со студентами. Это им поможет определиться правильно ли они сделали свой выбор профессии(специальности), хотят ли они идти в будущем по этому пути.

Выбор будущей профессии, как известно, является начальным и самым важным этапом профессионального самоопределения будущего специалиста. К сожалению, выбор профессии, зачастую случаен и происходит под влиянием внешних причин, поэтому большинство студентов остро нуждаются в помощи при выборе профессии. Проблема осознанного выбора профессии не исчерпывается только ознакомлением с миром профессий, как бы хорошо оно ни было поставлено. Необходимо разобраться в своих интересах и склонностях, быть уверенным в своих способностях - все это часто ставит молодых людей в тупик, самостоятельно решить эти вопросы может далеко не каждый. Однако выбор профессии не может основываться только на способностях человека. Профессиональное самоопределение является частью личностного самоопределения, человек выбирает те профессии, которые отвечают сложившимся у него представлениям о самом себе, те, в которых он может самоутвердиться.

Актуальность темы профессионального самоопределения обучающихся в процессе обучения в профессионально образовательных учреждениях обусловлена выраженным практическим запросом, который сформировался в условиях глубоких экономических преобразований, происходящих в последние годы в России и связан с появлением рынка труда, переориентаций производства, исчезновением одних профессий и появлением других. А для периода ранней юности профессиональное самоопределение является новым этапом в формировании у юношей и девушек осознания цели и смысла жизни, готовности к самостоятельной будущей жизни.

Цель работы – изучить теоретические основы профессионального самоопределения обучающихся и провести опытно-практическую работу по формированию профессионального самоопределения обучающихся в профессиональных образовательных учреждениях.

Объект исследования: процесс обучения в профессиональных образовательных организациях.

Предмет исследования: профессиональное самоопределение обучающихся

Для достижения поставленных целей исследования необходимо решить следующие задачи:

- 1) Изучить исторические аспекты профессионального самоопределения обучающихся
- 2) Выявить педагогические условия формирования профессионального самоопределения обучающихся профессионально образовательных учреждениях
- 3) Изучить технологии формирования самоопределения обучающихся
- 4) Разработать комплекс мероприятий направленных на формирование самоопределения обучающихся

5) Разработать методические рекомендации по формированию профессионального самоопределения обучающихся в процессе самоопределения

Методы исследования:

а) анализ литературы; синтез, дедукция, описание.

б) эмпирические методы: тесты, опросники.

База исследования: Государственное бюджетное профессионально образовательное учреждение «Южно-Уральский многопрофильный колледж».

Работа состоит из введения, 2 глав, заключения и списка литературы.

Теоретические основы профессионального самоопределения обучающихся.

1.1 Исторические аспекты профессионального самоопределения обучающихся

При изучении исторических аспектов профессионального самоопределения мы выявили что, проблема профессиональной ориентации носит фундаментальный характер, так как она затрагивает общую проблему жизненного становления личности. Проверка и отбор на те или иные виды труда в соответствии со способностями и качествами человека практиковались еще в середине третьего тысячелетия до нашей эры в Древнем Вавилоне, когда проводились испытания выпускников школ, где готовились писцы, а в Древнем Китае существовала система проверки способностей лиц, желавших занять должности правительственных чиновников .

Ускорение социально-экономического развития общества тесно связано с повышением роли человеческого фактора. В связи с этим ставится задача существенного улучшения трудового воспитания, обучения и профессиональной ориентации обучающихся общеобразовательных школ, повышение морально-психологической подготовки их к самостоятельной жизни, формирования у подрастающего поколения осознанной потребности в труде.[1]

Так же мы выяснили, что само возникновение профессиональной ориентации обычно связывают с появлением первого кабинета профориентации в 1903 г. в Страсбурге (Франция) и бюро по выбору профессий в Бостоне (США) в 1908г г. Работа этих первых профориентационных служб основывалась на известной «трехфакторной модели» Ф. Парсонса, когда у претендента на те или иные профессии выявляли способности и психологические качества, соотносили их с требованиями профессий и уже на основании этого выдавали рекомендацию

о пригодности или непригодности человека к данной профессии. И хотя такая работа впервые строилась на научной основе, но использование самой идеи соотнесения характеристик человека профессией в качестве основного критерия появления профессиональной ориентации, по мнению ученых, не очень убедительно. [2]

Новые интересные факты к началу нашего столетия было то, что с проблемами выбора профессии столкнулось значительное число людей, которые стали мигрировать в города в поисках работы, что было связано с бурным ростом промышленного производства в ряде стран. При этом с данной проблемой столкнулись не только люди, ищущие работу, но и сами работодатели, перед которыми реально возник рынок рабочей силы, т.е. возможность выбирать наиболее достойных.

Таким образом, к концу девятнадцатого началу двадцатого века сложилась большая необходимость в развитии специальных профессиональных ориентационных служб, которые обслуживали бы множество людей и отвечали бы потребностям как претендентов на новые рабочие места, так и предпринимателей, предлагающих эти места и готовых оплачивать профориентационные услуги.

Но критерий появления профориентации, связанный с ростом и развитием крупной промышленности, по мнению ученых, является скорее социально-экономическим и не объясняет психолого-педагогических причин возникновения проблемы профессиональной ориентации. [3]

Выявление нами таких причин и является основной задачей педагогов и психологов. Например, И.С. Кон, изучая проблемы свободного выбора человека, отмечает, что если феодальное общество строго ограничивало рамки «сводного самоопределения личности», то в новое время человек становится чем-то в результате своих собственных усилий. «Развитое общественное производство и выросшая социальная мобильность расширила рамки и масштаб индивидуального выбора» .

При изучении нами работ И.С Кон считает, что особенностью нового времени стала реально возникшая перед людьми проблема свободы выбора, в психологическом смысле не менее сложная, чем проблема, связанная с ограничением свободы человека. «Если «Я» патриархального индивида складывалось из совокупностей его «принадлежности» к разным социально-природным общностям, то «Я» буржуазного индивида скорее напоминает сумму отрицаний не тело, не общественное положение, не деятельность, не совокупность стремлений». [4]

А вот по мнению психологов, пребывание в состоянии свободы выбора для многих людей является дискомфортным, и на этой почве могут возникать неврозы, которых не было ранее. В настоящее время существует несколько концепций, отражающих это положение. Для объяснения компетенций мы приводим пример: что согласно взглядам американского социолога Д. Рисмана, если в XIX в. преобладающим типом социального характера в США была личность, «ориентируемая изнутри», то в современной Америке преобладать стала личность, «ориентирующаяся на других», стремящаяся, прежде всего к «гармонии с окружающими» и, по сути своей, являющаяся конформистской. [5]

Проблема свободы выбора (свободы самоопределения) в силу своей сложности волнует не только профконсультантов, но и является также предметом рассуждений многих философов и проявляется в самых разных гуманитарных направлениях (не только в профессиональной ориентации). Но в наиболее сконцентрированном виде эта проблема представлена в профессиональной консультации, трактуемой не только как помощь в выборе профессии, но и как помощь человеку самоопределиться в сложном современном мире, чтобы развить и реализовать свои способности.

Все это подчеркивает неразрывную связь профессионального самоопределения с самореализацией человека в других важных сферах жизни. Поэтому сущностью профессионального самоопределения человека ученые называют самостоятельное и осознанное нахождение смыслов

выбираемой или уже выполняемой работы и всей жизнедеятельности в конкретной культурно-исторической (социально-экономической) ситуации, а также нахождение смысла в самом процессе самоопределения. В частности, известный русский философ Н.А. Бердяев был потрясен однажды мыслью «Пусть я не знаю смысла жизни, но искание смысла уже дает смысл жизни, и я посвящу свою жизнь этому исканию смысла» [6].

Мы выяснили, что в первобытнообщинном обществе многое определялось мифологическими представлениями людей, а также уровнем развития производительных сил и отношений между людьми. Все это ограничивало возможности самоопределения. Поскольку разделение труда в ту эпоху еще носило ограниченный характер, то человек часто был вынужден уметь выполнять разные виды деятельности. Однако невысокий уровень развития производственных сил человека в возможных вариантах выбора не способствовали активизации профессионального самоопределения в тот период.

А вот на этапе развития рабовладельческих обществ многое в выборе человеком своей деятельности определялось сословными и классовыми ограничениями. В этот период существенное место в сознании людей принадлежало мифологическим и религиозным представлениям о выборе человеком своего предназначения, что значительно сужало возможности самоопределения. Даже для наиболее привилегированных представителей общества многое зависело от уже кем-то (родителями, жрецами, соплеменниками или согражданами) «предопределенной» им судьбы. Для разъяснения периода рабовладельческого общества, как периода самоопределения мы приводим пример того, что один из выдающихся мыслителей древности Платон видел «полнейшую гибель» для государства в том, что «ремесленник или кто-либо другой, делец по своим природным задаткам, попытается перейти в сословие воинов, или когда кто-либо из воинов постарается проникнуть в число членов совета, будучи этого недостойн», а также отмечал, что переход из одного сословия в другое -

величайший вред для государства и полным правом может считаться высшим преступлением». Но при этом в древности уже существовал отбор «наиболее достойных» на те или иные престижные виды деятельности. [7]

В эпоху раннего феодализма, когда уже были сформированы основные «мировые религии», религиозные нормы еще в большей степени оказывали влияние на выборы людьми образа своей жизни и деятельности. В это время Августин в своем труде «О свободном выборе», отмечает, что за человеком признается главное отличие от животных, заключающееся в его разуме как условии самостоятельного выбора, но «более возвышенным, нежели разум» все-таки считается Бог как главный руководитель жизнеопределяющими выборами человека. [8]

Эпоха позднего феодализма и зарождения капиталистических отношений, когда производительные силы вышли на новый уровень и значительно расширились индивидуальные миграции населения, характеризуется появлением множества интересных педагогических подходов к трудовой подготовке молодежи и их дальнейшей профессионализации. Я. А. Коменский в своей «Великой дидактике» пытался преобразовать школу, основываясь на идее ведущей роли воспитания и привития юношам «привычки к труду», а также на идее «универсального» образования, которое позволило бы научить всех «распознавать основания, свойства и цели важнейшего из всего существующего и происходящего». Ж.Ж. Руссо призывал обучать отроков ремеслам не только для того, «чтобы стать рабочими, а для того, чтобы стать людьми», отмечая также, что «недостаточно выбрать полезное ремесло, - но еще, чтобы оно не требовало от людей, им занимающихся, гнусных, несовместимых с человечностью свойств души». [9]

В работах К. А. Гельвеция, И. Ф. Гербарта, Р. Оуэна, И. Г. Песталоцци и других выдающихся мыслителей того времени закладывались моральные основы не только образования, но и профессиональной подготовки молодежи

к труду и всей последующей жизни, где постоянно подчеркивалась воспитывающая роль производительного труда. [10]

Действенная позиция для вступающего в жизнь (самоопределяющегося) молодого человека отражена в идеях педагогов более позднего времени (начала XIX в.) Д. Дьюи, Г. Кершенштайнера, В. Лая и других. Такая «действенность» отвечала общим потребностям той эпохи и требованиям развивающегося производства. Г. Кершенштайнер выступал за широкое развитие трудового воспитания в школах и специальных мастерских, отмечая, что мастерские эти нужны потому, «что не книга является носителем культуры, но работа, преданная, жертвующая себя на службу людям или какой-либо великой истине». [11]

В эпоху бурного роста промышленности и развития буржуазной демократии в конце прошлого - начале нынешнего столетия важное значение для формирования современных представлений о трудовой деятельности, развитии в ней человека и его профессиональном самоопределении, сыграли работы отечественных и зарубежных исследователей (психотехников, педагогов, социологов). Мы сравнили опыт зарубежных и отечественных (советских) психотехников своего времени, на эти работы самые лучшие и правильные слова писала Н. К. Крупская : «В Стране Советов, нас интересует не только производство, но и рабочая масса, рабочий, на этом производстве работающий. Социалистическая психотехника должна обращать сугубое внимание на работника, на то, как та или другая специальность помогает его всестороннему развитию, насколько та или иная профессия дает ему удовлетворение, радость труда» [12]

В процессе развития многих психотехнических направлений акцент в исследованиях все больше перемещался в сторону нахождения путей «приспособления», «адаптации» работника к выполняемой деятельности. Обобщая опыт отечественных исследователей конца XIX - начала XX в., Е. А. Климов и О. Н. Носкова пишут о том, что «собранный материал может служить подтверждением идеи о сосуществовании психологических знаний о

работающем человеке в разных формах общественного сознания», а также важной роли практики в развитии проблемы профессионального самоопределения работника. [12]

Культурно-историческая обусловленность возникновения профессиональной ориентации, а также ее связь со сложнейшими вопросами бытия человека, определяемыми проблемой свободы выбора, позволила ученым выдвинуть предположение о том, что уровень развития профориентации в том или ином обществе (стране) является одним из показателей реальной свободы выбора для большинства членов данного общества. Для проверки данного предположения следует обратиться к истории возникновения и развития профориентации в России.

При изучении профориентации в России мы выявили, что первое бюро по профконсультации возникло в России в 1927 г. при Ленинградской бирже труда. В этот период в стране наблюдается явный расцвет профориентации, которой занимались не только профконсультанты, но и педологи в школах. Период НЭПа (20-е гг. прошлого столетия) в России вызвал бурное развитие не только производства, но и образования, здравоохранения, науки, в том числе гуманитарных ее направлений. Иными словами, реальная свобода выбора для многих людей действительно способствовала развитию профориентации.

Постановление ВКП (б) «О педологических извращениях в системе Наркомпроса» от 4 июля 1936 г. приостановило процесс профориентации в ее педагогическом варианте. Таким образом, 30-50-е гг. стали для России не самыми демократичными и свобода выбора в этот период скорее провозглашалась, чем имела место в реальности.

Период с конца 50-х до середины 60-х (так называемая «оттепель») характеризовался возрождением некоторых свобод, и именно в это время в России возродилась профессиональная ориентация. Но уже с конца 60-х до середины 80-х гг. в стране вновь стали усиливаться тоталитарно-бюрократические тенденции, что сразу же отразилось на развитии

профориентации. Правда, в этот период профориентацию не запрещали (например, в 1970 г. в Ленинграде открылось Бюро индивидуальной психолого-педагогической профориентации), а ограничивали определенными рамками, обусловленными целесообразностью укрепления обороны, развития народного хозяйства и «потребностями общества», но очень часто не потребностями самих людей.

С середины 80-х гг. в России началась так называемая перестройка, когда вновь появились надежды на демократизацию общественной жизни и действительно, свободы стало намного больше. Именно в эти годы (накануне перестройки, в 1984 г.) появилось постановление «О реформе общеобразовательной и профессиональной школы», которое дало значительный импульс для развития профессиональной ориентации. Основной акцент при этом был сделан на школьной профориентации. Было открыто около 60 региональных Центров профессиональной ориентации молодежи, во многих школах появились кабинеты профориентации. Началась активная подготовка профконсультантов. Были сделаны попытки перейти от чисто профдиагностической к развивающей помощи самоопределяющимся подросткам.

Но уже с 1991-1992 гг. резко сократилось финансирование школьной профориентации, образования и всей культуры в целом: начался новый период - эпоха «демократических реформ», начало которому положила «революция августа 1991 г.». Поскольку для многих людей реально снизилась возможность выбора профессии и места работы, то меньше стало и свободы самоопределения. Здесь наблюдается взаимосвязь между снижением уровня развития профориентации и снижением свободы в данном обществе.

Но особенность настоящего периода, переживаемого Россией и отечественной профориентацией, заключается еще и в том, что по стране стали активно создаваться региональные службы занятости населения: т.е., если сравнивать работу школьного профконсультанта и профконсультанта в службе занятости, то следует признать, что в школе гораздо больше

возможностей для систематической, глубокой профориентационной работы с учащимися, тогда как в службе занятости сложнейшие проблемы самоопределения нередко решаются в спешке и часто в очень прагматичном режиме, когда отчаявшимся безработным клиентам необходимо немедленно найти работу. Практики отмечают, что уровень подготовки профконсультантов службы занятости порой недостаточно высок, в то время как характер работы в школе требует более высокой квалификации. Интересно, что в США для профконсультационной работы в школе требуется степень магистра, тогда как для служб занятости -- требования чаще ниже (от сертификата об окончании школы до степени бакалавра и специализации по консультированию, реже - степень магистра, в зависимости от порядков в тех или иных заведениях) .

Осознавая необходимость упреждающей работы с выпускниками школ, руководители некоторых служб занятости выделяют некоторых профконсультантов для работы в школах. Однако в целом по стране, по мнению специалистов, наблюдается явное снижение качества профориентационной работы. Именно поэтому ценностно-нравственные проблемы профессионального самоопределения выдвигаются на первый план, становясь в немалой степени проблемами жизненного и личностного самоопределения. [13]

Мы изучили опыт и других стран, например:

В Германии функционирует широкая сеть служб профессиональной консультации. Специалисты проходят специальную подготовку в системе высшего педагогического образования. Ими разрабатываются многочисленные методики психофизиологических характеристик учащихся с целью определения их профессиональных возможностей.

В США имеются как частные агентства, так и специальные центры профориентации при коллегиях и университетах. При Министерстве труда созданы государственные центры профориентации и профотбора ежегодно через них проходит более 1 млн. американских подростков.

Во Франции ответственность за организацию профориентации возложена на Министерство национального образования. Оно вырабатывает директивы по профориентации и руководит Национальной службой информации о различных видах образования и профессии, разрабатывающей документацию для советников ориентации.

В Великобритании ведущим органом, который направляет профориентационную работу с молодежью, является Служба занятости молодежи, помогающая школьникам в выборе жизненного пути. Она состоит из местных бюро во всех уголках страны. В Англии также есть государственные и частные исследовательские организации, занимающиеся проблемами профориентации.

Деятельность службы информации и ориентации разнообразна, ее выполняют сотрудники этих центров - советники ориентации. Они организуют работу педагогов, обеспечивают консультации молодых людей, родителей и учителей, осуществляют связь между учебными заведениями различных типов.

Практическую работу в области профориентации и информации проводят преподаватели учебных заведений под руководством советников.

Таким образом, профессиональная ориентация - это комплекс мер различных государственных, общественных организаций по оказанию помощи в выборе профессии. [14]

1.2 Педагогические условия формирования профессионального самоопределения обучающихся профессионально образовательных учреждениях

Термин "самоопределение" не следует понимать как требование педагогического невмешательства в развитие студентов. Не исключено, конечно, что проповедь "свободы развития", "свободы личности ребенка" и т.п. может быть от чистого сердца. Но не следует забывать, ни на минуту, что

самые разные общественные группы постоянно борются за влияние на молодежь. И самоопределения обучающегося как его свободы от педагогических требований может быть не более чем средством демобилизовать силы, способные влиять на подрастающего человека с позиций народа, общества. А это может быть для кого-то важно, чтобы реализовать воздействия на молодежь в интересах асоциальных, корыстных, преступных и подобных групп. Педагог не может быть единомышленником пустых разговоров о свободе развития человека: абсолютной свободы быть не может. [15]

Процесс профессионального самоопределения - это действия по самоанализу, самопознанию и самооцениванию собственных способностей и ценностных ориентации, действия по пониманию степени соответствия собственных особенностей требованиям выбираемой профессии и действия по саморазвитию у себя способностей и возможностей в процессе профессиональной подготовки и обучения с целью достижения более полного соответствия самого себя относительно выбранной профессии и профессии относительно собственных устремлений.

Профессиональное самоопределение личности - сложный и длительный процесс, окружающий значительный период жизни. Его эффективность, как правило, определяется степенью взаимосвязанностью психологических возможностей человека с содержанием и требованиями профессиональной деятельности, а также сформированностью у личности способности адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим условиям в связи с устройством своей профессиональной карьеры.

Профессиональное самоопределение тесным образом связано с понятием "профессиональная ориентация" (это многоаспектная, целостная система научно - практической деятельности ответственных за подготовку подрастающего поколения к выбору профессии и решающих комплекс социально - экономических, психолого-педагогических и медико-физиологических задач по формированию у школьников профессионального

самоопределения, соответствующего индивидуальным особенностям каждой личности и запросам общества в кадрах высокой квалификации). [16]

В целом по итогам развития обучающегося в колледже результатом педагогического руководства его профессионального самоопределения должна быть готовность к выбору профессии, обдумыванию, придумыванию, проектированию вариантов профессиональных жизненных путей. А результатом заключительного цикла профессионального самоопределения студента (как деятельности его самого) является его личный профессиональный жизненный план (или, что ближе к реальности, план профессионального "старта" и ближайших вслед за ним шагов). Все это окружено юношескими мечтаниями, фантазиями о будущем, что очевидно и полезно. Важным и необходимым результатом деятельности самоопределения является и отчетливое сознание того, что "я сам" ("я сама") выбрал профессию (а не того, что "меня заставили" и т.п.). Если всего этого нет, то нет и самоопределения как такового. [17]

Противоречие между недостаточной информированностью подрастающего человека о сложном мире профессий и педагогическим, моральным требованием сознательности и самостоятельности выбора профессии может быть разрешено и разрешается путем систематической работы по профессиональному просвещению обучающихся, их родителей, а также и самих педагогов. На разрешение указанного противоречия большое влияние должны оказывать педагоги, т.к. они опираются на научные знания, в практике работы школы постоянно ведется разработка новых форм, методов и приемов.

Противоречие между веской неопределенностью представлений, знаний обучающихся о принципах, логичных основаниях, правилах и условиях решения задачи о выборе профессии и достижении успеха на трудовом жизненном пути, с одной стороны, и убедительной необходимостью и потребностью что-то и как-то выбрать в веере жизненных путей, самоопределиться в связи с наступлением определенного возраста - с

другой, решается в процессе постоянной работы колледжа, которая помогает в этом. Все социальные институты, ответственные за воспитание, обучение, образование (включая профессиональное) студентов. Имеется уже весьма значительная литература по разным вопросам выбора профессии, в частности адресованная, как уже отмечалось, самим обучающимся. Разногласие между профессиональными планами обучающегося, с одной стороны, и его стойкими личными качествами - с другой; это своего рода внутрисубъектное противоречие. К 15-18 годам индивидуальные особенности характера, темперамента, направленности личности, способностей обладают достаточную определенность, стойкость и могут рассматриваться как реальные условия, с которыми приходится считаться при проектировании будущего жизненного пути. [18]

Первое педагогическое условие: педагогическое воздействие на обучающихся. Педагогу важно уяснить и определять свое место, "свой маневр" в реальной системе общественных сил, действующий на процессы профессионального самоопределения обучающихся. Прежде чем оказывать обучающемуся помощь в самоопределении, оказывать на него какое-то полезное, как кажется педагогу, воздействие, надо разобраться в данной индивидуальной ситуации развития. Старая истина: "Не зная броду, не суйся в воду". Нет ничего легче и нет в данном контексте ничего хуже, чем реализовать педагогические влияния, опираясь лишь на абстрактное знание об объекте и на общие схемы решения педагогических задач.

Уже отмечалось, что в учебном процессе не все явления и возрастные изменения доступны инстинктивному восприятию педагога: состояние заинтересованности, ход его мысли, динамика внимания, способностей. Этот же аспект затрагивает особенности профессиональной деятельности: различные занятия требуют разного, иногда альтернативного психического склада человека: бухгалтер находит радость в точном и заранее ожидаемом совпадении документальных данных, а художник-оформитель, наоборот, в неожиданной композиции предметов своего труда. Для этого обучающегося

полезно иметь информацию о классификации профессий, об их психологическом отношении к человеку, которую было бы удобно "примерить" к складу своей оригинальности. Анализ психолого-педагогической литературы показал, что для целей информационного обеспечения профессионального самоопределения школьников существует специальная четырехъярусная обзорная классификация профессий по четырем признакам (особенностям предмета, целей, средств и условий труда). Рассмотрим ее суть:

Первый ярус классификации - Типы профессий.

В соответствии с различными разновидностями объектных систем можно выделить следующие типы профессий (обозначим их буквами):

Человек - живая природа (П).

Представители этого типа имеют дело с растительными и животными организмами, микроорганизмами и условиями их существования. Примеры: мастер-плодоовощевод, агроном, зоотехник, ветеринар, микробиолог.

Человек - техника и неживая природа (Т).

Работники имеют дело с неживыми, техническими объектами труда. Примеры: слесарь-сборщик, техник-механик, инженер-механик, электрослесарь, инженер-электрик, техник-технолог общественного питания.

Человек - человек (Ч).

Предметом интереса, распознавания, обслуживания, преобразования здесь являются социальные системы, сообщества, группы населения, люди разного возраста. Примеры: продавец продовольственных товаров, парикмахер, инженер-организатор производства, врач, учитель.

Человек - знаковая система (З).

Естественные и искусственные языки, условные знаки, символы, цифры, формулы - вот предметные миры, которые занимают представителей профессий этого типа. Примеры: оператор фотонаборного автомата, программист, чертежник-картограф, математик, редактор издательства, языковед.

Человек - художественный образ (X).

Явления, факты художественного отображения действительности - вот что занимает представителей этого типа профессий. Примеры - художник-декоратор, художник-реставратор, настройщик музыкальных инструментов, концертный исполнитель, артист балета, актер драматического театра.

Второй ярус классификации - Классы профессий.

В пределах каждого типа профессий выделяются следующие три класса по признаку целей, определяемых операционально (т. е. в ответ на вопрос "что делать?" распознавать в принципе известное, преобразовать нечто или изыскать неизвестное, решать нестандартные задачи):

Гностические профессии (Г) (от др. греч. "гнозис" - знание).

Примеры в типе "Человек - природа": контролер-приемщик фруктов, дегустатор чая. В типе "Человек - техника": пирометрист, контролер готовой продукции в машиностроении, мастер-диагност сельскохозяйственной техники. В типе "Человек - человек": судебно-медицинский эксперт, врачебно-трудовой эксперт, социолог. В типе "Человек - знаковая система": корректор типографии, бухгалтер-ревизор. В типе "Человек - художественный образ": искусствовед, театровед.

Преобразующие профессии (П).

Примеры в типе "Человек - природа": мастер - плодоовощевод, мастер-животновод, аппаратчик по выращиванию дрожжей, агроном по защите растений, зооинженер. В типе "Человек - техника": слесарь-ремонтник, токарь, оператор прокатного стана. В типе "Человек - человек": учитель, педагог-тренер, мастер производственного обучения, инженер-педагог, психолог-практик, экскурсовод. В типе "Человек - знак": чертежник-картограф, машинистка-стенографистка, бухгалтер. В типе "Человек - художественный образ": цветовод-декоратор, художник-оформитель.

Изыскательные профессии (И).

Примеры в типе "Человек - природа": летчик-наблюдатель рыбного хозяйства, летчик-наблюдатель лесного хозяйства, биолог-исследователь. В

типе "Человек - техника": раскройщик верха обуви, раскладчик лекал, инженер-конструктор. В типе "Человек - человек": воспитатель, организатор производства, организатор торговли, агент по снабжению. В типе "Человек - знак": программист, математик. В типе "Человек - художественный образ": художник по проектированию интерьера, композитор. Границы между подразделениями (таксонами) классификации также могут быть размыты. Отнесение профессии к тому или иному классу - результат экспертной оценки, а не использования единственно верного "аршина", измерителя, поскольку в данном случае цель - минимально упорядочить сложные объекты, чтобы их множество сделать видимым.(19)

В педагогике и психологии работа по педагогическому руководству выбором профессии должна пониматься как длительная, систематическая часть воспитательно-учебной работы колледжа, подготавливающей своих выпускников для будущей жизни. Она представляет собой ряд направлений, среди которых важно выделить:

Ориентирование обучающихся в мире профессий, во множестве профессионально важных личных качеств, жизненных трудовых путей, вариантов стилей деятельности;

Консультирование по соответствующим вопросам;

Адаптация (приспособление) человека к профессии (как профессиональной общности). [20]

Для практической реализации этих направлений используются различные формы, методы и приемы процесса профессионального развития обучающихся в системе образования. Учение как деятельность связано и с необходимостью совершенно особой саморегуляции в социальной среде. Родители считаются обычно с тем, что ребенок имеет задания и создают ему подобные условия. педагог предъявляет требования, а не просто "приглашает поиграть". Обучающийся сталкивается с большим количеством собственно учебной информации и важностью освоить обобщенные приемы ее использования, переработки, усвоения, что является ценной лептой в арсенал

средств деятельности его как будущего субъекта труда. Для обдумывания будущего профессионального пути, которое выражено эмоционально и обострено на начальном этапе средне-специального образования, должен быть в течение предшествующего развития накоплен большой запас "штрихов", впечатлений, представлений, знаний, описывающих мир труда. Без этого собственно разумное самоопределение и невозможно, а неизбежен путь случайных проб и попыток. Педагогическое же руководство в деле проектирования ими своего профессионального будущего может при этом преобразоваться в простую замену профессионального самоопределения, а именно: обучающийся будет не подготовлен к выбору профессии и не активен в этом отношении. Педагогу же ничего не останется, как предлагать ему те или иные готовые варианты решений о возможном профессиональном будущем.

Второе педагогическое условие: профессиональное просвещение - сообщение сведений о различных профессиях, их назначении для народного хозяйства, потребностях в кадрах, условиях труда, требованиях, предъявляемых профессией к психофизиологическим качествам личности, способах и путях их получения, оплате труда. Задача по ознакомлению обучающихся с современными профессиями, уведомлению их о потребностях в кадрах - одна из важных задач для образовательных учреждений средне-специального образования. Работа по профпросвещению включает в себя профинформацию, профпропаганду и профагитацию. Чтобы работа по профпросвещению имела отличные результаты, она должна проводиться умело и с большим педагогическим тактом. Ориентируя обучающихся на профессии, в которых страна испытывает недостаток, нужно избегать всякого рода давлений, так как неумелое давление может привести лишь к окончательной потере у них интереса к той или иной профессии. [21]

Третье педагогическое условие: профильное обучение - средство дифференциации и индивидуализации обучения, позволяющее за счет

изменений в структуре, содержании и организации образовательного процесса более раскрыто учитываются интересы, склонности и способности обучающихся, создавать условия для обучения студентов в соответствии с их профессиональными заинтересованностями и намерениями в отношении продолжения образования. Профильное обучение направлено на реализацию личностно-ориентированного учебного процесса. При этом существенно расширяются возможности выстраивания студентом индивидуального образовательного направления.

Профильное обучение направлено на воплощение личностно-ориентированного учебного процесса. При этом радикально расширяются возможности выстраивания студентом индивидуального образовательного направления.

Важнейшим вопросом организации профильного обучения является:

1. Определение структуры и направлений профилизации,
2. Модели организации профильного обучения.

При этом следует учитывать, с одной стороны, стремление наиболее полно учесть индивидуальные интересы, способности, склонности студентов (это ведет к созданию большого числа различных профилей), с другой - ряд факторов, удерживающей процессы такой во многом стихийной дифференциации образования:

- введение ЕНТ,
- утверждение стандарта общего образования,
- необходимость стабилизации перечня учебников,
- обеспечение профильного обучения соответствующими педагогическими кадрами и др. [18]

Очевидно, что любая форма профилизации обучения ведет к сокращению инвариантного компонента. В отличие от привычных моделей колледжей с углубленным изучением отдельных предметов, когда один-два предмета изучаются по углубленным программам, а остальные - на базовом уровне, реализация профильного обучения возможна только при условии

относительного сокращения учебного материала непрофильных предметов, изучаемых с целью завершения базовой общеобразовательной подготовки учащихся.

Модель общеобразовательного учреждения с профильным обучением на первоначальной ступени предусматривает возможность разнообразных комбинаций учебных предметов, что и будет обеспечивать гибкую систему профильного обучения. Эта система должна включать в себя следующие типы учебных предметов:

- базовые общеобразовательные,
- профильные
- элективные

1.3 Технологии формирования самоопределения обучающихся

Мы видим следующую цель уроков технологии - самоопределение, развитие и самореализация обучающегося в его профессиональной деятельности, которая с помощью специальных методик (работа с мастером, групповая и индивидуальная рефлексия, личный интерес) тесно связана с индивидуально устраиваемый учебной деятельностью” и самообразованием.

Профессиональное самоопределение - это процесс и результат формирования отношения личности к себе, как субъекту будущей профессиональной деятельности, что позволит подготовить человека в будущем к перемене профессии, адаптации к жизни и профессиональной деятельности в условиях рыночной экономики.

Профильное обучение - это вариант трудового обучения учащихся общеобразовательных учебных заведений, в процессе которого пропедевтически изучается одно из направлений профессиональной деятельности, группа профессий.

Трудовое обучение - учебный предмет предметной области “Технология”, при освоении которого школьники учатся общаться с

предметами и средствами труда, осваивают технологии производственных процессов, вступают в трудовые и производственные отношения, осуществляют профессиональное самоопределение, овладевают специальностью или получают углубленную в определенной сфере профессиональной деятельности трудовую подготовку.

Составная часть профориентации - профессиональный отбор, то есть выбор лиц, которые с наибольшей вероятностью смогут успешно освоить данную профессию и выполнять связанные с ней трудовые обязанности.

В процессе профессионального отбора определяют профессиональную пригодность человека на основе существующих у людей физиологических и интеллектуальных различий. [22]

«Существующее физическое и интеллектуальное различие обуславливает доступность человеку одних видов труда и одновременно трудность или даже совсем недоступность других. Однако это вовсе не означает, что природа ставит на человеке неизгладимый знак профессиональной принадлежности. Люди появляются на свет не токарями, не писателями и не учителями.

Но, отвергая понимание способностей как врожденных особенностей человека, предопределяющих его профессиональную судьбу, нельзя отрицать наличие некоторых врожденных задатков - психофизических predispositions к той или иной работе.

Профессиональная пригодность - это уровень соответствия физических качеств и психофизических особенностей человека профессиональным требованиям. Если эти качества и особенности не достигают нужных требований, происходит перегрузка. Это случай профессиональной неполноценности, от которой страдают и общество и личность».

С усложнением труда в процессе научно-технического прогресса в условиях ускорения возможен рост ограничений к некоторым профессиям. Наряду с этим в народном хозяйстве нашей страны есть много профессий, которые не предъявляют повышенных физических и психофизиологических

требований к человеку. Поэтому очень важно еще на школьной скамье ознакомить учащихся, особенно имеющих физические и психофизиологические ограничения, с данными профессиями, помочь молодым людям выбрать одну из них.

«Профотбор (подбор) подразделяют на два вида - констатирующий и организующий. Констатирующий профотбор предполагает решение вопросов о пригодности к профессии того или иного лица в форме “годен” и “негоден”. В случае отрицательного ответа человек предпринимает новую попытку решения вопросов трудоустройства. Организующий профотбор (подбор) имеет целью выявить и оценить индивидуальные особенности человека, являющиеся показаниями не к одной, а к нескольким профессиям, что в большей мере отвечает нуждам и задачам заведений, предприятий по своевременному заполнению вакантных мест.

Нередко профотбор трудно осуществлять из-за недостаточности развития методики его применения. [12]

В настоящее время в области профессионального самоопределения можно выделить четыре группы технологий методик формирования профессионального самоопределения:

- 1) информационно-справочные, просветительские;
- 2) профессиональной психодиагностики;
- 3) моральной помощи в конкретном выборе и принятии решения.

К первой группе относятся, во-первых, профессиограммы, или краткие описания профессий. Нетрадиционные профессиограммы с трудом воспринимаются, поэтому надо давать более компактные и понятные описания. Во-вторых, справочная литература. Она необходима в том случае, если помещенная в ней информация достоверна.

Далее, информационно-поисковые системы (ИПС), оптимизирующие поиск профессий, учебных заведений, рабочих мест. Существуют «ручные» (карточные, бланковые, картотеки) и компьютеризованные (электронные банки информации) варианты ИПС. Последние наиболее перспективны, но

для них нужны программисты и контакты с заинтересованными организациями и предприятиями. Такая заинтересованность встречается не часто.

Профессиональная реклама и агитации - оперативная и привлекательная для абитуриентов, а затем и студентов. Экскурсии на предприятия и в учебные заведения. Для этого необходимо заблаговременно подобрать квалифицированных специалистов и подготовить их для такой работы с подростками.

Встречи со специалистами. Познавательные лекции о путях решения проблем самоопределения. Профориентационные уроки - как система занятий, а не отдельные мероприятия. Учебные фильмы и видеофильмы.

Средства массовой информации (СМИ). Используя их, надо обязательно учитывать их специфику. Телепередачи рассчитаны на динамичность изложения вопроса. Одна из главных задач для их авторов - произвести впечатление на любую аудиторию. Объем информации о профессии урезан. Присутствуют разного рода редакторские правки и цензурные купюры.

Ярмарки профессий (и их модификации) уже давно показали свою профориентационную эффективность. На ярмарках посетители встречаются с представителями различных фирм и предприятий, и 30 % из них делают здесь свой важный выбор.

Вторая группа - помощь в самопознании. Сюда относятся закрытые беседы-интервью по строго обозначенным вопросам. Открытые беседы-интервью, в ходе которых можно немного отвлечься от заранее заготовленных вопросов. Опытные профконсультанты считают, что такие беседы дают о клиенте информации больше, чем традиционное тестирование.

Опросники профессиональной мотивации. Работу с ними специалисты ценят выше, чем определение способностей к профессии. Это касается тех случаев, когда люди выбирают массовые профессии, «пригодные для

большинства». Опросники профессиональных способностей. Они требуют очень избирательного использования и специальной подготовки профконсультанта для интерпретации результатов. Эти опросники оправдывают себя применительно к профессиям с особыми условиями труда. А для большинства профессий «профпригодность формируется в самой трудовой деятельности».

Личностные опросники - работать с ними могут только те профконсультанты, которые понимают ограниченность этой методики. По-настоящему личность нельзя «просчитать», с этим связана масса проблем. Истинно личностный тест - это поступок человека в ответственные моменты жизни. В обыденном, «усредненном» режиме жизни сделать это очень трудно.

Проективные личностные тесты - для их проведения необходима специальная подготовка и специальная стажировка профконсультанта. Метод наблюдения - это один из основных научно-практических видов работы психолога. Он эффективен лишь в том случае, если четко определены объект, параметры и способы наблюдения, фиксации, интерпретации результатов. Сбор косвенной информации о клиенте от знакомых, родителей, товарищей, педагогов, врачей и т. д. Опрос должен быть тактичным. Психофизиологическое обследование - для того, кто выбирает профессию с особыми условиями труда.

Игры и тренинги, моделирующие ситуации профессионального общения или нравственного выбора в процессе трудовой деятельности. Позволяют прогнозировать будущее профессиональное поведение подростка. Наблюдение непосредственно в трудовой деятельности. С помощью тренажеров, служащих для наработки трудовых навыков, также можно изучать и прогнозировать готовность осваивать новые профессиональные действия.

Третья группа. На фоне благоприятной психологической атмосферы удастся более эффективно рассматривать собственно профориентационные

вопросы. На это нацелено создание групп общения, но механизмом решения профконсультационных проблем они не являются. Тренинги общения позволяют осваивать некоторые коммуникативные навыки, необходимые при приеме на работу, на экзаменах, в деловых контактах. Сложные методы индивидуальной и групповой психотерапии, требующие специальной подготовки профконсультанта, помогают лучше осознать смысл выбираемой деятельности или проблем, связанных с самоопределением.

Игры с элементами психотренинга. Успешные примеры самоопределения. Ссылаясь на них, профконсультант повышает уверенность подростка в решении его проблем, связанных с будущей профессией и трудоустройством. Праздники труда - эти мероприятия способствуют престижности конкретных профессий.

Четвертая группа. Построение последовательности действий, реализующих намеченную цель. Действия должны быть четко сформулированы и изображены на листе бумаги в виде схемы, наглядно представляющей возможные профессиональные перспективы школьника. Лучше предлагать несколько вариантов таких последовательностей (в виде «деревьев» и «ветвей»), чтобы выстроить из них оптимальную траекторию - в том числе с учетом набора профессий, которые предлагает школа или конкретное профессиональное учебное заведение .

В целом характеристику основных методов исследования можно представить следующим образом.

Наблюдение. Это первый из методов, применяемый для сбора первичных данных. Он имеет несколько различных вариантов.

Тесты. Это специализированные методы психологического диагностического исследования, применяя которые можно получить точную количественную или качественную характеристику изучаемого явления. От других методов исследования тесты отличаются тем, что предполагают стандартизированную, выверенную процедуру сбора и обработки данных, а

также их интерпретации. С помощью тестов можно изучать и сравнивать между собой людей, давать оценки их психологии и поведению.

Опрос. Это метод, при использовании которого человек отвечает на ряд задаваемых ему вопросов. Каждый из вариантов опроса имеет свои достоинства и недостатки.

Эксперимент. Специфика психологического эксперимента состоит в том, что в нем продуманно создается искусственная ситуация, в которой изучаемое свойство проявляется лучше всего и его можно точнее и легче оценить. Основное достоинство эксперимента состоит в том, что он позволяет надежнее, чем все другие методы, судить о причинах изучаемого явления. Однако организовать и провести настоящий эксперимент бывает не так легко; поэтому на практике экспериментальный метод встречается реже, чем остальные (например, наблюдение и опрос). К разновидностям эксперимента относят: эксперимент констатирующий (ограничивается констатацией изменений, изучаемых психических явлений) и эксперимент формирующий (предусматривает целенаправленное воздействие экспериментатора на изучаемое психическое явление). [24]

Выводы по 1 главе

Профессиональное самоопределение - последовательный выбор профессиональной деятельности, обеспечивающий полноценную самореализацию личности в конкретных социальных условиях. Профессиональное самоопределение предполагает самостоятельную, активную позицию личности в освоении профессии, и поэтапную реализацию стратегии профессионального самоопределения (самообразование, самопознание, самореализация).

Каждый год сотни тысяч юношей и девушек, завершивших школьное обучение, начинают искать применение своим силам и способностям "во взрослой жизни". При этом - как свидетельствует статистика - большая часть молодых людей сталкивается с серьезными проблемами, связанными с выбором профессии, профиля дальнейшего образования, последующим трудоустройством и т.д. Причины этих проблем заключаются не только в "закрытости" рынка труда для молодых и неопытных людей, но и в том, что подавляющая часть абитуриентов имеет весьма приблизительные представления о современном рынке труда, существующих профессиях, оказываются не в состоянии соотнести предъявляемые той или иной сферой профессиональной деятельности требования со своей индивидуальностью. Профессиональному самоопределению может способствовать самостоятельность обучающихся при добывании знаний и их критическое осмысление. Последнее составляет одно из обязательных условий, обеспечивающих превращение знаний в убеждения. Поэтому существенное значение в процессе обучения приобретают приемы и методы, способствующие развитию самостоятельности и профессиональному самоопределению обучающихся. Профессиональное самоопределение в данном случае рассматривается как сложный динамический процесс формирования личностью системы своих основополагающих отношений к

профессионально-трудовой среде, развития и самореализации духовных и физических возможностей, формирования им адекватных профессиональных намерений и планов, реалистического образа себя как профессионала.

Глава 2 Опытнo-пратическая работа по формированию профессионального самоопределения обучающихся

2.1 Характеристика базы исследования

Южно-Уральский многопрофильный колледж основан в ноябре 2012 г. приказом Правительства Челябинской области путем объединения нескольких образовательных учреждений. Результатом этого объединения стали 4 образовательных комплекса: государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования (среднего специального учебного заведения) «Челябинский юридический техникум», государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования (среднего специального учебного заведения) «Уральский государственный колледж», государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования (среднего специального учебного заведения) «Челябинский металлургический техникум», государственного образовательного учреждения начального профессионального образования «Профессиональное училище № 32 г. Челябинска», государственного бюджетного образовательного учреждения начального профессионального образования «Профессиональное училище № 37 г. Челябинска».

В колледже работают следующие органы самоуправления: Общее собрание работников, Конференция участников образовательного процесса, Совет Учреждения, Педагогический совет, Студенческий Совет. Ведется работа по формированию Попечительского совета.

Уставом «ЮУМК» предусмотрена определенная система управления колледжем:

1. Для принятия Устава, изменений и дополнений к нему, выборов Совета собирается Конференция работников, являющаяся органом

самоуправления. 6 февраля 2013 года состоялась конференция трудового коллектива, на которой избран Совет колледжа.

2. Общее руководство «ЮУМК» осуществляется выборным представительным органом - Советом Колледжа. Срок полномочий Совета Колледжа составляет пять лет. Собрание проводится не реже, чем 4 раза в год. В Совете 13 человек. В состав Совета Колледжа входят: директор, являющийся Председателем Совета Колледжа, представители администрации и работников основных структурных подразделений Колледжа, представитель обучающихся и работодателя. Решаются значимые для всего учебного заведения вопросы, касающиеся образовательного, воспитательного и иных процессов колледжа.

3. Непосредственное управление деятельностью Колледжа осуществляется директором «ЮУМК» - Большаковым Александром Павловичем.

4. В целях увеличения качества обучения и воспитания обучающихся, преобразования методической работы, повышения педагогического мастерства в Колледже созданы и действуют Педагогический и Методический Советы, также представляющие собой формы самоуправления. Цели и задачи, порядок работы этих органов реализуются соответствующими Положениями.

Председателем Педсовета по должности является директор колледжа. В состав Педсовета входят педагогические работники, руководители подразделений, заведующие отделениями, лабораториями. Заседания Педагогического Совета проводятся не реже одного раза в три месяца. Целью его деятельности является объединение усилий педагогических работников колледжа по повышению качества образовательного процесса, направленного на подготовку высококвалифицированных специалистов со средним профессиональным образованием.

В состав Методсовета входят руководители цикловых методических комиссий, методисты колледжа, зав. научно-методическим отделом.

Председателем методического совета является заместитель директора по научно-методической работе.

5. Для решения вопросов организации обучения, быта и досуга обучающихся в Колледже создается Студенческий Совет, деятельность которого регулируется Положением о Студенческом Совете. Студенческий совет – постоянно действующий коллегиальный орган студенческого самоуправления, создаваемый по инициативе Совета колледжа с целью развития демократических форм управления колледжем. Совет формируется из выборных представителей обучающихся в комплексах.

Информационно-методическое обеспечение образовательного процесса

В колледже имеется 4 библиотеки, 4 читальных зала. В читальном зале юридического комплекса есть медиазона на 10 мест с выходом в Интернет, в читальном зале металлургического комплекса - медиазона на 7 мест с выходом в Интернет, в читальном зале многопрофильного комплекса - медиазона на 12 мест с выходом в Интернет.

Учебная литература (учебники, учебные пособия) соответствует нормативным требованиям (наличие грифа, количество экземпляров на 1 обучающегося, доступность учебников для обучающихся).

Подписка на периодические издания оформлена в каждой библиотеке колледжа.

Ежегодно фонд библиотеки пополняется новой учебной, учебно-методической, справочной, энциклопедической литературой. С целью качественного пополнения книжного фонда новой литературой библиотека работает с различными книготорговыми фирмами и издательствами: «Академия», «ИнФолио», «ИНФРА-М», «Дашков и К», «Машиностроение», «Металлургиздат», «ФОРУМ -ИНФРА-М» и другие

Многопрофильный комплекс

Библиотека многопрофильного комплекса располагается в двух учебных корпусах. Каждая состоит из абонементов, читального зала и книгохранилища. Читальные залы библиотеки - на 58 посадочных мест. Три

из них – подключены к Интернету, и имеют выход в локальную сеть колледжа.

2.2 Комплекс мероприятий направленных на формирование профессионального самоопределения обучающихся

Комплекс мероприятий направленных на формирование самоопределения обучающихся включает в себя:

1. Классный час
2. Тесты
3. Опросники
4. Экскурсии
5. План воспитательных мероприятий на год

1. Классный час

Педагогическая цель: настроить детей на практическое применение приобретенного опыта.

Правильно ли ты выбрал будущую профессию.

Цель: оказание действенной помощи обучающимся в осознанном выборе профессионального пути.

Задачи:

- формировать у студентов представлений о их специальности и требованиях;
- активизировать обучающихся к профессиональному самоопределению;
- вооружить студентов методами самопознания и самовоспитания;
- формировать навыков самоконтроля готовности к профессиональному обучению.

1. Сегодня наш классный час посвящен, правильности выбора будущей специальности.

Если человек не знает, к какой пристани он

держит путь, для него ни один ветер не будет попутным.

Сенека, древнеримский философ.

Как вы понимаете слова древнего философа?

Действительно, жизнь человека - череда многочисленных выборов. Серьёзных, от которых зависит будущее (например, выбор спутника жизни), и повседневных, бытовых (что приготовить на ужин - запеканку или овощное рагу). Выбор профессии можно отнести, пожалуй, к самым сложным. Ведь это выбор того, какое место займёт профессия в жизни человека, что он сможет получить от своей будущей работы, как особенности специальности будут соотноситься с другими жизненными ценностями и планами, не станет ли профессия им мешать.

Тестирование с геометрическими фигурами.

Используя геометрические фигуры – треугольник, круг, квадрат – нарисуйте человечка, состоящего из 10 элементов. На выполнение дается 30 секунд. Подсчитать количество треугольников.

1 тип. 6-8 треугольников. Тип руководителя, хорошие преподаватели. Ярко выражено стремление к лидерству.

2 тип. 5 треугольников – хорошие организаторские способности, ответственный исполнитель.

3 тип 4 треугольника – разнообразие интересов и талантов, склонность к индивидуальной работе.

4 тип. 3 треугольника – тип ученого, объективен, рационален, легко переключается с одного вида деятельности на другой.

5 тип. 2 треугольника – интерес к искусству и человеку, тонко чувствует все новое и необычное.

6 тип.1 треугольника – изобретатель, конструктор, художник, обладает богатым воображением.

Отношение к профессии и выбору её

Во все времена люди по-разному относились к своей работе, к труду, что им приходилось выполнять. Послушайте легенду. Давным-давно во

французском городе Шартре строился большой собор. Трех рабочих, подвозивших на тачках строительный камень, спросили, чем они занимаются. Первый ответил: "Обтёсываю эти проклятые камни, вон какие мозоли на руках набил!" Второй молвил: "Я обтёсываю и вожу камни, зарабатываю на кусок хлеба своей жене и дочкам". А третий сказал с улыбкой: "Я строю прекрасный собор". Занимаясь одной работой, все трое дали различные ответы на заданный вопрос.

- Почему?

В ответах каждого прозвучало их особенное отношение к одной и той же деятельности: строительству собора. Не секрет, что и в наше время развития науки, техники, телевидения, компьютеров далеко не все люди относятся к своей работе с любовью, получая от труда удовлетворение и радость; не каждый испытывает любовь к своей профессии.

- Как вы думаете, почему?

Главная причина этого кроется в выборе профессиональной деятельности, не отвечающей интересам, склонностям, способностям человека. Следовательно, труд приносит радость и успех тогда, когда он по душе.

«Закончить предложения»:

Люди работают ради... (удовлетворения своих потребностей, ради самовыражения собственного "Я".)

Настоящий труд – это... (это самоотдача и творчество.)

При выборе профессии люди часто не учитывают... (понятия, которые выражаются тремя словами: хочу, могу, надо. Хочу - своё желание. Могу - свои возможности, способности, знания, состояние здоровья. Надо - потребности рынка труда.) *В любом профессиональном труде самое важное...* (знания, и умение их применять на практике.) *Счастье – это...* (Однажды на вопрос: "Что же такое счастье?" прозвучал такой ответ: "Счастье - это когда утром с радостью идёшь на работу, а вечером с радостью возвращаешься домой". Значит, одной из составляющих счастья является

правильный выбор своей профессии. Эта проблема рано или поздно встаёт перед любым человеком)

Классификация профессий

В нашей стране принято пользоваться классификацией профессора Е. А. Климова. Его классификация делит все профессии на 5 основных типов:

1 тип: человек-природа. Люди этих профессий имеют дело с объектами, явлениями живой и неживой природы.

Профессии: селекционер, мастер-животновод, зоотехник, агроном, кинолог, лаборант химико-бактериологического анализа и др.

2 тип: человек-техника. Это профессии, связанные с использованием технических устройств.

Профессии: столяр, техник-металлург, инженер-механик, архитектор, электромонтажник, радиомеханик, строитель, сборщик компьютеров, специалист по телекоммуникациям и др.

3 тип: человек-человек. Для этих профессий предметом является другой человек, а деятельностью - необходимость общения с другими людьми.

Профессии: врач, учитель, психолог, парикмахер, экскурсовод, менеджер, руководитель художественного коллектива и др.

4 тип: человек - знаковая система. У людей этих профессий должно быть хорошо развито абстрактное мышление. Профессии: переводчик, чертежник, инженер, экономист, топограф, секретарь-машинистка, программист, бухгалтер, ученые, лаборанты и др.

5 тип: человек - художественный образ. Это люди живого образного мышления, имеют художественную фантазию.

Профессии: артист, художник, музыкант, дизайнер, резчик по камню, дизайнеры, литературный работник.

Тест «Профпригодность»

Итак, с профессиями мы как будто немного прояснили ситуацию. Теперь давайте проведём тестирование и узнаем, к какому типу профессии

вы склонны, а какой вид деятельности вам противопоказан. Ответьте на следующие вопросы:

1. Новогодняя ночь для тебя - лучшее время, чтобы:
 - а) выспаться;
 - б) посмотреть телевизор вместе с семьёй;
 - в) оказаться в кругу друзей.
2. Из трёх подарков ты предпочёл бы:
 - а) удочку, набор для вышивания;
 - б) коньки или лыжи;
 - в) турпутевку или билет на интересное представление.
3. Отправляться в путешествие лучше всего:
 - а) в одиночку;
 - б) с семьёй или друзьями;
 - в) с незнакомой группой, чтобы была возможность обрести новых друзей.
4. Если бы ты оказался в одиночестве на острове или в лесу, то:
 - а) почувствовал бы полную свободу;
 - б) занялся бы поиском выхода или каким-нибудь делом;
 - в) ощутил бы тоску, неприкаянность, страх.
5. В своё свободное время ты любишь:
 - а) читать, посещать библиотеку, шахматную секцию, зоопарк, лес, ловить рыбу, мечтать;
 - б) рисовать, читать, заниматься спортом, музыкой, шитьём или вязанием, ходить в походы, разговаривать по телефону, смотреть телевизор;
 - в) заниматься спортом, танцами, играть в ансамбле, петь в хоре, участвовать в спектаклях и концертах, путешествовать с друзьями, ходить с компанией в кино...

Подсчитайте количество набранных баллов, учитывая, что ответы на вопрос с буквой «а» оцениваются 1 баллом, «б» - 2, «в» - 3 баллами.

Если вы набрали от 5 до 8 баллов - советуем подумать о профессии, где вам не придётся общаться с большим числом людей (продавец, учитель,

журналист и психолог в данном случае не очень подходят). Зато исследовательская деятельность или работа в охотхозяйстве, лесничестве, зверопитомнике или на собственной ферме, специальность программиста, слесаря или токаря, профессия бухгалтера, оператора ЭВМ вполне будут приемлемы для вас, поскольку ваши ответы показывают, что вы цените тишину, не любите шумных, незнакомых компаний. Вы чуть-чуть стеснительны и замкнуты, встречи с незнакомыми людьми вам доставляют беспокойство.

Если вы набрали от 8 до 12 очков, то считайте - вам крупно повезло. Вы относитесь к людям, которым не страшно одиночество и которые прекрасно чувствуют себя в любой компании. Вы не боитесь новых знакомств и спокойно обходитесь без общения длительное время. Выбор профессии здесь практически не ограничен!

Ну а если в вашем активе от 12 до 15 очков, снова задумайтесь над выбором: стоит ли вам, человеку общительному, легко вступающему в контакт, отказываться от возможности иметь интересную профессию менеджера, агента по рекламе, коммерческого директора, продавца, дилера, учителя, брокера или тренера? В вас огромный потенциал энергии и сил, которых хватит для работы с большой аудиторией и коллективом коллег. Вам будет тесно в маленькой лаборатории или у конвейера, охотничьем хозяйстве или мастерской.

Тест по классификации труда (Е.А. Климов)

Мотивы выбора профессии.

Вопросы, для организации беседы с обучающимися:

- Вы хотите, чтобы ваша профессия была престижной и пользовалась признанием в обществе?
- Вы хотели бы приобрести любую профессию, лишь бы она хорошо оплачивалась?
- Вам хочется, чтобы ваша профессия была интересной?
- Вы выбираете профессию по совету или примеру других людей?

- Легко ли будет найти себе работу по этой специальности?
- Соответствует ли выбранная профессия вашим возможностям?
- Знаете ли вы, что такое профессиональная пригодность?

Ну что же, давайте сделаем вывод. Чтобы правильно выбрать профессию, надо сориентироваться в трех вещах: я хочу, я могу, надо.

Выражением «я **хочу**» условно обозначают склонности человека. Определите свои желания, потребности в определенных видах деятельности, от этого зависит интерес к работе.

Выражением «я **могу**» условно выражают способности человека. Оцените свои наклонности, свойства характера, состояние здоровья, темперамент.

Узнайте, какие профессии пользуются спросом на рынке труда, по каким из них можно найти работу. Иначе говоря, определите, что в ближайшее время «надо».

Иными словами, ваша задача заключается в том, чтобы найти профессию, которая привлекательна для вас, соответствует вашим способностям и пользуется спросом на рынке труда.

Заключительное слово

Народная мудрость гласит: *«Чтобы не ошибаться, нужно иметь опыт. Чтобы иметь опыт, нужно ошибаться»*. Ошибайтесь, но не теряйтесь, пусть ваши ошибки всегда приносят вам положительный опыт!

2.Тест

Сфера профессиональных предпочтений обучающихся: Инструкция: Укажите, к какому из двух ответов на вопрос вы отдаете предпочтение. Напишите ответ рядом с выбранным вариантом. Некоторые вопросы могут показаться вам одинаково интересными, в таком случае отдайте все же предпочтение одному из них. Свои ответы оцените баллами от 0 до 3 следующим образом.

Если вы согласны с положением а), но не согласны с положением б), то рядом с а) напишите цифру 3, а рядом с б) — 0. 2.

Если вы согласны с положением б), но не согласны с положением а), то рядом а) напишите 0, а рядом с б) — 3. 3.

Если вы отдадите незначительное предпочтение положению а), а не б), то рядом с а) напишите 2, а рядом с б) — 1. 4.

Если вы отдадите незначительное предпочтение положению б), а не а), то рядом с а) напишите 1, а рядом с б) — 2.

Отвечайте на вопросы искренне, придерживаясь вышеуказанной инструкции

Вопросы к тесту: 1. Представьте, что вы на выставке. Что вас больше привлекает в экспонатах: а) цвет, совершенство форм; б) их внутреннее устройство (как и из чего они сделаны). 2. Какие черты характера в человеке вам больше нравятся: а) дружелюбие, чуткость, отсутствие корысти; б) мужество, смелость, выносливость. 3. Служба быта оказывает людям разные услуги. Считаете ли вы необходимым: а) и впредь развивать эту отрасль, чтобы всесторонне обслуживать людей; б) создавать такую технику, которой можно было бы самим пользоваться в быту. 4. Какое награждение вас больше бы обрадовало: а) за общественную деятельность; б) за научное изобретение. 5. Вы смотрите военный или спортивный парад. Что больше привлекает ваше внимание: а) слаженность ходьбы, грациозность участников парада; б) внешнее оформление колонн (знамена, одежда и пр.). 6. Представьте, что у вас много свободного времени. Чем бы вы охотнее занялись: а) чем-либо практическим (ручным трудом); б) общественной работой (на добровольных началах). 7. Какую выставку вы бы с бОльшим удовольствием посмотрели: а) новинок научной аппаратуры (в области физики, химии, биологии); б) новых продовольственных товаров. 8. Если бы в школе было два кружка, какой бы вы выбрали: а) музыкальный; б) технический. 9. Если бы вам предоставили пост директора школы, на что бы вы обратили большее внимание: а) на сплоченность коллектива; б) на создание необходимых удобств. 10. Какие журналы вы бы с бОльшим удовольствием читали: а) литературно-художественные; б) научно-

популярные. 11. Что важнее для человека: а) создавать себе благополучный, удобный быт; б) жить без некоторых удобств, но иметь возможность пользоваться сокровищами искусства, создавать искусство. 12. Для благополучия общества необходимо: а) техника; б) правосудие. 13. Какую из двух книг вы бы с большим удовольствием читали: а) о развитии науки; б) о достижениях спортсменов. 14. В газете две статьи разного содержания. Какая из них вызвала бы у вас большую заинтересованность: а) о машине нового типа; б) о новой научной теории. 15. Какая из двух работ на свежем воздухе вас больше бы привлекала: а) работа, связанная с постоянными передвижениями (агроном, лесничий, дорожный мастер); б) работа с машинами. 16. Какая, на ваш взгляд, задача школы важнее: а) подготовить учащихся к работе с людьми, чтобы они могли помогать другим создавать материальные блага; б) подготовить учащихся к практической деятельности, к умению создавать материальные блага. 17. Что, на ваш взгляд, следует больше ценить у участников самодеятельности: а) то, что они несут людям искусство и красоту; б) то, что они выполняют общественно полезную работу. 18. Какая, на ваш взгляд, область деятельности человека в дальнейшем будет иметь доминирующее значение: а) физика; б) физическая культура. 19. Что обществу принесет больше пользы: а) забота о благосостоянии граждан; б) изучение поведения людей. 20. Какого характера научную работу вы бы выбрали: а) работу с книгами в библиотеке; б) работу на свежем воздухе в экспедиции. 21. Представьте, что вы профессор университета. Чему бы вы отдали предпочтение в свободное от работы время: а) занятиям по литературе; б) опытам по физике, химии. 22. Вам предоставляется возможность совершить поездку в разные страны. В качестве кого вы охотнее поехали бы: а) как известный спортсмен на международные соревнования; б) как известный специалист внешней торговли с целью покупки необходимых товаров для нашей страны. 23. Какие лекции вы бы слушали с большим интересом: а) о выдающихся художниках; б) о выдающихся ученом. 24. Что вас больше привлекает при чтении книг: а)

яркое изображение храбрости героев; б) прекрасный литературный стиль. 25. Вам предоставляется возможность выбора профессии. Какой из них вы отдали бы предпочтение: а) работе малоподвижной, но связанной с созданием новой техники; б) работе, связанной с движением. 26. Какие выдающиеся ученые вызывают у вас наибольший интерес: а) Попов и Циолковский; б) Менделеев и Павлов. 27. Как вам кажется, на что следовало бы в школе обратить большее внимание: а) на спорт, так как это нужно для укрепления здоровья; б) на успеваемость учащихся, так как это необходимо для их будущего. 28. Что бы вас больше всего заинтересовало в печати: а) сообщение об открывшейся художественной выставке; б) известие о митинге в защиту прав человека. 29. Если бы вам представилась возможность занять определенный пост, какой бы вы выбрали: а) главного инженера завода; б) директора универмага. 30. Как вы считаете, что важнее: а) много знать; б) создавать материальные блага.

Ключ к тесту, обработка результатов:

- 1) сфера умственного труда: 4б, 7а, 10б, 13а, 14б, 18а, 20а, 21б, 26б, 30а;
- 2) сфера работы с людьми: 2а, 4а, 6б, 9а, 12б, 16а, 17б, 19б, 23б, 28б;
- 3) сфера технических интересов: 1б, 3б, 6а, 8б, 12а, 14а, 15б, 25а, 26а, 29б;
- 4) сфера материальных интересов, планово-экономических видов работ: 3а, 7б, 9б, 11а, 16б, 19а, 22б, 27б, 29а, 30б.
- 5) сфера эстетики и искусства: 1а, 5б, 8а, 10а, 11б, 17а, 21а, 23а, 24б, 28а;
- 6) сфера физического труда, подвижной деятельности: 2б, 5а, 13б, 15а, 18б, 20б, 22а, 24а, 25б, 27а;

Обосновывая полученные данные, необходимо определить сферы, содержащие наибольшее количество баллов, и эти сферы деятельности можно считать самыми предпочтительными. Интерпретация: 1) сфера

работы с людьми: учитель, педагог, экскурсовод, воспитатель, социолог, психолог, менеджер по персоналу, следователь.

2) сфера умственного труда: ученый-исследователь (математик, физик, химик, кибернетик, археолог, геолог), инженер, юрист, врач, эколог, архитектор, продюсер.

3) сфера технических интересов: программист, электротехник, радиотехник, Web -мастер, статистик, водитель, технолог, диспетчер, секретарь-машинистка, телефонист.

4) сфера эстетики и искусства: художник, дизайнер, писатель, поэт, режиссер, артист, конструктор, косметолог, костюмер, гример, кондитер, портной-кутюрье, цветовод.

5) сфера физического труда, подвижной деятельности: спортсмен, фотограф, экспедитор, парикмахер, бармен, официант, стюардесса, продавец, закройщик, специалист по ремонту, кассир, медперсонал, бригадир, кладовщик, почтальон, фермер, водитель-дальнобойщик, полицейский, военный.

6) сфера материальных интересов, планово-экономических видов работ: экономист, администратор, менеджер, предприниматель, аудитор, специалист по рекламе, брокер, агент страховых компаний, коммерсант, завхоз. Раздел: тесты по психологии с ответами.

3. Опросник

1. Я отношусь к тем людям, которые выбирают не конкретную профессию, а уровень образования.
2. Я не принимаю серьёзных решений мгновенно.
3. Когда мне нужно решиться на какое-то важное дело, я самым серьёзным образом оцениваю свои способности.
4. Я знаю, в каких условиях я буду работать.
5. Я анализирую своё прошлое.
6. Я тяжело переношу неудачи в жизни.
7. Я знаю обязанности, которые я буду выполнять на работе.

8. Меня обязательно будут уважать за мои знания и опыт.
9. Я ищу в прошлом истоки того, что со мной происходит в настоящем.
10. Мне не нравится, что поиск дела по душе требует больших усилий.
11. Все мои действия подчинены определённым целям.
12. У меня вошло в привычку думать о том, что со мной происходило раньше.
13. По моему мнению, знание будущей работы до мельчайших подробностей не гарантирует от разочарований.
14. Я приложу все усилия, чтобы иметь высокие знания и навыки хотя бы в одной области (практической или теоретической).
15. У меня стало привычкой анализировать важные события моей жизни.
16. Я ничего не делаю без причины.
17. Меня вполне устраивает моя пассивность.
18. Я задумываюсь о том, что меня ждёт в будущем.
19. Я предпочитаю спокойную, малоответственную работу.
20. Я отношусь к тем людям, которые поступают необдуманно.
21. Я буду менять места работы до тех пор, пока не найду то, что мне нужно.
22. Первая же крупная неудача может «выбить меня из седла».
23. Я не задумываюсь о своём будущем.
24. Я не выберу работу, требующую большой отдачи.
25. Я знаю самого себя.
26. Я буду добиваться своего, даже если это вызовет недовольство родных и близких.
27. Чем больше профессий я знаю, тем легче мне будет выбирать.
28. Мне не нравится быть самостоятельным.
29. Я не собираюсь заранее планировать уровень образования, который я хотел бы получить.
30. Меня страшат ситуации, в которых я должен сам принимать решения.

31. Я не жалею времени на обдумывание вариантов сложных математических задач.
32. Когда меня постигают неудачи, я начинаю думать, что ни на что не способен.
33. Я не представляю себя работником, решающим производственные и личные проблемы, связанные с производством.
34. Я вряд ли смог бы выполнить производственные задания без помощи руководителя.
35. Мне трудно узнать о перспективах, которые даёт та или иная профессия.
36. Я считаю, что интуиция основана на знании.
37. Чтение справочников о профессиях ничего мне не даёт.
38. У меня нет устойчивых взглядов на моё профессиональное будущее.
39. В моей жизни мало успехов.
40. Я стремлюсь целенаправленно узнавать о профессиях, учебных заведениях и местах работы.
41. Я очень беспокоюсь, смогу ли я справиться с трудностями, а может, и неудачами в своей профессиональной жизни.
42. Я признаю только обдуманный риск.
43. Многие мои планы срываются из-за моей неуверенности в себе.
44. Я отношусь к тем людям, которые живут настоящим.
45. Я с детства привык доводить начатое до конца.
46. Я боюсь делать важные шаги в своей жизни.
47. Я зная, что мне интересно.
48. Было время, когда я строил образ «идеальной профессии» без конкретного названия.
49. Когда я иду на компромисс, у меня портится настроение.
50. Я готов приложить много усилий, чтобы добиться того, что мне нужно.
51. Я знаю, чего я добьюсь в жизни.
52. Я могу назвать профессии, которые интересовали меня в детстве.

53. Я мало задумываюсь о своей жизни.
54. Я не могу определить своего отношения к тому, что мне необходимо принимать решения.
55. В оценке профессий эмоции для меня играют большую роль.
56. Если я чего-то очень захочу, я преодолею любые препятствия.
57. У меня нет определённых требований к будущему.
58. При принятии решений я полагаюсь на интуицию.
59. Мне не нравится, когда от меня требуют инициативы и активности.
60. Я знаю, что у меня есть такие черты характера, которые совершенно необходимы для моей профессии.
61. Я – соломинка, влекомая течением жизни.
62. Когда я думаю о том, что мне нужно выбирать профессию и место работы, у меня портится настроение.
63. При выборе из двух или нескольких возможностей я полагаюсь на ту, которая внешне более привлекательна.
64. Своим поведением в настоящем я строю фундамент для будущего.
65. Если что-то помешает мне получить выбранную профессию, я легко поменяю её на другую.
66. Я никогда не задумываюсь, по каким законам устроен мир профессий.
67. Я считаю, что люди, которые много достигли в жизни, знали, почему они поступали так, а не иначе.
68. Я с трудом уживаюсь с другими людьми.
69. Я сознательно стремлюсь к достижению намеченных целей.
70. Любой совет, данный мне со стороны, может поколебать мой выбор профессии.
71. Я знаю, что для меня в жизни важно.
72. Я не доверяю тому, что написано в книгах о профессиях.
73. Я планирую свою жизнь хотя бы на неделю вперёд.
74. Я знаю, почему я выбрал именно эту профессию.

75. Лучший способ познакомиться с профессией – поговорить с тем, кто по ней работает.
76. Мне не нравится, когда много думают о будущем.
77. В учебном заведении я получу все необходимые знания и больше никогда учиться не буду.
78. Я знаю область, в которой я добьюсь больших успехов, чем в других.
79. Заранее известных способов изучения мира профессий не существует.
80. Мне не нравится, когда много рассуждают о том, кем быть.
81. Мне трудно спланировать свою жизнь даже на неделю вперёд.
82. Я считаю, что в обществе все равны по своему положению.
83. Большинство сведений о профессиях я воспринимаю как ненужные.
84. Фактически я выбрал (выбираю) учебное заведение, не думая, где я буду работать после его окончания.
85. Мне всё равно, будут ли уважать меня на работе как профессионала.
86. В своих поступках я всегда опираюсь на проверенные сведения.
87. Всё, что со мной происходит, - дело случая.
88. Мне не хочется брать на себя ответственность за выбор профессии.
89. В важных решениях я не иду на компромиссы.
90. Я не доверяю рекламе профессий.
91. Я не понимаю причин многих моих поступков.
92. Мои самооценки совпадают с тем, как оценивают меня друзья.
93. Я не понимаю самого себя.
94. Я начинаю нервничать, когда задумываюсь о том, что меня ожидает.
95. Мой опыт показывает, что от анализа своих мыслей и переживаний пользы мало.
96. Я не знаю, как осуществить свой профессиональный выбор.
97. Я могу отказаться от многого, сейчас ценного для меня, ради перспективных профессиональных целей
98. Я представляю, каким я буду через 10 лет.

Ключ

Автономность (А)

№		4	9	4	0	4	5	0	3	57
Знак										--
№	1	5	1	5	8	3	6	2	4	96
Знак										-

Информированность (И)

№			7	3	1	2	7	5	7	40
Знак			+	-	-	-				+
№	8	6	68	3	7	7	0	4	1	
Знак			+	-	-	-				

Принятие решений (Р)

№			1	6	0	5	1	6	2	47
Знак										+
№	1	6	8	3	7	2	9	7	0	93
Знак										+

Планирование (П)

№			2	5	1	8	3	2	9	8	4	52
Знак				+			-					+
№	0	4	0	4	7	2	5	8	8	7	8	99
Знак				+			-					+

Эмоциональное отношение (Э)

№		0	7	2	6	8	2	3	9	1	43
Знак											-
№	6	9	4	5	9	2	9	7	1	9	95
Знак											-

Автономность

Любой человек будет удовлетворен своим профессиональным решением (выбор или смена профессии, места обучения, места работы,

специализации, переобучения и т. д.) только в том случае, если он будет воспринимать это решение как свое собственное, а не навязанное извне. Какими же основными характеристиками обладает «автономный» человек?

Термин «автономность», или «автономия», не является собственно психологическим, а относится к философским понятиям. Под автономией понимается «способность личности как морального субъекта к самоопределению на основе собственного законодательства».

1. Вычленение себя из мира окружающих людей. Умение отделить свои цели от целей родителей и других значимых лиц. Понимание целостности своей личности, социальной общности, к которой принадлежит человек, какому типу личности хотел бы соответствовать, образа жизни, который хотел бы вести.

2. Стремление реализовать возможность в практических действиях, иметь глубокие знания и навыки хотя бы в одной области. Уверенность в том, что человек обязательно будет иметь глубокие знания и навыки. Общая ориентация на успех. Знание шагов, которые необходимо сделать для приобретения знаний и навыков. Принятие на себя ответственности за собственные действия.

3. Накопление опыта. Наличие собственного рабочего опыта, опыта решения жизненных проблем. Самостоятельный опыт по планированию своих поступков, общих дел, своего времени и т. д. С накоплением опыта возникает умение соотносить свои действия с требованиями общества.

4. Умение прогнозировать профессиональный рост. Однородность профессиональных предпочтений в течение длительного времени.

5. Инициатива и изобретательность в реализации возможностей. Собственная активность в получении информации и выборе профессионального пути. Наличие собственной инициативы и активности в карьеровом решении.

6. Уровень реализма в принятии карьеровых решений (в том числе собственная оценка уровня реализма). Компромисс между желаниями и

возможностями, на который способен пойти человек. Осознание необходимости таких компромиссов.

Для возникновения основных признаков автономности необходим определенный набор новообразований:

- человек должен ощутить свою независимость от родителей (в делах, мыслях, поступках);
- от внешней детерминации своего поведения он должен перейти на самодетерминацию;
- он должен осознавать свой идеальный образ Я-концепции и стремиться к его достижению.

Формирование автономности чаще всего начинается в раннем юношеском возрасте и заканчивается в зрелые годы.

Информированность о мире профессий и умение соотнести информацию со своими особенностями

Для того чтобы выбрать профессию, человек должен обладать значительным объемом информации на двух уровнях.

1. Информация о мире профессий в целом. В круг этой информации входят:

- а) осознание подразделения мира профессий по предмету и целям труда, орудиям производства;
- б) знание общетрудовых и общепроизводственных понятий (культура труда, трудовая дисциплина, принципы планирования производства, структура предприятия, принципы оплаты);
- в) знание отдельных профессий;
- г) знание или практическое умение по приобретению профессии; по поиску и поступлению на работу; о требуемом уровне образования для различных профессий; о том, как удержаться на работе, как совершенствовать свой профессионализм и продвигаться по профессиональной лестнице.

По данным исследований, большой объем информации о мире профессий в целом должны иметь уже школьники 4-го класса, когда поиск в мире профессий идет вширь. Уже в 4-м классе сформированность профессиональной позиции проявляется:

- в положительном отношении к любому виду труда;
- в определенном уровне осведомленности относительно основных массовых профессий;
- в умении различать связи между профессиями, отраженные в классификации;
- в умении выделять основные требования профессии к человеку;
- в стремлении к самооценке в контексте профессионального самоопределения.

Обычно четвероклассник бывает знаком с 13-16 профессиями.

2. Информация об отдельных профессиях или группах профессий. В практике профконсультирования обычно диагностируется:

- уровень знакомства клиента с различными профессиями по «Схеме описания профессии»;
- его знания о способах овладения предпочитаемой профессией;
- знание социально-экономических потребностей общества, конкретного региона и потребности в кадрах отдельных предприятий.

В «Схему описания профессии» входят следующие разделы:

- 1) условия работы (физические и социально-экономические);
- 2) требования профессии к человеку (особенности психофизиологической сферы, познавательной сферы и личности);
- 3) требования к уровню образования и конкретные места получения образования;
- 4) перспективы профессионального роста.

Кроме того, важным является вопрос об источниках получения профессиональной информации. Именно с незнанием источников получения информации связаны основные трудности и ошибки в выборе профессии.

Но все же основная проблема, встающая при обсуждении влияния информированности на адекватный выбор профессии, заключается в том, как человек усваивает поступающую информацию и соотносит ее со своими особенностями.

Исследователи, занимающиеся вопросами профессиональной информации, сходятся на мысли, что информация не будет иметь эффекта, пока клиент не готов принять ее.

Умение принимать решения

Все крупные и важные шаги человека в профессиональной жизни объединяет одно — всегда есть альтернатива для оценки и принятия на этой основе решения. Именно наличие нескольких возможных путей решения приводит к тому, что человек воспринимает ситуацию как требующую принятия решения.

Мало понять, что в данной ситуации от человека требуется самостоятельное принятие решения. Важным условием умения принимать решение является автономность и самостоятельность человека, когда он принимает на себя ответственность за решение и его последствия, когда он в состоянии самостоятельно выдвигать и оценивать альтернативу. Таким образом, уровень умений по принятию решения неразрывно связан с уровнем зрелости личности.

Кроме того, важно знать алгоритм принятия решения. Существует несколько моделей подобных алгоритмов. Итак, каковы же этапы процесса принятия решения? Дж. Крумбольтц в 1965 г. выделил шесть основных этапов.

1. Сбор возможных вариантов решения. На этом этапе задачей человека становится сбор как можно большего их числа — глобальных и частных, реальных и нереальных, имеющих под собой основу и не имеющих. Все идеи лучше записать и подвергнуть первичному анализу.

2. Сбор информации по каждому варианту решения. Чем полнее собранная информация, тем с большей уверенностью можно будет принять

или отвергнуть путь решения проблемы. На этапе сбора информации некоторые идеи уже отвергаются.

3. Исследование шансов успешности в каждой альтернативе. На этом этапе человек ищет ответ на вопрос: «Могу ли я на деле осуществить данный вариант?»

4. Связь каждой альтернативы с целями и ценностями человека. Иногда наиболее успешный путь решения конкретной проблемы не соответствует общим принципам человека, его этическим нормам или жизненным целям. Поэтому на данном этапе идут поиски такого решения, которое бы учитывало все эти факторы.

5. Разработка конкретного плана действий и определение факторов, способствующих или препятствующих данному варианту решения проблемы.

6. Формулировка плана действий для новых возможностей и развития. Это очень важный этап принятия решения. Человек должен всегда иметь перспективные цели. Только в этом случае его развитие не остановится. Поэтому решать частные проблемы необходимо в русле перспективного развития и их решение не должно препятствовать развитию.

Для того чтобы принимать эффективные решения, учитывающие все важные факторы настоящей ситуации и перспективы, человек должен обладать определенными качествами, способностями, знаниями и навыками. Основными среди них являются:

- любознательность, любопытство — желание и умение собирать и накапливать информацию;
- предвидение, предусмотрительность — способность предвосхищать проблемы и заранее готовить альтернативы;
- здравый смысл, проницательность — способность соотнести имеющуюся информацию с рассматриваемой проблемой и оценить ее;
- решительность — способность поручиться за принятое решение и взять на себя ответственность за него;

- делегирование полномочий — умение эффективно разделить авторитет и ответственность с коллегами;
- планирование — умение разработать для коллектива реальный, конкретный и действенный план решения проблемы;
- оценка риска — способность оценить потенциальный риск принятого решения;
- ответственность за риск — способность оценить риск и взять ответственность на себя;
- контроль — способность получить в процессе решения проблемы именно тот результат, который планировался.

Умение планировать свою профессиональную жизнь

Говоря о профессиональном пути, мы говорим о пути, имеющем определенную протяженность во времени. Соответственно человек, находясь в одной из точек этого пути, является результатом своего развития в прошлом и предполагает определенное развитие в будущем.

Для оценки умений по планированию проводится диагностическое интервью, которое бывает единственной методикой для исследования некоторых данных, предоставляющих возможность всматривания во внутренний мир человека и понимания его затруднений. Оно включает в себя: а) введение - привлечение к сотрудничеству; б) свободное, неуправляемое высказывание человека; в) общие вопросы; г) подробное исследование; д) попытку ослабить напряжение и заключение с выражением признательности человеку.

Ли и Лейбовиц предлагают следующие этапы планирования профессионального пути, особо подчеркивая, что данные стадии применимы ко всем видам карьеровых решений, вне зависимости от их сложности или возраста, в котором они принимаются.

	этапы планирования	Вопросы для изучения	Деятельность
--	-----------------------	----------------------	--------------

	Сбор информации	Что необходимо сделать?	Сбор и оценка информации
	Концептуализация	Что возможно?	Моделирование и визуализация
	Дизайн	Что реально?	Выработка стратегии
	Претворение в жизнь	Какие шаги необходимо предпринять?	Планирование действий
	Оценка (формирование нового плана)	Что необходимо дополнить или изменить?	Оценка и выработка нового плана

Этапы планирования профессионального пути

Как видно из приведенной таблицы, планирование профессиональной жизни — это непрерывный процесс: даже не меняя своего рабочего места, человек всегда развивается — получает дополнительную квалификацию, осваивает новые методы работы, меняет свою роль от ученика до наставника, от подмастерья до мастера и т.д.

Эмоциональное отношение к ситуации выбора профессии

Период принятия решений, как и профессиональный путь, всегда связан с эмоциями. Они проявляются в эмоциональном отношении к разным профессиям и профессиональным группам (частный случай — к конкретным людям, представителям той или иной профессии) и к необходимости принятия решения о выборе профессии.

Роль эмоционального фактора в ситуации карьерового решения практически не исследована, поэтому можно основываться лишь на самых общих положениях.

Эмоциональное отношение, или эмоциональная включенность, оказывает на принятие решения большое влияние. Данный фактор включает в себя не только отношение к различным вариантам при выборе, но и отношение к планированию, к тому, что надо принять какое-то решение, отношение к ответственности за решение и планирование, к тому, что при этом надо проявлять активность, идти на компромисс и т.д. Некоторые исследования говорят о том, что негативное отношение к необходимости

принять решение, касающееся будущего, может надолго удлинить этот процесс и в результате может быть принято ошибочное решение. Таким образом, эмоциональный компонент профессиональной зрелости проявляется в общем настрое человека и тесно связан с эмоциональным компонентом зрелости личности в целом, который проявляется в положительном эмоциональном настроении, жизненном оптимизме, эмоциональной уравновешенности и переносимости неудач.

Предположительно, у студентов эмоциональная включенность в выбор является одним из важнейших показателей профессиональной зрелости.

4. Экскурсии

Для студентов первого курса можно организовать экскурсии на предприятия, для того чтобы они лучше стали ориентироваться в своей будущей профессии

1. Экскурсия на макфу «МАКФА» — лидер рынка макаронных изделий и муки в России, крупный производитель круп и зерновых хлопьев. Бренд МАКФА входит в ТОП-5 крупнейших в мире производителей макарон.

Продукция бренда охватывает несколько направлений бакалейного рынка: макаронную продукцию, крупы и зерновые хлопья, муку и готовые смеси для выпечки. Ассортимент продукции превышает 150 наименований.

2. Экскурсия на первый хлебокомбинат

АО «Первый хлебокомбинат» широко известен не только на рынках Челябинска, но и в Уральском регионе. На сегодняшний момент АО «Первый хлебокомбинат» - ведущий производитель хлебобулочных и кондитерских изделий в Уральском регионе. На предприятии производится более 200 наименований продукции, которая всегда востребована и пользуется неизменным спросом у жителей города и области.

ХлебСтановление и развитие АО «Первый хлебокомбинат» начиналось с 1932 г., когда предприятие выпускало небольшой ассортимент хлебобулочной продукции.

С 1959 года началась серьезная модернизация производства по техническому переоснащению производственной базы предприятия. В связи с этим изменился не только ассортимент выпускаемой продукции, но и организация производства.

С 2002 г. начато производство элитных сортов хлеба, аналогов которых на тот промежуток времени не было: «Баварский», «Заварной» и «Черногорский». Приобретена швейцарская линия по производству слоеных изделий.

АО «Первый хлебокомбинат» - единственный в регионе производитель с широкой ассортиментной линейкой итальянской серии хлебов, которые изготавливаются по старинным итальянским рецептам.

Вся продукция хлебокомбината проходит обязательную сертификацию и ежедневно проверяется на соответствие стандартам качества, так как предприятием проведены работы по разработке, внедрению и сертификации интегрированной системы менеджмента (ИСМ).

На предприятии существует свой испытательный центр, который аккредитован на техническую компетентность.

АО «Первый хлебокомбинат» осознанно придерживается традиционных технологий при производстве своей продукции и является сторонником веками испытанных рецептур. Высококачественный хлеб, изготовленный на основе натуральных компонентов, после экспертной оценки продукция попадает на стол покупателей.

Ежегодно, ассортиментная линейка на хлебокомбинате обновляется. Ведется постоянная работа по улучшению вкусовых характеристик продукции и ее оформления. Разрабатываются новые оригинальные рецептуры по европейским технологиям: булочка Вкусняшка.

На сегодняшний момент предприятие активно развивает направление – «Хлеба для здорового питания». На прилавках магазинов уже появились такие сорта хлеба, которые содержат витаминно-минеральные добавки, а также зерновые смеси, необходимые для организма человека, так как в их состав входят полезные ингредиенты «Мультизлак», «Изобилие», Чемпион. Эти хлеба относятся к продуктам рационального питания и в сочетании со здоровым образом жизни помогут сохранить здоровье на долгие годы.

В ближайших планах предприятия – дальнейшее расширение присутствия на региональных рынках страны. Темпы роста с каждым годом увеличиваются в среднем примерно в два раза. При этом география продаж активно расширяется и набирает все большие и большие обороты.

Продукция АО «Первый хлебокомбинат» неоднократно занимала призовые места за качество и широкий ассортимент продукции. В арсенале наград хлебокомбината: дипломы конкурсов «20 лучших товаров Челябинской области» и «100 лучших товаров России», медали и дипломы от Международной промышленной академии г. Москва, которые предприятие – победитель получило на пленарном заседании IV Международной конференции «Современное хлебопечение», а так же награды полученные на Международном смотре качества хлеба и хлебобулочных изделий в Москве.

Особое место в стратегии компании занимают социально-ориентированные программы.

Их цель: повышение качества жизни работников компании, совершенствование внутри корпоративных отношений, создание комфортного трудового климата и поддержание максимально стабильной деятельности компании.

Эффективная политика руководства, квалифицированный персонал, современные технологии и широкий ассортимент продукции, отвечающий самым взыскательным вкусам, позволяет предприятию сохранять устойчивое и стабильное положение, а также успешно и динамично развиваться и быть «Первым» среди конкурентов.

3.Экскурсия на Мирель

Наша миссия – честно и открыто вести бизнес, воплощать лучшие идеи, предлагать людям наслаждаться вкусными и качественными сладостями, приносящими радость в каждый дом.

Приоритеты работы :безопасность, качество, прибыль

Мы ставим цель уменьшения травматизма, аварий и укрепления здоровья путем:

- управления рисками возможного травматизма и аварий
- обучения безопасным методам производства работ
- вовлеченности коллег в культуру безопасности труда и здоровья
- приверженности ценностям и принципам компании, служащим

основой для безопасности труда.

География продаж

Работают торговые представительства в 14 регионах России: Москве и Московской области, Санкт-Петербурге, Черноземье, Центральной России, Урале и Зауралье, Северо-Западном регионе, Поволжье, Восточной и Западной Сибири, на юге России.

5.План проведения воспитательных мероприятий на год

№п/п	Содержание работы	Сроки исполнения	Ответственный
Мероприятия по адаптации обучающихся нового набора, развитие студенческого самоуправления			
1	Всероссийский праздник день знаний	1 сентября	Старшие курсы студентов, классный руководитель, педагоги организаторы
2	Акция для студентов нового набора Заходите в наш дом		
3	Выпуск азбуки первокурсника 2018-2019 гг.	Август-сентябрь	Классный руководитель
4	Вселение в общежитие	сентябрь	Комендант общежития, воспитатели
5	Единый классный час «Наша бедующая специальность»	сентябрь	Классный руководитель

6	Тематические классные часы «наш колледж: традиции и нормы»	сентябрь	Классный руководитель
7	Психологическое тестирование обучающихся групп нового набора: диагностика эмоционально-волевой сферы, уровня социализации	сентябрь	Психологическая служба колледжа
8	Анкетирование студентов «Мои интересы», «Моя семья», «ЗОЖ» и др.	сентябрь	Воспитатели общежития, студенческий совет, классные руководители
9	Собрание в группах выбираем актив	сентябрь	Классные руководители, студенческий совет
10	Классный час я студент ЮУМК	сентябрь	Классный руководитель
11	Организационно-психологические тренинги в группах нового набора, направленные на формирование коллектива, выявление актива, лидеров	сентябрь	Психологическая служба колледжа
12	Посвящение в студенты	Сентябрь-октябрь	Классный руководитель, актив группы
13	Формирование системы самоуправления	Сентябрь-октябрь	Студенческий совет, классный руководитель
14	Тематические классные часы Первая сессия	декабрь	Классный руководитель
Мероприятия по формированию компетенции будущих специалистов (Профессионально-трудовое воспитание)			
1	День грамотности	сентябрь	Классный руководитель
2	Международный день учителя	октябрь	Студенческий совет, актив группы, классный руководитель
3	Клуб интересный встреч	в течении года	Зав. музеем

4	Проведение тренингов	по согласованию	психолог
5	Смотр творческих работ	октябрь-ноябрь	Комиссия пмц
6	День российской науки	февраль	Научное общество
7	Тематический классный час самопрезентация - путь к успеху	март	Классный руководитель
8	Всероссийские и региональные конкурсы профессионального мастерства	по положению	Руководители, кураторы
9	День защиты детей	июнь	Классный руководитель
10	Субботники по уборке территории	весь год	Классный руководитель

Реализация плана воспитательных мероприятий влияет на эффективность процесса самоопределения обучающихся в профессиональной образовательной организации.

2.3. Методические рекомендации по формированию профессионального самоопределение обучающихся

Профессиональное самоопределение реализуется через учебно-воспитательный процесс, внеурочную и внестуденческую работу с обучающимися.

- оказания поддержки обучающимся в процессе обучения сферы будущей профессиональной деятельности.

- выработка у студентов сознательного отношения к труду, профессиональное самоопределение в условиях свободы выбора сферы деятельности в соответствии со своими возможностями, способностями и с учетом требований рынка труда.

- получение непротиворечивых данных о предпочтениях, склонностях и возможностях обучающихся для разделения их по профилям обучения;

- обеспечение широкого диапазона вариативности профильного обучения за счет комплексных и нетрадиционных форм и методов, применяемых на уроках элективных курсов и в воспитательной работе.

Методические рекомендации для куратора:

- разработать план педагогической поддержки профессионального самоопределения обучающихся, включающий разнообразные формы, методы, средства, активизирующие познавательную, творческую активность студентов;

- организовать индивидуальные и групповые профориентационные беседы, диспуты, конференции;

- вести психолого-педагогические наблюдения склонностей обучающихся (данные наблюдений, анкет, тестов фиксируются в индивидуальной карте студента);

- помогать обучающемуся проектировать индивидуальную образовательную траекторию, моделировать варианты профильного обучения и профессионального самоопределения, осуществлять анализ собственных достижений, составлять собственный портфолио;

- организовывать тематические и комплексные экскурсии обучающимися на предприятия;

Методические рекомендации для психологической службы:

- изучать профессиональные интересы и склонности обучающихся
- осуществлять мониторинг готовности обучающегося к профильному и профессиональному самоопределению через анкетирование;

- проводить тренинговые занятия по профориентации обучающихся;
- осуществлять психологические консультации с учётом возрастных особенностей обучающихся;

- способствовать формированию у студентов адекватной самооценки;
- приглашать родителей обучающихся для выступлений перед студентами о своей профессии;

- оказывать помощь классному руководителю в анализе и оценке интересов и склонностей обучающихся;
- создавать базу данных по профдиагностике.

Выводы по второй главе

Профориентационная работа реализуется через учебно-воспитательный процесс, внеурочную и внеучебную работу с обучающимися.

- оказания профориентационной поддержки обучающимся в процессе выбора профиля обучения и сферы будущей профессиональной деятельности.

- выработка у студентов сознательного отношения к труду, профессиональное самоопределение в условиях свободы выбора сферы деятельности в соответствии со своими возможностями, способностями и с учетом требований рынка труда.

- получение непротиворечивых данных о предпочтениях, склонностях и возможностях обучающихся для разделения их по профилям обучения;

- обеспечение широкого диапазона вариативности профильного обучения за счет комплексных и нетрадиционных форм и методов, применяемых на уроках элективных курсов и в воспитательной работе;

- дополнительная поддержка некоторых групп студентов, у которых легко спрогнозировать сложности трудоустройства;

- выработка гибкой системы кооперации студентов с учреждениями дополнительного и профессионального образования, а также с предприятиями города, региона.

Профессиональная ориентация - это многоаспектная система, включающая в себя просвещение, воспитание, изучение психофизиологических особенностей, проведение психодиагностики, организация элективных курсов, а также, что особенно важно, занятий по психологии. Это неслучайно, т. к. только на них происходит прямое воздействие на психику студента через специально организованную деятельность общения. Т. о. можно выделить следующие аспекты: социальный, экономический, психолого-педагогический, медико-физиологический.

Социальный аспект заключается в формировании ценностных ориентации молодежи в профессиональном самоопределении, где делается акцент на изучении требований к квалификации работника той или иной сферы.

Экономический аспект - это процесс управления выбором профессии молодежи в соответствии с потребностями общества и возможностями личности (изучение рынка труда).

Психологический аспект состоит в изучении структуры личности, формировании профессиональной направленности (способность к осознанному выбору).

Педагогический аспект связан с формированием общественно значимых мотивов выбора профессии и профессиональных интересов.

Медико-физиологический аспект выдвигает такие основные задачи как разработка критериев профессионального отбора в соответствии с состоянием здоровья, а также требований, которые предъявляет профессия к личности кандидата.

Заключение

Этап выбора профессии в процессе профессионального самоопределения личности - наиболее важный для каждого человека. От правильности и осознанности принятого решения на данном этапе зависит успешность профессионального становления личности.

В настоящее время, в период бурного развития общества, научно-технического прогресса, появляется огромное количество новых профессий, вследствие чего возникает потребность в квалифицированных, компетентных специалистах самого разного профиля. Исходя из этого, появляется необходимость в более ответственном выборе своего профессионального пути.

На сегодняшний день выявлена тенденция смещения этапа профессионального самоопределения с раннего юношества на подростковый возраст. Этому способствуют и образовательные учреждения и широкий спектр разнообразных привлекательных профессий, многообразие высших учебных заведений, потребность общества в первоклассных специалистах и влияние общественного мнения на вопрос о необходимости получения высшего профессионального образования.

Для успешного профессионального самоопределения и подготовительного обучающихся для поступления на работу организовать упреждающие формы профориентационной работы. Уже на первом курсе обучения нужно провести со студентами отличную работу для того чтобы последующие годы посвятить подготовке к ее успешному выполнению. Только в течение достаточно длительного времени можно разрешить все сложности и противоречия, возникшие в профессиональном самоопределении молодых людей.

Массовые и индивидуальные формы профработы следует умело совмещать.

Выпускная квалификационная работа – это завершающая стадия при подготовке квалифицированных специалистов по направлению «Профессиональное обучение(бакалавр) Производство продовольственных продуктов». В процессе выполнения работы, будущим специалистам были проявлены все те фундаментальные знания и навыки, которые были получены в процессе обучения. По завершении работы, эти знания были окончательно отточены, для дальнейшего применения их в жизни.

В данной выпускной квалификационной работе было раскрыта тема профессиональное самоопределение обучающихся в процессе обучения в профессиональных образовательных учреждениях. Перед началом написания работы, была тщательно изучена данная тема и прочитано множество книг.

Затем были выполнены следующие задачи :

- 1) Изучили исторические аспекты профессионального самоопределения обучающихся
- 2) Выявили педагогические условия формирования профессионального самоопределения обучающихся профессионально образовательных учреждениях
- 3) Изучили технологии формирования самоопределения обучающихся
- 4) Разработали комплекс мероприятий направленных на формирование самоопределения обучающихся
- 5) Разработали методические рекомендации по формированию профессионального самоопределения обучающихся в процессе самоопределения.

В нашей работе мы старались раскрыть тему профессионального самоопределения обучающихся в процессе обучения в профессионально образовательных учреждениях, и хотели показать как это важно в нашем современном обществе. Мы показали, что в процессе самоопределения очень важны педагоги, родители и конечно профессиональная агитация обучающихся по всем направлениям специальностей. Очень важно на первом курсе обучения в профессиональных учреждениях провести работу с

обучающимися такие как : классные часы, тестирования, опросы и много много другое, что б обучающийся понимал осознанность своего выбора профессионального пути.

Таким образом, цель работы достигнута, задачи реализованы.

Список Литературы

1. Голомшток, А.Е. Выбор профессии и воспитание личности студента. А.Е. Голомшток. - М.: Просвещение, 1979. - 235 с.
2. Ф.Парсон трехфакторная модель – просвещение 1908г-112с
3. Долматова, С.В. Сознательный выбор профессии как признак личностной зрелости субъекта / С.В. Долматова. Материалы научн. конференции. - М.: Норма, 2014. - 385 с.
- 4 И.С.Кон Выбор профессии и социально-нравственное самоопределение 1984г-336с
- 5.Д Рисман Личность ориентирующаяся на других 1961г – 140с
- 6.Н.А.Бердяев Судьба человека в современном мире (К пониманию нашей эпохи). Париж, 1934. — 84 с.
- 7.Платон и Аристотель учение о познании 399г.д.э
9. Дворцов А. Т. Жан Жак Руссо. — М.: Наука, 1980. — 112 с.
10. К.А.Гельвеция, И.Ф.Герберта, И.Г.Песталоцци Профессиональная подготовка к труду-1986 -140с
- 11.Н.Крупская Педагогические сочинения в 10 т. Т. 4. Трудовое воспитание и политехническое образование.-М.: Изд-во АПН, 1959.
- 12.КлимовАЕ Носков ОН Статьи по психологии -2010
- 13 Митина, Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях / Л.М. Митина // Вопросы психологии. - 1997. - №4. - С. 28-38.
- 14.С.П.Крядже Психологическое сопровождение выбора профессии-1998-396с
- 15 Махаева, О.А. Я выбираю профессию. // О.А. Махаева, Е.Е. Григорьева. М.: Аспект Пресс, 2010. - 215 с.
- 16 Зеер, Э.Ф. Профессионально-образовательное пространство личности. / Э.Ф. Зеер. - Екатеринбург: Деловая книга, 2012. - 248 с
- 17 Пряжников, Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения. / Н.С. Пряжников. - М.: Наука, 2012. - 390 с.

18 Румянцева, Н.С. К проблеме профессионального самоопределения старшеклассников / Н.С. Румянцева. Материалы научн. Конференции. - М.: Норма, 2004. - 385 с.

19 Исмагилова, Ф.С. Основы профессионального консультирования. / Ф.С. Исмагилова. - М.: Аспект Пресс, 2013. - 391 с.

20 Орлов, А.Б. Склонность и профессии. / А.Б. Орлов - М.: Просвещение, 1981. - 312 с

21 Рогов, Е.И. Выбор профессии: становление профессионала / Е.И. Рогов- М.: Владос - пресс, 2013. - 384 с.

22 Чистякова, С.Н. Профессиональное самоопределение молодежи / С.Н. Чистякова // Педагогика. - 1993. - №5. - С.33-37.

23 Шамионов, Р.М. Личностная зрелость и профессиональное самоопределение в подростковом и юношеском возрасте: Автореф. дис. канд. психол. наук. / Р.М. Шамионов - СПб: Питер, 1997. - 19 с.

24 Криволапова Н. А. Профессиональное самоопределение школьников в новых социально-экономических условиях // Народное образование. — № 5. —2010.

Интернет источники

<http://www.zakonrf.info/zakon-ob-obrazovanii-v-rf/>

<http://edu.glavsprav.ru/spb/prof/test/>

Приложение

Профессиональная игра «Подарок»

В данном игровом упражнении несколько необычным образом специально организуется обсуждение некоторых особенностей конкретной рассматриваемой профессии, что позволяет участникам лучше осознать специфические моменты данной профессиональной деятельности.

Инструкция: «Представьте, что у нас есть общий друг, который пригласил всех на свой день рождения, Отказаться и не пойти никак нельзя. В течении 30 секунд каждый должен придумать, какой он сделает подарок своему другу». При этом важно выполнить 3 условия:

1. Подарок должен содержать намек на его профессию;
2. Подарок должен быть с «изюминкой», т.е. веселым, необычным (предлагается, что друг - это человек с юмором, который может даже обидеться, если ему подарят что-то обычное, как бы откупиться).
3. Подарок должен быть доступен по цене. Вместе с группой ведущий определяет, что это за воображаемый друг. Определяется, мужчина это или женщина, примерный возраст и обязательно, какая у него (у нее) профессия.

Когда называется подарок, ведущий или любой участник могут задавать уточняющие вопросы. Например, какое отношение имеет подарок к профессии друга, сколько подарок будет стоить и т. п. такие вопросы играют дополнительную активизирующую роль, поскольку заставляют участников более ответственно и обосновано предлагать свои варианты подарков. Обосновывая свои варианты подарков, игрок вынужден соотносить с особенностями рассматриваемой профессии и таким образом фактически раскрывать наиболее интересные элементы данного профессионального труда. В конце игры определяется, чьи подарки оказались наиболее интересными.

Игра «Стажеры-инопланетяне»

Игра служит для знакомства обучающихся с основными структурными подразделениями различных предприятий и организаций, а также для выработки умения соотносить качества работника с требованиями профессий. По времени методика занимает около урока. Для игры требуется обычная классная доска. Общий порядок проведения методики следующий.

1. Еще до того как будет объявлено название игры, следует выбрать двух добровольцев на главные роли.

2. Далее оглашается название игры и классу предлагается примерно следующая инструкция: «Планета Земля недавно установила контакт с другой цивилизацией. Начался период интенсивного изучения друг друга: наши специалисты летают на новую планету, а оттуда летят специалисты к нам. Вот два специалиста-инопланетянина, изучающие профессиональный труд, прибывают на одно типичное земное предприятие (в организацию), чтобы не только понаблюдать за работой различных профессионалов, но, по возможности, самим попробовать некоторые земные профессии на себе, как бы «постажироваться». Посмотрим, насколько это получится у наших гостей из космоса. В роли инопланетян будут два наших добровольца, а все остальные — в роли руководителей различных служб предприятия, профиль которого мы еще определим чуть позже поточнее».

3. После этого все вместе (и руководители, и инопланетяне) уточняют, какое предприятие (или какую фирму) они хотели бы рассмотреть в нашей игре. Ведущий выписывает название этого предприятия на доске и обязательно уточняет, что именно производит это предприятие или что делает данная фирма.

Далее все вместе определяют, какие основные службы имеются на данном предприятии. Ведущий может подсказать обучающимся типичные подразделения, которые, как правило, имеются на самых разных предприятиях: дирекция, планово-экономический отдел, бухгалтерия, отдел кадров, отдел сбыта и снабжения, транспортная служба, охрана и т. п. В зависимости от профиля организации могут быть выделены:

вычислительный центр, конструкторские отделы, конкретные производственные цехи и участки, а также склады, столовые, рекламные службы, административно-хозяйственные службы, пожарная охрана и даже социально-психологические подразделения. Ведущий выписывает 10—15 таких подразделений на доске (см. пример в табл.). Можно также отдельно представить основные структуры предприятия в виде несложной схемы, но на доске при этом основные подразделения (и соответствующие профессии) обязательно должны быть представлены в виде перечня. Следует помнить, что из-за ограниченного времени просто невозможно выписать все возможные службы, поэтому выписывается лишь то, что как-то заинтересует учащихся.

Только после этого двум главным игрокам предлагается выйти на 2—3 минуты в коридор и представить свой облик, который по условию игры должен сильно отличаться от облика жителей нашей планеты. При этом рост инопланетян не должен превышать трех метров, а вес — пятисот килограммов. Придумав свой облик, игроки должны будут затем быстро нарисовать его на доске и кратко прокомментировать некоторые свои особенности (особые достоинства и обязательно какие-то недостатки).

5. Пока инопланетяне готовятся в коридоре, ведущий с оставшимися игроками тренируется, как можно было бы определять готовность различных инопланетных существ для работы по земным профессиям. Для этого он быстро рисует на доске какое-то необычное существо и предлагает кому-то из учащихся представить себя на месте начальника одной из выписанных на доске служб нашего предприятия и сказать, сможет ли такое существо успешно трудиться в его службе или нет и попытаться объяснить, почему он так считает. Поскольку все прекрасно понимают условность игры, то более важной является именно идея необычного существа, что не требует от ведущего

6. Далее приглашаются инопланетяне, быстро рисуют свое изображение на доске, кратко комментируют то, что нельзя было отобразить

на рисунке, а также отвечают на уточняющие вопросы. Ведущий должен проследить за тем, чтобы таких вопросов было немного, иначе игра превратится в сплошную «пресс-конференцию».

7. После этого обучающиеся в аудитории начинают высказываться о пригодности таких стажеров-инопланетян к работе по земным профессиям. Порядок высказывания следующий: обучающийся просит слова (поднимает руку, как это часто делается и на «взрослых» производственных совещаниях); называет своё подразделение (он выбирает его самостоятельно из перечня; выписанного на доске); говорит, смогут или не смогут инопланетяне работать по типичной для данного подразделения профессии и обязательно объясняет, почему он так считает. Высказывания инопланетян отмечаются на доске напротив конкретных подразделений (например, если, по мнению самих инопланетян, они не подходят для данной профессии, то ставится «минус», если подходят — «плюс», а если мнение неопределенное — «знак вопроса»). Далее поэтому поводу кратко могут высказываться и остальные игроки (насколько они согласны с доводами только что выступившего «руководителя»). Только потом, в завершение могут кратко высказаться и основные игроки (смогут они работать в качестве стажеров по рассматриваемой профессии или нет и почему). Высказывания студентов также отмечаются на доске в другой колоночке, размещенной рядышком («плюсы», «минусы» и «вопросы»). Может высказываться и сам ведущий, корректируя ошибочные представления обучающихся, но если их мнения и обоснования окажутся в основном верными, то ведущему лучше помолчать. Мнение ведущего также отмечается в отдельной колоночке на доске, напротив каждого рассматриваемого подразделения

8. Разобравшись с одной профессией, ведущий предлагает перейти к другому подразделению и также просит кого-нибудь выступить в роли «руководителя» и т. д. Обычно за урок удается рассмотреть около 7—10 профессий, что не так уж и мало, ведь в игре преследуется цель не только познакомить обучающихся с подразделениями предприятия и типичными

профессиями, но и научить их самостоятельно соотносить возможности работника с этими профессиями. Необычная игровая инструкция, а главное, использование необычных «возможностей» привносят в занятие дополнительный интерес и интригу. Поэтому, если в ходе игры будут возникать шутки и смех, следует отнестись к ним с пониманием, ведь сама игра провоцирует воображение. Спокойнее надо относиться и к ситуации, когда главные игроки (инопланетяне), «хохмы ради» изобразят на доске несколько нелепое существо, поскольку вполне может оказаться, что и для него подойдут некоторые профессии. Естественно, все эти шутки должны касаться представленных образов инопланетян и существующих земных профессий, но не должны быть направлены на личности самих главных участников, а ведущий должен обязательно следить за этим.

Поскольку мнения могут быть разные, то обозначаются все оценки тех, кто высказывает свое мнение при обсуждении готовности инопланетян работать в данном подразделении.

Одним из сложных моментов игры может оказаться ситуация, когда учащиеся проявят некоторую пассивность и не будут стремиться выступать в роли «руководителей» подразделений. Ведущий может использовать для предотвращения этого примерно следующие приемы. Уважительно обращаться к конкретным учащимся по именам и отчествам, например, «а что нам скажет Иван Иванович, начальник кондитерского цеха?». Не «застрывать» на каком-то подразделении, если оно не вызывает интереса у обучающихся. Если ведущий все-таки считает, что данное подразделение обязательно надо обсудить, то он сам может выступить в роли «временного руководителя » и т. п.

Наконец, определяется в целом, удачной будет «стажировка» инопланетян или нет, то есть смогут ли они попробовать свои силы по большинству профессий данного предприятия. Часто обнаруживается, что даже инопланетяне (сильно отличающиеся от обычных людей) все-таки «профпригодны» для многих земных профессий. Такая игра для кого-то из

участников может оказаться «вдохновляющим» условием для выбора тех профессий, по которым у него могут быть сомнения в своей пригодности работать по данной профессии. А у кого-то такая игра поможет скорректировать представления о характере самой работы и требованиях к работнику.

Игра «Три судьбы»

Смысл игры — помочь студентам разобраться, в чем могут быть основные смыслы трудовой жизни применительно к различным стереотипам людей. Если сказать немного проще, то помочь разобраться, чем принципиально различаются стереотипы труженика, лентяя, бездарности и др.

Игра может проводиться как с классом, так и с подгруппой. Время — около 30—45 минут. Основные процедурные этапы следующие.

1. С самого начала, еще до объявления названия игры, необходимо выбрать трех добровольцев на главные роли.

2. Общая инструкция: «Представьте, что дело происходит в колледже будущего, где-то в середине следующего столетия. К нам на диспут о смысле жизни приглашены три уважаемых человека-ветерана, каждый из которых в конце 90-х годов XX столетия закончил колледж и прожил потом интересную жизнь, «дотянув» до нашего времени. Каждому из приглашенных где-то около 70 лет. Но гости наши необычные : мы решили пригласить разных по своим жизненным ориентациям людей. Первый — это труженик, уверенный, что только в честном труде заключается настоящее счастье. Второй — «выдающийся лентяй», считающий, что работать должны только дураки. Третий — «удивительная бездарность», убежденная, что высшее счастье — заниматься таким делом и сидеть на таких постах, которым ты явно не соответствуешь (и пусть перед тобой трепещут более умные и более достойные...), то есть как в бизнесе — выгодно продавать себя, даже тогда, когда ты гроша ломаного не стоишь... Но вот загадка, мы не будем знать, кто из наших гостей кем является. Сейчас они выйдут в коридор

и сами решат, кто какую роль на себя возьмет (при этом они могут вообще играть одну и ту же роль...). Мы за это время попробуем придумать для наших гостей интересные вопросы, чтобы лучше понять этих людей, действительно ли они счастливы, а потом постараемся угадать, какие роли они играли».

3. Главные игроки примерно на 3—4 минуты отправляются в коридор, чтобы разобраться с игровыми ролями и продумать основные этапы своей жизни, а ведущий предлагает оставшимся придумать по 2—3 душещипательных по многим признакам видно, что учащиеся хотели бы «поиграть». Есть простые приемы, позволяющие решить эту проблему. Например, ведущий может просто сказать, что если через 3 (через 5) секунды добровольцев не будет, то игры не получится и придется заняться чем-то другим. Обычно на последней секунде появляется даже больше желающих, чем требуется. Или другой прием: опытный педагог сразу увидит, кто хочет быть главным игроком, но еще не «созрел» окончательно, чтобы заявить об этом. Иногда достаточно легкого кивка головой такому учащемуся, чтобы тот смело вышел для участия в игре.

Возможны разные варианты использования данного правила. Например, ведущий может сам раздать карточки участникам с указанием их ролей, может вообще не задавать ролей, а может в присутствии всего класса предложить игрокам самим распределить эти три роли вопроса, касающихся не только профессиональной деятельности, но и их личной, семейной жизни, досуга и всего, из чего складывается жизнь.

4. Когда ведущий пойдет в коридор приглашать главных игроков в аудиторию, он должен спросить у них (еще в коридоре), какие роли (стереотипы) каждый из них собирается представлять.

5. Главные игроки приглашаются в аудиторию, усаживаются на «почетные места», и им предлагается по очереди кратко (за 3—4 минуты) рассказать об основных этапах прожитых жизней.

6. После того как все главные игроки кратко расскажут о своих судьбах, ведущий предлагает начать пресс-конференцию, то есть предлагает остальным обучающимся задавать краткие вопросы и получать на них краткие ответы. Чтобы обращение к гостям было более уважительным, можно каждого из них попросить представиться — обязательно по имени и отчеству. Может оказаться так, что на каком-то этапе вопросы иссякнут и тогда, чтобы поддержать интерес к игре, сам ведущий должен задать один-два интересных вопроса. Но для этого он должен подготовить такие вопросы заранее... Может оказаться, что все вопросы будут адресованы только одному (самому интересному) игроку. В этом случае ведущий также должен сам задать вопрос тому, о ком вроде бы и «позабыть успели», переключив таким образом внимание студентов и на других «гостей».

7. Примерно за 15—20 минут до конца занятия пресс-конференция прекращается, гостей благодарят и им предлагается занять свои места в классе, чтобы участвовать в общем обсуждении.

8. Обсуждение организуется следующим образом. Сначала ведущий может спросить у всех присутствующих, кто из «гостей» показался более счастливым и почему. При этом мнения могут быть очень разными. Далее можно поинтересоваться, у кого какие роли (стереотипы) получились и соотнести их с теми ролями, которые планировались самими игроками (еще в коридоре).

Игра «Спящий город»

Данная игровая методика предназначена для повышения у участников уровня осознания особенностей трудовой деятельности в наиболее престижных на данный момент сферах деятельности с учетом специфики переживаемого страной периода. Первоначально данная игра была разработана для помощи старшеклассникам в более обоснованном выборе профиля дальнейшего профессионального обучения в одном частном международном университете

Игра может быть проведена как с группой в 12— 15 человек, так и с целой группой. Опыт показал, что данная игровая процедура может оказаться эффективной и при работе со взрослыми людьми, и даже в работе с профессиональными психологами и профконсультантами. По времени методика занимает обычно около часа, хотя нередко участники готовы играть и полтора часа.

Игровая процедура построена по принципу традиционных деловых игр и включает следующие основные этапы:

1. Общая инструкция: «В некотором городе (если игра проводится в каком-то конкретном российском городе, то лучше сказать: «примерно в таком городе, как ваш...») некоторые злые силы околдовали всех жителей, превратив их в вялых, почти спящих существ. Чтобы разбудить людей, необходимо как-то зажечь в них искру жизни. Для этого требуется предложить жителям простые и понятные, но при этом реалистичные программы улучшения их жизни. По условию игры, группа должна в течение урока разработать такие программы по следующим направлениям: 1 — порядок и спокойствие в городе, снижение числа преступлений и правонарушений (юридические аспекты); 2 — более совершенное управление городом (мэрская власть, управление); 3 — оживление экономической жизни, повышение благосостояния и занятости жителей (экономика в широком смысле); 4 — счастье жителей, помощь в решении семейных, личностных проблем, помощь в поиске смысла жизни (психологические аспекты); 5 — здоровье жителей, профилактика заболеваний и извращений, решение экологических проблем (медицина). Сейчас мы разобьемся на команды в соответствии с перечисленными программами, попробуем составить такие программы и посмотрим далее, что у нас получится, то есть сможет ли мы разбудить жителей города. Но при этом мы должны выполнить важное условие: если хотя бы одна из программ вообще никем не будет разрабатываться, то спящие жители даже слушать нас не захотят, не то, чтобы просыпаться».

2. Ведущий кратко выписывает на доске названия программ (порядок, управление, экономика, счастье людей, здоровье). Далее он предлагает поднять руки тем участникам, которые хотели бы поработать над первой программой (порядок), и выписывает количество желающих на доске. После этого — желающих поработать над второй программой и т. д. Если окажется, что для какой-то программы желающих вообще не найдется, то нужно будет напомнить о том, что в этом случае игры не получится.

3. Далее ведущий рассаживает все команды за отдельные столы и дает следующее задание: «В течение 10—15 минут каждая группа должна на листочке определить 5 основных дел для реализации своей программы. Сначала можно выписать не 5, а больше таких дел, но потом в процессе группового обсуждения необходимо оставить только 5 самых важных направлений работы. При этом все выделенные дела (направления работы) обязательно должны быть реалистичными, то есть необходимо учитывать реальную ситуацию (примерно такую же, как в вашем городе на данный момент...). Желательно, чтобы предлагаемые программы поменьше напоминали то, что предлагают обычно так называемые экономические и политические «лидеры», то есть постарайтесь предложить более толковые программы... После этого каждая группа должна будет определить, кто из ее участников выступит от имени данной группы (представит разработанную программу) и ответит на вопросы остальных участников игры».

4. Участники приступают к работе. Некоторое время ведущий не вмешивается в обсуждения и лишь отвечает на уточняющие вопросы, а далее все чаще и чаще напоминает участникам об истекающем времени и о том, что в каждой группе должен быть выбран докладчик (или два докладчика), который представит бы свой проект программы.

5. Наконец, докладчики от каждой группы представляют свои программы и отвечают на вопросы. Чтобы данный этап проходил интереснее, ведущий также должен быть готов задавать вопросы в случаях, если учащиеся вдруг растеряются и перестанут задавать свои вопросы к

докладчикам. Поэтому ведущему предварительно следует заготовить небольшой перечень острых вопросов для каждой группы. На данном этапе особенно важно поддерживать высокую динамику обсуждения. Опыт проведения данной игры показал, что учащиеся проводят обсуждение достаточно серьезно и заинтересованно. Например, многие программы часто оказывались малореалистичными из-за «проблем с финансированием» или из-за «слабой подготовки кадров»...

6. При подведении общего итога все участники сами должны определить по каждой группе, насколько предложенные программы были продуманными, реалистичными, интересными и насколько удалось сделать эти программы не противоречащими друг другу... Если большинство программ удовлетворяют этим условиям, то можно сказать, что жители города если и не проснутся окончательно, то хотя бы приоткроют глаза и «потянутся»...

Эффект данной игры может быть усилен, если по ходу обсуждения снимать высказывания участников на видео камеру, а после окончания игровой процедуры просмотреть видеозапись. Но при этом игру должны будут проводить уже два человека: ведущий и оператор, а время проведения игры (вместе с просмотром записи) может увеличиться до 1,5—2 часов.

Использование видеоаппаратуры позволяет учащимся посмотреть на себя со стороны, оценить, насколько они хорошо осознали особенности профессиональной деятельности по обсуждаемой программе, насколько они вообще убедительны и т. д. Нередко использование видео заставляет многих участников действовать более ответственно (под все видящим и все запоминающим «оком камеры»), хотя может оказаться и так, что кто-то, наоборот, захочет покривляться перед видеокамерой... При этом надо быть готовым к тому, что в первые минуты просмотра видеозаписи учащиеся немного даже «подурачатся», ведь сам факт лицезрения себя на экране многих может удивить и поэтому ведущему следует спокойнее отнестись к бурному эмоциональному просмотру игры в первые минуты демонстрации

видеозаписи. Иногда даже рекомендуется использовать эти записи для повторного просмотра (через определённое время), когда первоначальные эмоции немного поутихнут.