

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Красноярский государственный педагогический университет  
им. В.П. Астафьева»  
(КГПУ им. В. П. Астафьева)

Институт социально-гуманитарных технологий

Выпускающая кафедра социальной педагогики и социальной работы

**Цалобанов Николай Валерьевич**

**МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ**

Тема Формирование профессиональных карьерных ориентаций у обучающихся в учреждениях среднего профессионального образования  
Направление 44.04.02 Психолого-педагогическое образование  
Магистерская программа Комплексное сопровождение семей с детьми-инвалидами

**ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ:**

Заведующий кафедрой

д.п.н., профессор Фурьева Т.В.

(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

---

(дата, подпись)

Руководитель магистерской программы

д.п.н., профессор Фурьева Т.В.

(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

---

(дата, подпись)

Научный руководитель

к.п.н., доцент Бочарова Ю.Ю.

(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

---

(дата, подпись)

Обучающийся Цалобанов Н.В.

(фамилия, инициалы)

---

(дата, подпись)

Красноярск 2020

## ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	4
Глава I. Теоретические аспекты изучения проблемы профессионального самоопределения и формирования профессиональных карьерных ориентаций у обучающихся в учреждениях среднего профессионального образования ..	15
1.1. Формирование профессионального самоопределения у обучающихся в учреждениях среднего профессионального образования как актуальная проблема педагогики и психологии .....	15
1.2. Теоретические аспекты формирования профессиональных карьерных ориентаций у обучающихся в учреждениях среднего профессионального образования.....	19
1.3. Возможности формирования профессиональных карьерных ориентаций у обучающихся образовательных организаций разных уровней .....	28
Выводы по главе 1.....	39
Глава II. Психолого-педагогическое обеспечение формирования профессиональных карьерных ориентаций у обучающихся в учреждениях среднего профессионального образования.....	42
2.1. Актуальное состояние сформированности карьерных ориентаций у студентов Красноярского аграрного техникума .....	42
2.2. Программа формирования профессиональных карьерных ориентаций у обучающихся в учреждениях среднего профессионального образования и опыт ее реализации .....	58
2.3. Анализ результатов формирования профессиональных карьерных ориентаций у обучающихся в профессиональном образовательном учреждении .....	63
Выводы по главе 2.....	73

Заключение .....	76
БИБЛИОГРАФИЯ.....	79
Приложение 1. ....	86
Приложение 2. ....	92
Приложение 3. ....	100
Приложение 4. ....	104
Приложение 5. ....	106

## Введение

Формирование профессиональных карьерных ориентаций у будущих специалистов и представителей профессий среднего звена, как рабочей основы нашего общества, на этапе обучения и первичной профессиональной деятельности предстаёт одной из приоритетных проблем педагогики профессионального образования и психологической науки наравне с профессиональным самоопределением, направленностью и профориентацией.

На современном этапе развития гражданского общества в Российской Федерации, в условиях постоянного реформирования образовательной системы, с учётом изменения всевозможных экономических, политических, экологических, эпидемиологических и социальных процессов, в виду новой реальности, проблема наличия адекватных личных профессиональных стратегий и карьерных ориентаций у граждан обстоит наиболее остро. Это связано в первую очередь с тем, что для многих людей данный вопрос: мотивированность в труде и определенность карьерных ориентаций в профессии обстоит как одно из важнейших жизненных показателей труда и карьеры. Ведь каждый человек в праве выбора профессии, с которой он свяжет свою жизнь и в праве видения её дальнейшего развития и перспектив. Выбор этот сделать нужно максимально осознанно, взвешенно.

В связи с этим государством уделяется особое внимание процессам формирования профессиональных карьерных ориентаций. Так, в законодательном документе «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года» (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р) приоритетным направлением является «создание условий для реализации потенциала молодежи в социально-экономической сфере, а также внедрение технологии "социального лифта», которое предусматривает

развитие проектной активности молодежи на основе синтеза учебной и трудовой деятельности, профориентационную работу, а также построение эффективной траектории карьерного роста с наличием качеств и соответствующих условий.

У представителей молодого поколения, подростков: юношей и девушек, которые получили основное общее или среднее общее образование, наравне с другими социальными и психологическими процессами и изменениями, такими как: поиск себя, пробы в построении личных отношений, взросление, повышение уровня самостоятельности, социализация и адаптация личности к «взрослым» реалиям, в которых возрастает доля личной ответственности за свой выбор, обособилась проблема актуального и обдуманного выбора профессии, специальности, формирования профессиональных карьерных ориентаций в рамках получения образования в техникуме или колледже. Тем более, что сейчас уже наличие высшего образования, не говоря о среднем профессиональном или специальном, является нормой, определенной данностью для среднестатистического гражданина. Без наличия образования человек не оценивается как способный проявлять себя как личность и оценивается как неспособный к самореализации, как высшей потребности, особенно в профессии, хотя есть и исключения из данного правила.

Часто случается, что, изначально выбор профессии может быть сделан необдуманно, не взвешенно, например: навязан родственниками, взрослыми, либо выбран по причине того, чтобы учиться «за компанию» с другом, либо по исключению: туда куда возьмут со средним баллом аттестата, по результатам сдачи единого государственного экзамена, так, чтобы хоть куда-нибудь пройти на бюджетную основу. В данной ситуации говорить о наличии профессионального самоопределения и карьерных ориентаций у молодого человека или девушки можно только на основе выбранных при сдаче экзаменов предметов, как об обобщенной определенности сферы

применения: гуманитарной, технической, естественно-научной. В таком случае человек на определенном этапе обучения, либо осуществления рабочего процесса, может усомниться в своем выборе, демотивироваться по причине изначальной неопределенности выбора, следовательно, человек может рассинхронизироваться со своей профессиональной ролью в своей будущей специальности, в рамках которой он подготавливается.

Такое случается ещё и от того, что изначально профессиональная ориентация в школе проходит на недостаточно высоком уровне и этому уделяется недостаточное внимание, хотя этому вопросу стоит придать больше значимости, так он влияет на дальнейшую жизнедеятельность личности.

В случае профессиональной неопределенности в процессе непосредственного осуществления профессиональной подготовки может помочь изменение взгляда и отношения будущего субъекта труда (обучающегося, практиканта, специалиста) к той профессиональной деятельности, которую он выбрал, на основе применения рычагов воздействия на показатели профессиональной карьерной ориентированности в основе своей в рамках ценностных ориентаций. Если молодой человек выбрал профессию не сознательно, а вследствие определенных обстоятельств, которые повлияли на быстрое профессиональное выгорание или нежелание включаться в профессиональную деятельность, вероятно по причинам отсутствия достаточного уровня профессиональной мотивации. Поэтому возможно, что данная профессия подобрана или выбрана личностью без учёта психологических и социальных профессиональных ориентаций личности, вне актуального соответствия показателям склада ума, вне наличия профессиональных карьерных ориентаций и предпосылок к деятельности. В данном случае должна срабатывать функциональная составляющая системы образования или конкретного учреждения в формировании

профессиональных мотивов и карьерных ориентаций в рамках получаемой специальности или профессии.

Современные требования к профессиональной компетентности личности и включенности человека в профессию возросли, следовательно, повысились и требования к условиям реализации образовательного процесса, что способствует глобальной переориентации ценностей личного и профессионального развития, значимости карьерного роста. Так, со временем возникает больше профессиональных требований к работнику, его профессиональной компетентности и уровню образования, так как развивается и техническое оснащение рабочих процессов, вводятся новые технологии, которые предполагают изначально высокие нагрузки человека: на память, зрение, позвоночник и другие элементы. Ценятся у работников навыки быстродействия и многозадачность, быстрая обучаемость в процессах и технологиях, коммуникабельность, оперативность. Накладывается большая ответственность на работника, знания, включая наличие представлений о личном профессиональном будущем, карьерном росте.

Возможность включения человека в изменяющуюся профессиональную реальность может реализовываться лишь благодаря саморазвитию человека, осмысленному и целенаправленному получению общих и профессиональных компетенций, ценностей, формированию его жизненных позиций и профессиональных планов.

Учитывая то, что проблема самоопределения личности рассматривается с точки зрения многих подходов, в основном: философского, психологического, педагогического, социологического и представлена в трудах, над которыми работали Рубинштейн Сергей Леонидович, Выготский Лев Семенович, Леонтьев Алексей Николаевич, Абульханова-Славская Ксения Александровна и другие исследователи, развитие проблемы

профессионального самоопределения как предпосылки формирования профессиональных карьерных ориентаций по сей день обособлена среди важных направлений для исследований и научных трудов в педагогике и психологии.

Теория и проблематика конкретно профессионального самоопределения в профессии актуализируется в ряду иностранных и Российских исследований и выделяются в трудах Эрика Берна, Джона-Генри Холланда, Абрахама Маслоу, Дональда Сьюпера, Зеер Эвальда Фридриховича, Головаха Евгения Ивановича, Климова Евгения Александровича, Шадрикова Владимира Дмитриевича, Ивановой Елены Михайловны, Кудрявцева Владимира Товиевича, Пряжникова Николая Сергеевича, Сафина Вадима Ватхиевича, а также в работах других не менее известных учёных.

Рассматривая актуальную проблематику, обострение внимание на проблеме наличия и формирования карьерных ориентаций у молодежи, обучающейся профессии или специальности определены в основе своей на свойственной для юношей и девушек возраста от 15 до 20 лет склонности к поиску своей ниши в жизни, а также обособлены логичным требованием общества к адаптации формирующейся личности к динамичным социально-экономическим реалиям. Рассматривая исторический и научный анализ проблемы исследования феномена профессиональной карьерной ориентированности личности, он был рассмотрен с точки зрения наличия оптимальных условий, сформированных качеств, ценностей, ориентиров и этапов, стадий готовности личности к труду в рамках получаемой специальности и определенных склонностей молодых людей к самореализации в профессии.

Как исключение, вопрос рассматривался с точки зрения расширения жизненных перспектив, включая ориентацию на этапы обучения для студентов высшего образования, реже - профессиональных образовательных



учреждений, и совсем мало информации в рамках профессиональной ориентации выпускников этих учреждений к самостоятельной профессиональной и трудовой деятельности на рабочем месте, наличия принятой ценности своей работы. На основе данных выводов, важным аспектом в проведении исследований можно выделить значимость исследований формирования профессиональных карьерных ориентаций и профессионального самоопределения у обучающейся молодежи, представителей студенчества среднего профессионального образования, как отдельной возрастной и социальной страты.

Учитывая всю вышеизложенную информацию, **актуальность исследования** представлена в рассмотрении и переосмыслении условий, отражающих основные аспекты подготовки личности студента к формированию профессиональных карьерных ориентаций и его самоопределению в карьере, которые осуществляются в образовательных организациях в условиях реализации основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования, а также программ подготовки квалифицированных рабочих и служащих, включая профессиональную подготовку слушателей в коррекционных группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Обучающиеся должны стремиться к ориентации на получение и реализацию себя в выбранной профессии, с точки зрения надлежащих показателей ценностей, качеств, компетентности с ориентацией на карьерный рост и самореализацию личности.

Анализ исследований в рамках тематики нашей исследовательской работы позволил сформулировать следующее **противоречие**: Получение среднего профессионального образования предполагает наличие у выпускников профессионального самоопределения в рамках профиля подготовки, а также сформированности качественных профессиональных

карьерных ориентаций. При этом присутствуют серьезные дефициты в разработке и реализации теоретических, методических основ психолого-педагогического обеспечения формирования данного аспекта в угоду общественных, экономических, технологических изменений, с учётом возрастной психологии и статистики, так как больше 63% выпускников профессиональных образовательных организаций устраиваются на работу не по специальности и не пытаются найти себя в получаемой профессии. Учитывая данное противоречие сформулирована **тема исследования:** «Формирование профессиональных карьерных ориентаций у обучающихся в учреждениях среднего профессионального образования».

**Теоретическая основа** исследования представлена основными определениями, подходами и принципами Российских и иностранных исследователей в проблеме профессионального развития и формирования профессиональных карьерных ориентаций: Шейн Э., Лебедевой Е.В., Бохан Т.Г., Козловой Н.В., Войтюк Д.К, Сьюпер Д., Дорониной Н.Н., Жданович А.А., Бодровой В. А., Кудрявцевой Т. В., Марковой А. К., Поваренковой Ю. П., Митиной Л. И..

**Объект исследования:** образовательный процесс в учреждениях среднего профессионального образования.

**Предмет исследования:** условия формирования профессиональных карьерных ориентаций у обучающихся в учреждениях среднего профессионального образования

**Цель исследования:** разработать, теоретически обосновать и экспериментально проверить программу формирования профессиональных карьерных ориентаций у обучающихся на базе учреждения среднего профессионального образования.

**Задачи исследования:**

1. Раскрыть сущность проблемы профессионального самоопределения и формирования профессиональных карьерных ориентаций у обучающихся учреждений среднего профессионального образования с точки зрения современной психологии и педагогики;

2. Определить критерии сформированности профессиональных карьерных ориентаций и подобрать комплекс диагностических методов для оценки их уровня;

3. Выявить актуальный уровень профессиональных карьерных ориентаций у обучающихся учреждений среднего профессионального образования (на примере Красноярского аграрного техникума);

4. Разработать и апробировать в Красноярском аграрном техникуме программу формирования профессиональных карьерных ориентаций у обучающихся.

**Гипотеза исследования:** Психолого-педагогическими условиями, способствующими формированию профессиональных карьерных ориентаций у обучающихся в учреждениях среднего профессионального образования, являются:

1. Входная оценка карьерных ориентаций у обучающихся и ежегодный мониторинг их актуального уровня.

2. Освоение обучающимися дополнительного образовательного модуля, связанного с формированием профессиональных карьерных ориентаций у обучающихся;

3. Применение комплекса мероприятий во внеучебное время по освоению позитивного профессионального опыта: квазипрофессиональных практик, профессиональных проб на предприятиях и встреч с ведущими специалистами;

4. Включение студентов в конкурсы профессионального мастерства «WorldSkills», «Абилимпикс».

### **Методы исследования:**

Для изучения и оценки уровней сформированности профессиональных карьерных ориентаций у обучающихся в профессиональном образовательном учреждении были применены следующие методы.

В исследовательской работе использовался следующий комплекс методов: теоретический анализ литературы и статей по исследуемой проблеме; эмпирические методы: педагогическое наблюдение, беседа, опрос, анализ документации, программ и рабочих планов дисциплины, тестирование, анкетирование.

В констатирующей части экспериментальной работы нами дополнительно использовались методы педагогического исследования: беседа, наблюдение, анкетирование и тестирование.

В рамках формирующей части исследования для воздействия на формирование высоких уровней компонентов была введена формирующая программа. В рамках данной программы был изменен рабочий план, календарно тематический план и фонд оценочных средства дисциплины по выбору «Планирование карьеры» (34 академических часа) в рамках специальности «Зоотехния». При проведении занятий вводились методы интервьюирования, организации занятий по самопрезентации студентов, осуществлялась оценка навыков поиска вакансий с помощью гаджетов и интернета, проводились квазипрофессиональные события, деловые игры, произведена проверка качества составления резюме студентами, оценивались знания необходимых общих и профессиональных компетенций, понятий, для которых необходим высокий уровень профессиональных карьерных ориентаций. Студенты включались в мероприятия, конкурсы профессионального мастерства, приглашались передовые специалисты отрасли. Вводились дополнительные модули, включающие актуализацию

ценностей в карьере, рефлексию и самооценку в карьерных ориентациях. В итоге проведено контрольное измерение и анализ результатов.

Уровень профессиональных карьерных ориентаций - интегративный результат, итоговая оценка, включающая в себя значения компонентов профессиональных карьерных ориентаций в сформированности ценностных, рефлексивно-оценочных, когнитивных и операционных показателей.

Расчет общего результата проводился нами с учётом критериев и уровней, с опорой на компоненты профессиональных карьерных ориентаций, на основе выполнения статистического и математического подсчёта.

В рамках измерения показателей компонентов профессиональных карьерных ориентаций у студентов использовались следующие диагностические методики:

1. ценностный компонент (выявляет иерархию и значимость карьерных ценностных ориентаций - методика диагностики ценностных ориентаций в карьере (тест Э. Шейна в адаптации В. А. Чикера, В. Э. Винокуровой));

2. когнитивный компонент (измеряет наличие необходимых знаний о профессии - методика «Профессиональная готовность» (А.П. Чернявская));

3. рефлексивно-оценочный компонент (изучается умение оценивать результаты профессиональных проб, способность выявлять ошибки и сравнивать итоги - методика исследования карьерной самоэффективности (Н. Бетц, адаптация Д. Бондаренко, Е. Могилевкина)).

4. операционный компонент (проявляет показатели включенности в профессиональную и квазипрофессиональную деятельность - анкета «Включенность обучающихся в конкурсную, проектную, информационную, профессиональную и квазипрофессиональную деятельность по профилю подготовки»).

Опытно-экспериментальной базой исследования являлся КГБ ПОУ «Красноярский аграрный техникум». Исследование проводилось в 4

студенческих группах среди обучающихся по специальностям «Агрономия», «Зоотехния», «Земельно-имущественные отношения», «Страховое дело (по отраслям)». Общее количество принявших участие в исследовании человек из числа обучающихся 93. Приняли участие в исследовании всего 32 юноши и 61 девушка в возрасте от 16 до 20 лет. В формирующем эксперименте приняли участие 23 человека, обучающихся по специальности «Зоотехния».

# **Глава I. Теоретические аспекты изучения проблемы профессионального самоопределения и формирования профессиональных карьерных ориентаций у обучающихся в учреждениях среднего профессионального образования**

## **1.1. Формирование профессионального самоопределения у обучающихся в учреждениях среднего профессионального образования как актуальная проблема педагогики и психологии**

Самоопределение (с английского self-determination) - процесс и результат выбора личностью собственной позиции, целей и средств самореализации в конкретных обстоятельствах жизни. Предстает как основной механизм обретения и проявления человеком свободы, так считает Панина С.В..

Российские исследователи сформулировали 2 основных подхода к пониманию сущности личностного самоопределения в психологии, в том числе и профессиональной. В нашем исследовании мы опишем первый подход, который раскрывает самоопределение личности с точки зрения поиска смысла и формулируется следующими исследователями: Божович Л.И., Кон И.С., Репецкого Ю.А., Фельдштейна Д.И.. Данный подход представляет самоопределение, как личностное новообразование, связанное с формированием внутренней позиции, построением планов на жизнь, выбором профессии, определением цели и жизненных смыслов.

В нашей работе мы частично рассмотрим основы конкретно профессионального самоопределения в отношении к формированию профессиональных карьерных ориентаций.

Основы теории самоопределения были заложены в процессе получения информации о социальной обусловленности выбора профессии, изменений на рынке труда и престижности, а также на основе специфики интересов и намерений в рамках профессии у студентов, в данном вопросе теории

проработаны Головахой Е. И., Константиновским Д. Л., Титмой М. Х., Шубкиным В. Н..

Профессиональное самоопределение представляет собой определенный, фиксированный, с точки зрения ценностей и идеалов, обдуманый выбор конкретной личностью своего профессионального пути, а именно решение о конкретной приобретаемой профессии, подготовки по специальности, выбор образовательного учреждения, в котором человек планирует в дальнейшем продолжать обучение или обучаться, определение места практики и дальнейшего рабочего места с учётом всех аспектов и карьерных перспектив самореализации[55].

Описывая профессиональное самоопределение личности, стоит отметить, что данный процесс представляет целую систему мероприятий, событий, жизненных стадий, переосмыслений, в результате которых происходит самоопределение человека в рамках профессии, но и оно со временем может измениться в угоду возрастных кризисов, при перемене ценностей, в связи с определенными обстоятельствами, а значит самоопределение имеет не статическое понимание, а динамическое, с ориентацией на то, что самоопределение будет отложено в целевой и деятельностной трансективе молодёжи на большие временные промежутки и будет нацелено на результат: трудоустройство, самореализацию, получение социального статуса, авторитета, карьерный рост, благополучие[14].

Самоопределение в профессии исходит из теории личностного самоопределения и является его частью, в соответствии с мнениями многих авторов, например: Кона И. С., Гинзбург М. Р., Пряжникова Н. С., Марковой А. К..

На основании этого, дефиниции структуры и определенные закономерности профессионального стремления при обучении нужно учитывать и на ранних стадиях специализации, лучше в школьное время[26].



Данный аспект на самом деле очень важен, так как в последние годы стали развиваться личностно-ориентированные методы в образовательной деятельности, как концепт образования и преподавательской деятельности будущего, что можно отметить исходя из анализа работ Фельдштейна Д. И., Шиянова Е. Н., Бондаревской Е. В., Асмолова А. Г., Исаева Е. И., Слободчикова В. И., Котовой И. Б., Петровского А. В., Якиманского И. С..

Профессиональное самоопределение представлено как процесс формирования личностью своего отношения к профессиональной деятельности и определенный способ его реализации через согласование личностных и социально-профессиональных потребностей[36]. Самоопределение в профессии является частью жизненного самоопределения, вхождения в ту или иную социальную и профессиональную группу. Выбор образа жизни, профессии также включается в самоопределение. До девяностых годов в отечественной педагогической теории такое самоопределение рассматривалось в основном как идея профессиональной ориентации. Современное понимание самоопределения в профессии с точки зрения Крившенко Л. П., охватывает проблемы взаимосвязи понятия с общим жизненным самоопределением личности, влияния воздействий на личность окружающей социальной среды, профессионального становления и активной жизненной позиции человека.

Ословский В.Л. в своих работах описывал профессиональное самоопределение личности как процесс, представляющий целую систему мероприятий, событий, жизненных стадий, переосмыслений, в результате которых происходит самоопределение человека в рамках профессии, но и оно со временем может измениться в угоду возрастным кризисов, при перемене ценностей, в связи с определенными обстоятельствами[39].

«Профессиональное самоопределение дает человеку понимание и уверенность в способности брать на себя ответственность и сделать выбор и

на данной стадии не завершается процесс самоопределения личности в профессии»[31, с. 76].

«Самоопределение в профессии это длительный процесс, об окончании которого можно судить по сформированному у личности положительному отношению к себе, как к реализатору, субъекту профессиональной деятельности»[53, с. 200].

Когда человек полностью определился со своей профессией, должно следовать поступление в образовательное учреждение профессионального или высшего образования, либо должна быть начата непосредственная трудовая деятельность, что будет являться показателем теории профессионального самоопределения индивида в концептуально новую стадию или фазу[41].

Взаимосвязь наличия профессионального самоопределения и профессиональной самореализации личности со стабильностью психического состояния, переживаниями, стремлениями прямая и пропорциональная.

При отсутствии профессионального самоопределения личности во многих случаях, при некоторой значимости осмысления самоопределения, как неотъемлемого этапа становления личности, также как общественной нормы, проявляются психологические проблемы, такие, как стресс, переживания, фрустрации, отсутствие мотивации к деятельности или обучению, внутренняя пустота и отсутствие смыслов, интересов появляются негативные мысли, депрессии, перетекающие в суицидальные наклонности. Без профессионального самоопределения человек изначально демотивирован к осуществлению деятельности или получению знаний. [4].

С точки зрения педагогики: многие авторы, учёные и исследователи сопоставляют основы педагогической деятельности с профессиональным самоопределением, целевую ориентацию педагогики на дальнейшее практическое применение в жизни и профессиональной деятельности.

Таковыми учёными являются Батрашев А.В., Макарьев И.С., Выготский Л.С., Толстой Л.Н., Леонтьев А.Н., Абульханова-Славская К.А..

Польза педагогического воздействия должна быть отражена качественно в знаниях, представлениях и некотором жизненном опыте учащихся, студентов, полученных по итогу научения. Так, с наличием самоопределения, его профессиональных аспектов у обучающихся расширяются возможности восприятия информации и появляются интересы к изучению определенной области знаний. Так самоопределение должно быть развито не только учеников, но и в первую очередь у учителей, которые транслируют конкретный, определенный предмет, заинтересованы в его обработке, подаче и саморазвитии[34]. Данный пример транслируется ученикам и является положительным педагогическим явлением.

Резюмируя вышеописанные теории самоопределения, профессиональное самоопределение выступает в роли базового понятия, является стартовой точкой для теории и возможностей осуществления работы по формированию профессиональных карьерных ориентаций у обучающихся, получающих среднее специальное, профессиональное или высшее образование.

Формирование профессионального самоопределения у обучающихся в учреждениях среднего профессионального образования является актуальной проблемой современной педагогики и психологии.

## **1.2. Теоретические аспекты формирования профессиональных карьерных ориентаций у обучающихся в учреждениях среднего профессионального образования**

Теоретическая основа исследования аспектов профессиональных карьерных ориентаций не столь широка и не столь популярна в кругах исследователей, как у феноменов профессиональной ориентации или самоопределения в профессии. При этом существуют некоторые наработки Российских и иностранных учёных, теоретиков, авторов в данной области,

которые позволяют структурировать данный процесс, определить особенности его формирования, описывать закономерности и критерии его проявления с точки зрения психологической науки и педагогики. Ведь данный процесс является одним из основополагающих в рамках влияния на показатели становления личности в деятельности и общественного развития.

Поэтому, учитывая актуальность проблемы, необходимо изучить и описать психолого-педагогические и социально-педагогические аспекты формирования карьерных ориентаций у обучающихся с особенностями, представителей разных профессий и специальностей в среднем профессиональном образовании.

С точки зрения многих аспектов рассматривались понятия «профессия» и «карьера», но в основном как сложные социальные явления. Профессия описана как сознательно выбранная сфера деятельности, в рамках которой необходимы знания, навыки и умения, официально зафиксированная в перечне профессий, приносящая доход работнику. Подобного мнения придерживались исследователи Макс Вебер, Климов Е. А.

Карьера описывается как развитие личности в рамках самореализации в профессии посредством качественного постепенного повышения навыков, социального статуса, уровня, перехода на высшую ступень развития в деятельности, повышения дохода, переориентация на управление в реализуемой деятельности. Данные аспекты рассматривали Кораблёва Г. Б., Левитов Н. Д..

Социально-психологический и социологический анализ страты молодых людей, как независимой общности в профессиональных ориентациях провели Вишневецкий Ю.Р., Громов И.А., Иконникова С.Н., Ковалева А.И., Лисовский В.Т., Луков В.А., Колесников Ю.С., Павловский В.В., Рубин Б.Г., Шапко В.Т..

Карьерные ориентации — это социально обусловленные побуждения к деятельности: ценностные ориентации, когнитивные установки, интересы, характерные для определённого человека [64].

«Ценностные ориентации определяют поведение и поступки молодого человека, являются сложным психологическим феноменом, характеризующим направленность личности в профессии и неотъемлемой частью системы отношений» [64, с. 309].

Профессиональные карьерные ориентации можно определить как когнитивно-аффективное образование, включающее в себя отражение в сознании человека совокупности знаний и представлений о будущей профессиональной деятельности, соотнесённое с рефлексией собственных профессионально значимых качеств, установок [30].

Основное видение определений с точки зрения анализа опыта деятельности по формированию профессиональных карьерных ориентаций, консультирования в профессиональной ориентации, проявляется в работах Климова Е.А., концепции Голомшток А.Е., Назимова И.Н., что способствовало актуализированию аспектов личностных показателей самоопределения и нашло своё отражение в работах Митиной Л.Н., Пряжникова Н.С.

По мнению ряда авторов в основании профессиональных карьерных ценностей лежит психологическая установка в рамках профессионального самоопределения, как основного новообразования данного возраста. Сформированность данных ценностей характеризует обучающегося как субъект, способный в результате анализа своих внутренних ресурсов и способностей соотнести их с требованиями получаемой профессии. При этом важен аспект выбора будущей профессиональной деятельности, уровни и

образовательное учреждение, форма обучения и психологические аспекты включая готовность и мотивацию[53].

С точки зрения теории менеджмента и карьеры Э. Шейна карьерные ориентации, или «якоря карьеры», — это социально обусловленные побуждения к деятельности: ценностные ориентации, когнитивные установки, интересы, характерные для определённого человека. В этой связи достаточно подробно описаны показатели ценностных ориентаций молодых людей, как один из компонентов карьерных ориентаций, они представлены в виде 9 «Карьерных якорей», ценностных ориентаций в рамках профессиональной компетентности, служения, стабильности работы и места жительства, вызова как ценности соревнований, интеграции стилей жизни, предпринимательства, независимости, и менеджмента.

М. Рокич описывает два класса ценностных ориентаций, проявляющихся у молодых людей – терминальные и инструментальные, которые можно описать как ценности-цели и ценности-средства [56].

С другой точки зрения, Лебедева Е.В. определяет иную трактовку профессиональных карьерных ориентаций, которая определяет данный феномен, как когнитивно-аффективное образование, включающее в себя отражение в сознании человека совокупности знаний и представлений о будущей профессиональной деятельности, соотнесённое с рефлексией собственных профессионально значимых качеств, установок[30].

В этом случае, важно выделить и необходимо понимать когнитивный компонент профессиональных карьерных ориентаций, как основу содержания данных ориентаций с точки зрения знаний и мыслительных способностей в сторону профессиональной деятельности.

Иным образом, определение карьерных ориентаций раскрывается Бохан Т.Г. и Козловой Н.В. с точки зрения понимания карьерных ориентаций, с

точки зрения проблем профессионального становления в процессе получения образования, акмеологии личности, как субъекта профессиональной деятельности. Следовательно, можно выделить важный аспект карьерных ориентаций, показатели включенности обучающихся в профессиональную деятельность, профессиональные пробы, квазипрофессиональную включенность[5].

Так, данные исследователи дополняют определение карьерных ориентаций, через понимание системы структурирование личности в рефлексивном акте, что приводит к повышению уровня психологической готовности личности к профессиональной деятельности.

Из данного аспекта можно сделать следующий вывод, что профессиональные карьерные ориентации могут включать рефлексивно-оценочный компонент, как важный элемент формирования профессиональной ориентации.

Войтюк Д.К. определяет карьерные ориентации, как процесс, в котором с помощью рефлексии происходит анализ операциональных свойств личности, необходимых для реализации конкретного уровня профессиональной деятельности. На основе двух определений разных исследователей можно подтвердить значимость рефлексивного компонента карьерных ориентаций и выделить операционный компонент, как показатель непосредственного применения и опыта деятельности в рамках получаемой профессии, специальности[12].

Вербицкий А.А. отмечает, что многие компетенции, в том числе и профессиональные могут формироваться через квазипрофессиональную деятельность, которая несет в себе черты как учебной, так и будущей профессиональной деятельности. Так, важным аспектом профессиональных

карьерных ориентаций студентов важно отметить иные формы профессиональной деятельности, проявляемые студентами[9].

Проблема наличия профессиональных карьерных ориентаций у человека всегда была актуальной, в определенное время она ослабевает, но чаще обостряется по причине непосредственной связи с теми условиями общества и экономики, которые являются для молодежи определяющими. Ведь право и полноценная возможность поиска своей профессиональной ниши, наличие профессионального выбора, мотивация к реализации данных возможностей учитывая возрастные особенности естественны для данной группы людей.

Важно условие наличия своего, ненавязанного и осознанного выбора профессионального пути, наличие карьерной ориентации и привязанности к профессии. При этом данное условие является частью успешного личного и профессионального ориентирования.

Разработкой отечественной концепции деятельности в рамках формирования карьерных ориентаций и её основополагающими элементами, включая потенциал воспитания, социализацию, занимались такие, исследователи, как: Захаров Н.Н., Платонов К.К., Саруханов Э.Р., Сотников С.И., Чистякова С.Н., Климов Е. А..

В контексте исследуемой проблемы формирования профессиональных карьерных ориентаций самоопределение личности, выступает как исходная точка отсчёта становления карьерных ценностей путём самоопределения в выборе профессии и поиска карьерных и ценностных смыслов. В связи с данной теорией авторами сформулированы положения, представленные в Таблице 1.

Таблица 1. Теоретические положения авторов.

№	Автор	Теоретические положения
1.	Божович Л.И.	У личности на определенном этапе формируются ценностно-смысловые установки относительно смысла



		своего собственного существования, устремленности в профессиональное будущее, которые определяют профессиональные ценности.
2.	Фельдштейн Д.И.	существует определенная закономерность в появлении позиции профессионального и личностного самоопределения в юношестве, и формирование этого фактора особо значимо при формировании ценностных ориентаций в карьере
3.	Кон И.С.	жизненные и профессиональные планы начинают выстраиваться у молодых людей уже в юношеском возрасте, в данном возрасте необходимо обеспечить формирование профессиональных ориентаций
4.	Дубровина И.В.	Профессиональная готовность, как способность к личному и жизненному самоопределению, это новообразование юности и периода профессионального обучения

Данные положения легли в основу современного понимания предпосылок формирования профессиональных карьерных ориентаций обучающихся выпускных классов школ и студентов учреждений среднего профессионального образования, обусловив адекватное отражение сложности и противоречивости феномена в юношеском возрасте, с точки зрения его продолжительности и сложности структуры.

Психологическое содержание профессиональных карьерных ориентаций полностью не раскрывается через указание на положительное и избирательное отношение человека к его профессии[17].

Понятие «отношение к профессии» не имеет чёткого содержания с точки зрения психологии, так как показывает лишь направление и объект человеческой активности. Так, в основе благоприятного отношения к одной и той же специальности могут лежать совсем разные стремления и желания. И только проанализировав данную мотивационную систему, которая лежит в

основании субъективного отношения, мы можем рассуждать о его реальном психологическом наполнении.

При рассмотрении понятия «профессиональная карьерная ориентация личности» следует выделить те различия, которые отделяют разные показатели содержательной и динамической характеристик[22]. Одной из таких характеристик можно выделить показатели полноты и направленности. Второй можно определить длительность с точки зрения времени, уровень интенсивности и устойчивости. Данные показатели формируют содержательную и личностную характеристики направленности в профессии, а также содержат понимание уровня её формализации и динамики, включая их особенности.

Карьерные и профессиональные ценностные ориентации играют важную роль в мотивации и дальнейшей деятельности работника. Понимая и принимая те ценности, которые дает специальность, человек ставит профессиональные цели и выстраивает собственную стратегию, а также тактически прорабатывает видение и способы исполнения деятельности, включая поэтапную оценку и рефлексии в труде.

Под содержанием в полной мере, исключительной профессиональной карьерной ориентированностью личности понимается спектр мотивов для выбора профессии. «Избирательность в отношении к своему выбору в профессии обычно формируется с появлением частных мотивов, которые имеют связи с отдельными сторонами содержания выбранной деятельности или с точки зрения длительности самого процесса, а также с атрибутами профессии на внешнем уровне»[22, с. 240]. Резюмируя вышеописанную информацию, одной из форм формирования профессиональной ориентированности личности в профессии является обогащение мотивов и ценностей. Развитие мотивов до состояния распространенной в обществе её системы. Ориентация в профессии для общества, группы может включать

схожие мотивы и ценности, но не обязательно у всех они проявляются идентичным образом. Данный процесс и закономерность обуславливается тем, что мотивационная и ценностная системы во всех случаях предполагают разные структуры, учитывая их систему, организацию. Построение мотивов индивидуально, так как находится в различных взаимосвязях подчинения и соподчинения. Следует отметить, что ведущие ценности тоже могут различаться у разных членов одной группы.

На данный момент возросла потребность в специалистах узкого профиля, которые могут включать в себя широкий круг умений, навыков и компетенций, ориентации, знаний и мотивации, а также прикладных умений, которые включены в профессиональные карьерные ориентации. «Чтобы человек на должном уровне подходил под данные требования, обучающемуся не достаточно только захотеть и постараться, также у него должны быть склонности, таланты и способности к данному профилю или специальности»[22, с. 215]. При этом ситуация дефицитов выступает большой психологической проблемой, которая в последствии сказывается на физиологии такая ситуация, в которой человек делает выбор, игнорируя свои психологические склонности к определенному виду профессии. Верный профессиональный выбор положительно сказывается на самооценке личности, а также и на позитивное отношение, влияние в обществе [27].

Теоретические аспекты профессиональных карьерных ориентаций и возможностей их формирования, в том числе и в учреждениях среднего профессионального образования, предполагают системное и логичное отношение к данному феномену. Учитывают его современные особенности, возрастные аспекты личности и рассматривают карьерные ориентации как к динамическое явление в части личностно и общественно обусловленных факторов ориентированности личности посредством ценностей и мотивации к реализации карьеры в рамках полученной профессии. Разбор предмета

представлен в нескольких теоретических подходах в психологии: когнитивном, гуманистическом, деятельностном и рефлексивном.

### **1.3. Возможности формирования профессиональных карьерных ориентаций у обучающихся образовательных организаций разных уровней**

Отмечая ресурсы и возможности формирования профессиональных карьерных ориентаций, стоит проанализировать данный аспект с точки зрения образовательных уровней. Ведь, на каждом уровне: например, рассматривая среднее-общее образование, среднее специальное образование, высшее образование, есть обособленные, свойственные только данному уровню аспекты. Также необходимо заметить основу подготовки специалистов и служащих, платную или бюджетную. С другой стороны, общество, государство, частные организации предлагают большое количество программ подготовки для получения профессии или специальности на разных уровнях: среди них отмечены институты дополнительного образования, курсы повышения квалификации, коммерческие образовательные организации, государственные, муниципальные или региональные колледжи, техникумы. Данные организации предлагают квалифицированных и компетентных сотрудников, предоставляющих в том числе помимо образовательных услуг и услуги психологические, воспитательные, юридические. Психологические услуги могут включать в себя элементы тренингов, направленных на формирование компетентности и показателей, повышающих ориентиры личности в сторону профессии, облегчая психологическую готовность к труду и обучению.

С точки зрения системного подхода тематика была расширена исследованиями профессиональных карьерных ориентаций, факторами их формирования, ценностями и мотивами профессионального выбора. Включались деятельностные и когнитивные показатели. Учитывался

рефлексивно-оценочный компонент. Данные аспекты разбирались Ахиповым В. А., Журавлевым В. И., Захаровым Н. Н., Климовым Е. А. Оссовским В. Л., Павлютенковым Е.М., Платоновым К. К., Потаповым В. П., Руткевичем М. Н., Саар Э. А., Чередниченко Г. А..

Особенности теории направленности в профессии, процесс их формирования обуславливаются Божовичем Л.И. через сложившиеся к данному времени личные качества, обусловленными взглядами на жизнь, устремлениями и переживаниями [3].

Основные возможности профессиональной карьерной ориентации обычно многогранны по происхождению и по характеру своей связи с профессией. В этом случае, логично их выделение группы мотивов, ценностей, выражающих потребности, составляющие основное содержание профессии [15].

Вопрос возможностей личной самоидентификации в рамках профессии и формирования профессиональных карьерных ориентаций с дальнейшим качественным карьерным развитием у современных студентов, слушателей с ограниченными возможностями здоровья (в коррекционных группах), обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена в получении рабочих профессий, а также при реализации программ специальностей среднего профессионального образования рассматривался и волнует умы учёных и педагогов ещё со времен создания самой системы начального и среднего профессионального образования.

Подготовка квалифицированных и заинтересованных в профессии работников среднего звена, как главной страты, среднего класса и основы обеспечения благосостояния Российского общества, должна осуществляться качественно, с учётом адаптации всевозможных новейших тенденций в педагогике, психологии, с применением новшеств и технологий в развитии научно-технического прогресса которые бесспорно появляются.

В нашем обществе присутствует проблема универсальности и мультипрофильности работников, которые при этом имеют образование высшее и среднее специальное, но как следствие - отсутствует широкий спектр квалифицированных специалистов, профессионалов, которые могли бы на максимальном уровне отдавать себя профессии долгий промежуток времени, а также качественно реализовывать конкретные области научной, технической, гуманитарной и др. деятельности и при этом обеспечивать себя и свою семью на должном уровне и вносить вклад в науку, профессию, укреплять престиж государства. По нашему мнению, а также опираясь на выводы многих учёных считаем данную проблему следствием несформированности профессиональных карьерных ориентаций.

Факт выбора профессии и ориентации на неё определяет в первую очередь точку старта, профессиональное начало, благодаря которому человек включается в процесс проб, обучение, получение теории и первичного практического опыта, которые на основе неправильного распределения нагрузки могут оттолкнуть будущего и начинающего специалиста.

На данный момент в нашей образовательной системе проявляется ряд феноменов, которые могут вызвать определенную долю интереса, а также взволновать учёных и исследователей в ключе того, что выпускники лицеев, общеобразовательных школ, получившие среднее общее образование, стремятся поступить в высшие учебные заведения и поступают в них на бюджетную и внебюджетную основы[3].

В данном контексте профессиональных карьерных ориентаций важны личностные особенности молодых людей, описание процесса их адаптации в новых социально-психологических условиях, таких, как вхождение в коллектив сверстников и педагогов, адаптация молодых людей в условиях новой системы образования, исследование процессов профессионального и

жизненного самоопределения, включение в коллективы на практике, рабочем месте.

Популярность выбора высшего образования, как основы получения специальности обоснована. Но при этом количество людей, осуществляющих деятельность в сфере продаж, рекламы, в рабочих профессиях сокращается в ряду их непопулярности.

Чаще оказывается, что работодатели отдают предпочтение кандидатам с высшим образованием, даже если оно и не соответствует профилю работы. В таком случае обесценивается полученное ими профильное высшее образование, а также снижается ценность рабочих профессий и специальностей среднего звена. При этом есть определенные сдвиги в пользу специализации работы, даже если они распространяются в частных случаях не так быстро.

Почему во многих случаях кадры высокого уровня подготовки, который часто получен в процессе мотивированного самообразования, уезжают на работу с постоянным местом жительства за границу, мигрируют, будучи привлеченными более выгодными и благоприятными условиями, в первую очередь материальными и правовыми?

Государство вкладывает так много сил, для обеспечения работы образовательной системы: обеспечивает широкую деятельность по специализации и подготовке кадров для всех областей деятельности по программам среднего профессионального и высшего образования, в основе своей за счёт средств государственных бюджетов разных уровней. В этом случае помимо материальных и юридических условий, для того, чтобы вырастить и подготовить достойного специалиста, представителя рабочей профессии необходимо применять в обучении и психолого-педагогические технологии, которые в своей основе должны реализовывать принципы и основы гуманности, индивидуального подхода, а также реализовываться не

через массовый, а через идеографический подход к личности каждого студента, слушателя с ограниченными возможностями здоровья. При реализации образовательных программ необходимо учитывать и формировать психологические показатели личности обучающегося: помимо когний, влиять на мотивационный, рефлексивный, ценностный и деятельностный компоненты, что может быть исполнено на основе создания и реализации дополнительных образовательных и воспитательных программ.

Современные возможности для повышения показателей профессиональной карьерной ориентации представляют собой некие «вызовы времени»: кризисные явления, связанные со снижением курса нашей валюты на мировом рынке, понижением цены за баррель нашей нефти, ресурсозависимостью нашей экономики, созданием новых ограничивающих нормативных актов, изменениями в конституции и как результат - изменением социальных и психологических условий, связанные в том числе и с распространением пандемии COVID-19 привели к серьёзному осложнению ситуации на рынке труда и не только в России.

В условиях смешанной экономики, настроений общества в условиях самоизоляции, изменяющейся ситуацией в педагогике, образовании, связанной со сдвигами в сторону дистанционного образования, переходами в электронные образовательные среды, изменением экзаменационной системы, корректировкой элементов контроля и временными сдвигами в приёмных комиссиях, трудно прогнозировать востребованность и логичность подготовки по той или иной профессии, кроме того и до 2020 года часто возникали ситуации, в которых рабочие места, вакансии для начинающих и, что немаловажно действующих специалистов с высшим образованием, не говоря уже о среднем, на рынке труда и при трудоустройстве оказываются низкооплачиваемыми, в то время как в коммерческой сфере для реализации выпускнику могли быть предоставлены все необходимые условия,



высокооплачиваемый труд, но не всегда частная сфера так стабильна, а также не так придирчива к квалификации работника, при этом могут возникать трудности с требованиями в исполнении всех условий трудового договора и наличия налоговых выплат, в условиях пандемии многие частные организации прекратили свою деятельность.

Данные изменения вполне могут негативно отразиться на науке, экономике, грозят определенными потерями для образования и профессионального становления молодежи: практикантов, подрабатывающих студентов, начинающих специалистов, перспективных и амбициозных кадров. Для специалистов, уходящих в частные учреждения, организации, фирмы есть риск потери квалификации. Так, с другой стороны есть и положительные аспекты, для создания новых ниш профессионального применения себя. Общество в некотором роде обнуляется и обновляется в соответствии с требованиями современности.

В некотором роде, происходит обесценивание или переосмысление академических знаний, важности наличия образования, нужды в подготовке по профессии или специальности. Всё это отражается на сознании, ценностях студенчества, молодых людей, которых изначально настраивали на получение высшего образования, в результате создаются установки, которые негативно влияют на ценностные ориентации данной молодежи, её потребности, жизненные планы, так как данная категория людей, отказываясь от общепринятой системы профессиональных и образовательных установок и устойчивых схем самореализации, в виду подражания представителям популярных источников информации в интернете: группы, блогеры, каналы, музыканты не пытаются создать альтернативный план действий и выпадает из системы трудовых отношений, а следовательно падает уровень жизненных стремлений, происходят неудачи и переориентация во многих случаях на деструктивный образ жизни:

бездействие, игровая зависимость, алкоголизм, скрытая преступность в рамках незаконной деятельности, так как в данных областях черный рынок труда открыт и востребованы люди даже без образования, с высокой оплатой работы и риском попасть в исправительные учреждения.

В тоже время государство реагирует на данные явления. В свете упразднения и слияния начального профессионального образования со средним, культивируется идея получения выпускниками школ среднего специального образования и направление их профессиональных интересов в сферу производства и предоставления услуг, в данных сферах чаще присутствует достойная оплата труда. В этом случае работодателям стало недостаточно полученной в техникуме, колледже специальности и требования повысились до наличия у кандидата на получение должности высшего образования, при этом специалистам приходится учиться в высшем учебном заведении по тому же профилю и получать образование уровня бакалавра, что также не даёт всего спектра возможностей для реализации себя в профессии и необходим уровень магистра.

В процессе создания возможностей у образовательного учреждения в формировании профессиональных карьерных ориентаций подростка, молодого человека, девушки на начальном этапе, на первом курсе применяется всесторонняя помощь, которая позволяет способствовать адаптации студента в новых условиях: к учебному процессу, расписанию, режиму занятий, формам реализации занятий. Если человек приехал из периферии, из районов, из другой страны, то возможности способствуют урбанизации и социализации в новых условиях: бытовой адаптации, на съемной квартире, в общежитии. Если есть условия для инклюзии и присутствуют такие обучающиеся, то способствовать принятию разных особенностей людей, не заикливаться на отклонениях, а вовлекать студента в процесс на уровне, равном среднему по группе. В данном случае это

результат взаимодействия специалистов: классного руководителя/ куратора, преподавателей, воспитателей, педагога-психолога, социального педагога, педагога организатора, сторонних молодежных и общественных организаций и других сотрудников. Для абитуриентов и обучающихся поступление связано не только со сменой места жительства, приобретением новых социальных связей, с вступлением в группу, взаимодействием с другими сверстниками и старшими, но и с изменениями в психологии: происходит рефлексия выбора и оценка его уверенности. Правильно ли сделан этот профессиональный выбор? В процессе прохождения учебной, практики на 2 курсе, после прохождения программы среднего общего образования, студенты получают возможность в теории соотнести свои личные качества с требованиями к специальности, профессии, примерить ролевые установки, предъявляемые к обучающимся, как следствие на 2 курсе появляется много демотивированных в профессии студентов. Так как основное внимание уделяется либо первокурсникам, либо выпускникам. В середине обучения по специальности, профессии, на 2-3 курсе представления и ожидания становится более дифференцированными, так как уже в плане присутствует дисциплина по выбору «Планирование карьеры», что вводится не повсеместно и в этом тоже необходим особый подход и изменение планов: рабочих, календарных, тематических, фонда оценочных средств. В процессе соприкосновения с профессией на производственной практике обучающиеся видят, актуализируют и анализируют взгляды на своё будущее профессиональное применение, но не в полной мере идентифицированы с ней. В чём тоже есть проблемы, так как у некоторых работодателей присутствует формальный подход к организации наставничества и практики, так как на обучение просто не хватает времени. 2-3 курсы представляют собой определенный период, смешивание теории и практики, что стимулирует оценку студентами ожидаемого и реального. Поэтому важно

подбирать качественные места для прохождения практики, где будут не просто подписывать договоры, отчёты, но и применять действительно педагогический подход мастера и подмастерья в практической деятельности.

На выпускных курсах (2-4, в зависимости от того, на базе 9 классов или 11 пришел учащийся) конкретно определяется специализация личности в рамках выбранной профессии, происходит поиск конкретного рабочего места. Студенты во многих случаях начинают думать и представлять свои профессиональные и карьерные перспективы. В другом случае, немотивированные студенты просто пытаются доучиться, чтобы получить диплом и иметь хоть какое-нибудь образование, а учитывая то, что на данном возрастном этапе появляется стремление обзавестись отношениями, попробовать себя в хобби, найти новые связи, стать самостоятельным, независимым, пытаться заниматься самообеспечением, при этом часто качество обучения страдает, сводится к минимальным затратам внимания к подготовке и получению знаний.

На основе данных обстоятельств возникает педагогическая проблема обучения практикоориентированных специалистов, конкурентоспособных на рынке труда и вакансий. Но для этого необходимо использовать иные или модифицированные образовательные технологии, методики, программы, способствующие ориентации и мотивации студентов к получению максимальной профессиональной квалификации, приобрести все необходимые компетенции, при наличии устойчивости к динамике при построении личной карьеры профессионала, учитывая все актуальные требования рынка труда, социума при их готовности к получению дальнейшего образования и при стремлении к самообразованию на протяжении всей профессиональной жизни.

Поиск профессионально-личностных особенностей у обучающихся, качеств, подходящих для определенных профессий, определенных на

тенденциях диагностики сформированности карьерных представлений в профессионализации в рамках учёбы в высшем учебном заведении или средне-профессиональном образовательном учреждении выходит одной из приоритетных задач в реализации образовательных программ.

Различные результаты исследований показали, что при условиях непосредственной ориентации профессионального образования, как системы на запросы обучающихся, как получателей услуг, в том числе и образовательных. Система формирования и стимулирования принятия решения об ориентированности в профессии обучающимися часто продиктована с точки зрения давления внешних статусных ценностей, личного взгляда и тех карьерных представлениях, представлениях о профессиях которые существовали на тот момент. При этом данные представления в большинстве случаев не соответствуют реальной ситуации на рынке труда и оторваны от действительности. Знания своих способностей студентами весьма расплывчаты [31].

Школьные практики включают профориентацию на уроках психологии. Важно реализовывать работу в плане формирования карьерных ориентаций, как части профессионального самоопределения не только в узком понимании определения сферы применения, но и подробно прорабатывать определенные стратегии и в период обучения, на основе постоянного подкрепления теоретических основ привлечением ведущих специалистов в рамках профессии.

Процесс формирования и самопостижения профессиональных карьерных знаний, чтение профессиональной литературы, просмотр видеоматериала, общение со специалистами отрасли дают понимание ценностно-профессиональной сферы, как неотъемлемой для жизни. При этом создаются новые смыслы когнитивного и эмоционального применения выбранной профессии на себя.

Личность в профессиональном плане создается только при условии систематической деятельности в рамках профессии, через усвоение методологической и ценностно-смысловой составляющих, которые отвечают на вопросы «Как работать?» и «Зачем работать?». Мотивированное применение себя в деятельности отражается в форме операционной направленности исходя из ценностных профессиональных ориентаций в карьере.

Чем больше человек проявляет себя, как профессионал, тем больший спектр компетенций он перенимает, что формирует в нём способность и желание более сложного проявления своих функций, знаний и возможностей в профессии, что может обеспечить необходимый уровень активности для достижения профессиональных целей.

Таким образом, с точки зрения теоретического анализа психолого-педагогической литературы, проблема формирования профессиональных карьерных ориентаций у студентов вузов и техникумов, колледжей, приобретает значимость в период возрастных и социальных изменений, кризисов, переходов, а также внешних факторов, таких, как: резкие скачки и динамика изменений в обществе, экономике, в законодательной системе и структуре социальных институтов, а также важным аспектом развития становятся межличностные отношения, связи которых неоспоримо важны в современном мире.

Возможности формирования профессиональных карьерных ориентаций у обучающихся образовательных организаций разных уровней существуют в широком спектре с точки зрения готовности и применения. В данный спектр входят следующие ресурсы: когнитивные показатели, знания, мышление, наличие социальных связей, стремление к постижению определенной области и развитию, получению достижений, умение найти информацию и структурировать её, умение применить навыки в жизни, логическое

мышление, рефлексия опыта, оценка собственных ресурсов. Возможности формирования профессиональных карьерных ориентаций могут быть ограничены общественной динамикой, законодательством, ментальными и культурными особенностями, развитием научно-технического прогресса, неразвитостью гражданского общества, государственной нестабильностью, отсутствием актуальной методической и прикладной базы в профессиональных образовательных учреждениях, отсутствием примеров для подражания молодых обучающихся.

### **Выводы по главе 1**

Формирование профессиональных карьерных ориентаций у будущих специалистов и представителей профессий среднего звена, как рабочей основы нашего общества, на этапе обучения и первичной профессиональной деятельности предстаёт одной из приоритетных проблем системы профессионального образования. Вопрос актуализируется в психологической науке, определяя наличие профессиональных карьерных ориентаций, как неотъемлемую часть структуры профессионального самоопределения, а в рамках педагогической науки предмет предстает в ключе профориентационной работы.

Основы развития и формирования профессиональных карьерных ориентаций представлены в работах следующих исследователей Э. Шейна, Е. А. Климова., Ю.Н. Забродина, Е.В. Лебедевой, Н.В. Козловой, Д.К. Войтюк, Д. Сьюпер, Н.Н. Дорониной, А.А. Жданович, В.А. Бодровой, Т.В. Кудрявцевой, А.К. Марковой, Ю.П. Поваренковой, Л.И. Митиной.

Профессиональные карьерные ориентации представляют собой социально обусловленные ценностные ориентации человека, основанные на профессиональных когнитивных установках, в потребности в самореализации личности в карьере, закрепляющиеся практическим применением(операциями), с последующей оценкой и рефлексией действий

на основе профессионального самоопределения. (Э. Шейн, Лебедева Е.В., Бохан Т.Г, Войтюк Д.К.)

Формирование профессионального самоопределения у обучающихся в учреждениях среднего профессионального образования является актуальной проблемой современной педагогики и психологии. В теории самоопределения личности, профессиональное самоопределение выступает в роли базового понятия, является основой для понимания теоретических возможностей изучения и осуществления работы по формированию профессиональных карьерных ориентаций у обучающихся, получающих среднее специальное, профессиональное или высшее образование.

Теоретические аспекты профессиональных карьерных ориентаций и возможностей их формирования, в том числе и в учреждениях среднего профессионального образования, предполагают системное и логичное отношение к данному феномену. Учитываются его современные психологические особенности формирования и социально-экономический контекст, важны и возрастные аспекты личности. Авторы рассматривают карьерные ориентации как динамическое явление в части личностно и общественно обусловленных факторов ориентированности человека посредством ценностей и мотивации к реализации карьеры в рамках полученной профессии.

Возможности формирования профессиональных карьерных ориентаций у обучающихся образовательных организаций разных уровней представлены в широком спектре с точки зрения готовности и личностного применения. В данный спектр входят следующие ресурсы: когнитивные показатели, знания, мышление, наличие социальных связей, стремление к постижению определенной области и развитию, получению достижений, умение найти информацию и структурировать её, умение применить навыки в жизни, логическое мышление, рефлексия опыта, оценка собственных ресурсов.



Возможности формирования профессиональных карьерных ориентаций могут быть ограничены общественной динамикой, законодательством, ментальными и культурными особенностями, развитием научно-технического прогресса, неразвитостью гражданского общества, государственной нестабильностью, отсутствием актуальной методической и прикладной базы в профессиональных образовательных учреждениях, отсутствием примеров для подражания молодых обучающихся.

Разбор предмета исследования представлен в нескольких теоретических подходах в психологии: когнитивном, гуманистическом включая ценностные ориентации, а также деятельностном и рефлексивном.

## **Глава II. Психолого-педагогическое обеспечение формирования профессиональных карьерных ориентаций у обучающихся в учреждениях среднего профессионального образования**

### **2.1. Актуальное состояние сформированности карьерных ориентаций у студентов Красноярского аграрного техникума**

Для измерения актуального состояния сформированности карьерных ориентаций у студентов были систематизированы диагностические данные и выбрано профессиональное образовательное учреждение.

Опытно-экспериментальной базой исследования являлся КГБ ПОУ «Красноярский аграрный техникум». Исследование проводилось в 4 студенческих группах среди обучающихся по специальностям «Агрономия», «Зоотехния», «Земельно-имущественные отношения», «Страховое дело (по отраслям)». Общее количество респондентов из числа обучающихся 93 человека. Приняли участие в эксперименте 32 юноши и 61 девушка в возрасте от 16 до 20 лет.

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Красноярский аграрный техникум» создано в 1939 году. Данное учреждение является многопрофильным и готовит кадры для агропромышленного комплекса, сферы ремонта и обслуживания автомобильного и сельскохозяйственного транспорта, области земельно-имущественных отношений, сферы страхования, а также в области общественного питания.

В деятельности воспитательной службы данного учреждения социальным педагогом была проведена диагностика сформированности профессиональных карьерных ориентаций на основе 4 диагностических методик.

В теоретической части работы мы определили компонентный состав процесса формирования профессиональных карьерных ориентаций у

студентов на основе психолого-педагогических подходов многих авторов. Такими подходами являются гуманистический, когнитивный, деятельностный и рефлексивный. В ходе структурирования заключений и информации из источников были определены основные компоненты: ценностный, когнитивный, рефлексивно-оценочный и операционный. В соответствии с данными компонентами определено содержание и подобраны диагностические методики, позволяющие оценить соответствующие показатели внутри данных компонентов. Следующее разделение показателей и соответствующие им диагностические методики изучения профессиональных карьерных ориентаций отражены в Таблице 2.

Таблица 2. Методики изучения сформированности профессиональных карьерных ориентаций у студентов по компонентам.

<b>Компонент</b>	<b>Содержание компонента</b>	<b>Методики</b>
1. Ценностный	иерархия личных профессиональных ценностей, приоритетность конкретных ценностных ориентаций в карьере.	методика диагностики ценностных ориентаций в карьере (тест Э. Шейна в адаптации В. А. Чикера, В. Э. Винокуровой).
2. Когнитивный	наличие необходимых знаний о профессии и содержании важных аспектов профессионального ориентирования. Осведомленность в таких понятиях как предмет, цель труда, орудия производства, трудовая дисциплина, принципы оплаты, структура предприятия.	методика «Профессиональная готовность» (А.П. Чернявская).
3. Рефлексивно-оценочный	умение анализировать полученный профессиональный опыт в ходе работы или практики, делать учёт	методика исследования карьерной самоэффективности (Н.

	ошибок в дальнейшем.	Бетц, адаптация Д. Бондаренко, Е. Могилевкина).
4. Операционный	степень вовлеченности студентов в профессиональную или квазипрофессиональную деятельность по разным направлениям в период обучения.	анкета «Включенность обучающихся в конкурсную, проектную, информационную, профессиональную и квазипрофессиональную деятельность по профилю подготовки».

С целью оптимизации подсчёта и систематизации данных для определения результатов, на основе теоретических исследований в соответствии с компонентным составом и содержанием диагностических методик, направленных на выявление сформированности профессиональных карьерных ориентаций студентов было определено критериально-уровневое разделение, которое предполагает наличие у каждого из четырех компонентов трёх уровней сформированности: высокого, среднего и низкого. Данные уровни в соответствии с компонентами приведены в Таблице 3. Каждый уровень описывает соответствующие ему показатели, которые проявляет студент. В соответствии с тем, изучение каких показателей лежит в структуре выбранных нами диагностических методик, из них были выделены конкретные шкалы и тезисы, позволяющие навести оптимальное соответствие уровням сформированности.

Таблица 3. Критерии и уровни сформированности компонентов профессиональных карьерных ориентаций у обучающихся.

Компоненты профессионалы	Уровни		
	высокий	Средний	низкий

альных карьерных ориентаций			
1. Ценностный	<p>наличие осмысленных, ярко выраженных ценностных ориентаций в карьере. Проявляет в устной речи взгляды в ценности карьеры, профессии, защищает их. Идентифицирует себя со своей профессией. Оптимальная иерархия карьерных ценностей, многие показатели на высоком уровне. Несколько показателей на высоком уровне (8-10 баллов).</p>	<p>наличие некоторой неоднозначности в карьерных ценностных ориентациях при явном их наличии. Отсутствие ярко выраженных профессиональных ценностей. С долей равнодушия проявляет интерес и транслирует важность карьерного роста и профессиональной деятельности. Частично идентифицирует себя со своей профессией, либо идентифицирует конкретно с другой профессией. Среднестатистическая иерархия с низкой выраженностью. Ровная линейка ценностей. Показатели проявляются на среднем уровне (6-7</p>	<p>игнорирование карьерных ориентаций и ценностей, их отсутствие. Показатели проявляются на низком уровне (1-5 баллов) Иерархия карьерных ценностей с отсутствием выраженных показателей. В среднем показатели ниже 6 баллов, возможно, проявление максимум двух показателей на уровне 7 баллов. Не проявляет интерес и важности карьерного роста и профессиональной деятельности. Не идентифицирует себя со своей профессией.</p>

		баллов). В среднем показатели выше 6 баллов.	
2. Когнитивный	имеет глубокие знания в одной или нескольких профессиональных областях, полностью информирован в тематике. Транслирует полный спектр знания об отдельных профессиях или группах профессий. Знает такие понятия как предмет, цель труда, орудия производства, трудовая дисциплина, принципы оплаты, структура предприятия.	имеет обобщенные неполные знания в одной или нескольких профессиональных областях, от части информирован, осведомлен, без тонких аспектов. Транслирует малый спектр знания об отдельных профессиях или группах профессий. Путается в таких понятиях, как предмет, цель труда, орудия производства, трудовая дисциплина, принципы оплаты, структура предприятия.	имеет поверхностные недостаточные знания в нескольких профессиональных областях, чаще в одной. Отсутствуют или не проявляются знания об отдельных профессиях или группах профессий. Не разбирается в таких понятиях, как предмет, цель труда, орудия производства, трудовая дисциплина, принципы оплаты, структура предприятия.
3. Рефлексивно-оценочный	максимально проявляет способность анализировать полученный профессиональный опыт в профессиональной деятельности,	частично проявляет способность анализировать полученный профессиональный опыт в профессиональной деятельности, есть	минимально проявляет способность анализировать полученный профессиональный опыт в профессиональной сфере, есть

	<p>рефлексия, как часть мыслительной деятельности присутствует, при этом оценивает особенности и возможности реализации себя в карьере по специальности. Думает о своих сильных и слабых сторонах; способен соотносить результаты с планами.</p>	<p>определенные дефициты в рефлексии, редко оценивает совершенное и произошедшее, при этом часто, но невыразительно оценивает возможности реализации себя в карьере по специальности. Не всегда думает о своих сильных и слабых сторонах; способен соотносить результаты с планами.</p>	<p>конкретные дефициты в рефлексии, не оценивает совершенное и произошедшее, не оценивает возможности реализации себя в карьере по специальности. Не задумывается о своих сильных и слабых сторонах. Практически не способен соотносить результаты с планами.</p>
4.Операционный	<p>проявляет на должном уровне несколько критериев сразу, либо один, но на максимальном. Работает по профессии, специальности, во время обучения или каникул. Учится продуктивно. Заинтересованно посещает производственные практики, активно</p>	<p>выражен в основном один критерий, работает или учится без особого энтузиазма. Пробовал работать по профессии, специальности, при этом обучаясь или во время каникул, ранее. Незаинтересованно проходит производственные практики, часто с точки зрения роли</p>	<p>не проявляется ни один из критериев. Либо проявлялся ранее и больше не проявляется. Не пробовал работать по профессии, специальности, при этом обучаясь или во время каникул, формально проходит производственные практики, некачественно</p>

<p>организует и выбирает качественное место практики. Продуктивно участвует в городских, краевых событиях, профессиональных мероприятиях от образовательного учреждения и вне его стен. Участвует в конкурсах профессионального мастерства «WorldSkills», «Абилимпикс» занимает высокие места, пишет проекты, связанные с получаемой профессией.</p>	<p>исполнителя, нейтрален к организации и выбору качественного места практики. Редко участвует в городских, краевых событиях, профессиональных мероприятиях от образовательного учреждения. Пытался участвовать в конкурсах профессионального мастерства «WorldSkills», «Абилимпикс», не прошел на следующий этап. Не пишет проекты, связанные с получаемой профессией, либо делает их только при условии выполнения заданий.</p>	<p>выполняет поручения, не участвует в организации и выборе места практики, старается пройти её без включения в деятельность. Не принимает участие в профессиональных событиях, старается их избегать. Не пробовал участвовать в конкурсах профессионального мастерства. Не интересуется проектной деятельностью, особенно, связанной с получаемой профессией.</p>
--	---	--

Данное разделение содержания компонентов на наполненные содержанием ответов уровни позволяет свести информацию из результатов по методикам в одну шкалу от 1 до 3 и привести данные по каждому испытуемому в одну таблицу по каждому компоненту. В соответствии с этим осуществляется возможная статистическая обработка и подсчёт моды, интегрального показателя сформированности профессиональных карьерных



ориентаций по констатирующей выборке, формирующей выборке, по контрольному срезу и генеральной совокупности для нашего исследования.

Тест Э. Шейна в адаптации В. А. Чикера, В. Э. Винокуровой на основе ценностного компонента выявляет показатели ценностных ориентаций студентов в карьере по 12 шкалам, которые характеризуются на основе ответов тестируемых на 48 смешанных вопросов и после подсчёта баллов по шкалам представляют должную картину о проявлении уровней ценностей студентов в профессиональных карьерных ориентациях, представляет их в виде иерархии, на основе которой можно понять, есть ли у студента ценности в конкретной получаемой специальности или же они проявляются недостаточно. Результаты сводятся по уровням в соответствии со следующими диапазонами: показатели от 8-10 по нескольким шкалам – высокий уровень проявления ценностных ориентаций в карьере. Проявление показателей от 5-7 по нескольким критериям из всех шкал - средний уровень. Результаты по показателям от 1 до 4 – низкий уровень ценностей в карьере.

Методика «Профессиональная готовность» А.П. Чернявской на основе когнитивного компонента выявляет у студентов проявление наличия представлений, знаний и интеллектуальных показателей, относительно тематики профессиональных карьерных ориентаций. Основано на 100 вопросах с вариантами ответов. Результат подсчитывается по ключу, в составе которого находится 5 шкал. Каждая шкала отражает собственный уровень показателей автономность в получении знаний, информированности в карьерных вопросах, умение рационального принятия решений, наличие навыков планирования, проявление эмоционального отношение. Каждый показатель из 5 шкал по количеству баллов позволяет свести результаты когнитивной составляющей в уровни от 1 до 3 по каждому тестируемому, суммировать все уровни и проявить ситуацию о представлениях конкретных студентов в рамках профессиональных карьерных ориентаций.

Методика исследования карьерной самооэффективности, разработанная Н. Бетц в адаптации Д. Бондаренко, Е. Могилевкина на основе рефлексивно-оценочного компонента выявляет показатели самоанализа и оценки совершенных поступков у студентов в рамках профессиональных карьерных ориентаций. Диагностика основана на ответах респондентов на 25 вопросов, разделенных ключом на 5 шкал. Данные шкалы включают в себя следующие показатели, которые проявляют студенты при ответах на вопросы: анализ личного профессионального опыта, оценка собственных ресурсов в профессиональной карьере, наличие целеполагания, карьерное планирование, способность рефлексировать решение проблем.

Разработанная нами анкета «Включенность обучающихся в конкурсную, проектную, информационную, профессиональную и квазипрофессиональную деятельность по профилю подготовки» на основе операционного компонента на основе 10 закрытых вопросов, выявляет показатели деятельностной включенности и практического опыта студентов профессиональных образовательных организаций в рамках показателей профессиональных карьерных ориентаций. Так оценивается наличие опыта в подработке, работе по специальности совместно с обучением или в летнее время, участие в конкурсах профессионального мастерства «World Skills», «Абилимпикс», участие в организации проведении профессиональных площадок техникума на форумах, городских мероприятиях, участие в проектной деятельности по получаемой профессии или специальности.

**Проведение констатирующего исследования.** При проведении констатирующего эксперимента в рамках ценностного, когнитивного, рефлексивно-оценочного и оперативного компонентов профессиональных карьерных ориентаций была определена выборка из 70 человек – студентов техникума 4 групп и проведена диагностика по описанным выше 4 диагностическим методикам. В результате ответы тестируемых посчитаны в

соответствии с компонентно-уровневой таблицей и сведены в интегральные показатели компонентов. В итоге в соответствии с медианами уровней посчитан констатирующий уровень профессиональных карьерных ориентаций. Результаты удобнее всего представлять в виде круговых диаграмм, разделенных на три сектора, обозначающие уровни: высокий, средний, низкий. В таком виде дополнительно описан каждый результат компонента.

**Результаты констатирующего исследования. Ценностный компонент.** Подсчёт результатов показал, что всего 31%(22 чел.) тестируемых имеют высокий результат относительно наличия выраженных ценностей профессиональной карьеры и их проявления в устной речи, защиты профессиональных ценностей в дискуссиях, у 24%(17 чел.) выявлен средний уровень профессиональных ценностей, что говорит о относительности и нестабильности ценностных ориентаций в профессиональной карьере в меньшей части выборки и 45%(31 чел.) испытуемых показали низкий уровень ценностных ориентаций в карьере, что говорит о достаточно низком уровне профессиональных ценностей у большей части респондентов. Результаты оценки ценностного компонента в констатирующем эксперименте в виде диаграммы представлены на Рисунке 1.



Рисунок 1. Уровни сформированности ценностного компонента профессиональных карьерных ориентаций в общей выборке констатирующего эксперимента.

Когнитивный компонент. Представление результатов по проверке наличия у студентов необходимых профессиональных знаний в области карьерных ориентаций показало, что всего 23% (16 чел.) тестируемых имеют высокий уровень, что говорит о недостаточной работе в рамках профессионального карьерного просвещения со студентами, ведь высокий уровень представляет не обязательно максимальное наличие знаний о карьере, у 27% (20 чел.) выявлен средний уровень знаний, представлений и взглядов в области карьерного ориентирования и 49% (34 чел.) испытуемых показали низкий уровень знаний в профессиональной области, данный показатель говорит о том, что практически половина испытуемых не имеет даже среднего уровня представлений и когнитивных показателей в данном направлении. Результаты оценки когнитивного компонента в констатирующем эксперименте в виде диаграммы представлены на Рисунке 2.



Рисунок 2. Уровни сформированности когнитивного компонента профессиональных карьерных ориентаций в общей выборке констатирующего эксперимента.

Рефлексивно-оценочный компонент. Статистическая обработка результатов на основе проведения диагностики рефлексивных способностей и оценки собственных достижений для дальнейшего применения в профессиональной деятельности в рамках профессиональных карьерных ориентаций показал, что всего 12% (8 чел.) тестируемых имеют высокий результат, что говорит о низкой степени развитости рефлексии у студентов, особенно касаясь своей деятельности, у 34% (24 чел.) выявлен средний уровень и 54% (38 чел.) испытуемых показали низкий уровень показателей рефлексии в профессиональной деятельности, данный факт говорит о том, что больше половины студентов совсем не обдумывают и не рефлексиируют по поводу карьеры или профессии и этот показатель особенно западает у студентов. Результаты оценки рефлексивно-оценочного компонента в констатирующем эксперименте в виде диаграммы представлены на Рисунке 3.



Рисунок 3. Уровни сформированности рефлексивно-оценочного компонента профессиональных карьерных ориентаций в общей выборке констатирующего эксперимента.

Операционный компонент. Анализ результатов включенности в виды профессиональной или квазипрофессиональной деятельности по получаемой специальности, как основе операционного компонента, деятельностного аспекта показал, что всего 18% (13 чел.) тестируемых имеют высокий результат включенности и ориентации на практическое применение в получаемой специальности, что очень мало, у 22% (15 чел.) выявлен средний уровень карьерной или квазипрофессиональной включенности. 60% (42 чел.) испытуемых показали низкий уровень показателей включенности в профессиональную, практическую и квазипрофессиональную деятельность в рамках получаемой профессии, специальности, большинство демонстрирует низкий уровень применения и практических проб, ориентации на получение

опыта. Результаты оценки операционного компонента в констатирующем эксперименте представлены в форме диаграммы на Рисунке 4.



Рисунок 4. Уровни сформированности операционного компонента профессиональных карьерных ориентаций в общей выборке констатирующего эксперимента.

**Итоги диагностики сформированности профессиональных карьерных ориентаций в рамках констатирующего исследования.** Результаты подсчитаны, интегральный показатель найден и сведен в итоговую диаграмму уровня сформированности профессиональных карьерных ориентаций и изображены на Рисунке 5.



Рисунок 5. Уровень сформированности профессиональных карьерных ориентаций в общей выборке на констатирующем этапе исследования.

Итоговый подсчёт уровня профессиональных карьерных ориентаций у студентов профессионального образовательного учреждения на констатирующем этапе показал, что всего 21% (15 чел.) из числа тестируемых имеют высокий уровень сформированности профессиональных карьерных ориентаций, что говорит о низкой степени качества проявления данного показателя у студентов и необходимости качественного воздействия на формирование всех компонентов для повышения показателя хотя бы до среднего в широкой выборке. При этом у 27% респондентов (19 чел.) выявлен средний уровень общепрофессиональных карьерных ориентаций, что даже совместно со высоким уровнем не даёт среднего уровня качества для абсолютного большинства. Ведь 52% респондентов (36 чел.) показали низкий уровень ориентаций на дальнейшую профессиональную и карьерную деятельность в рамках получаемой профессии, безусловно данный



показатель не является нормой, так предположительно 52% обучающихся не будут работать по специальности и не стремятся к этому.

Если разобрать данный интегральный показатель на компоненты, то диагностика компонентов профессиональных карьерных ориентаций в общей выборке показала преимущественно низкий уровень ценностных ориентаций в профессиональной карьере, что позволяет сделать вывод о том, что показатели ценностных ориентаций в карьере у студентов на основе текущей работы образовательного учреждения низкие и требуют проработки данного аспекта через формирующую программу, которая должна включить воздействие на ценностный компонент через определенные мероприятия и события, введение дополнительного модуля, иного подхода и внимания. Так на основе теоретического анализа, ценностный компонент хорошо формируется на основе положительных примеров, за счёт взаимодействия с профессионалами и заряженными эмоциями мастерами своего дела. Факт дефицитов доказывают и проблемы в когнитивных показателях карьерных ориентаций. Так проявляются низкий уровень знаний и интеллектуальных показателей в профессиональной карьере у студентов на уровне констатирующего эксперимента. При этом также отмечен преимущественно низкий уровень обращения внимания студентов на самих себя и на своё профессиональное сознание, особенно в области рефлексии профессиональной деятельности и карьеры, нет достаточной развитости переосмысления продуктов собственной профессиональной активности. В тоже время зафиксирован низкий общий уровень вовлеченности студентов в профессиональные события, мероприятия, конкурсы проф. мастерства, проектную деятельность.

Данный анализ результатов позволяет сделать вывод о том, что актуальная работа и применяемые меры, а возможно и ресурсы формирования карьерных ориентаций в профессии у студентов на этапе

констатирующего эксперимента недостаточны, следовательно необходимо пересмотр рычагов и механизмов воздействия на данные показатели посредством создания и внедрения формирующей программы, направленной на качественное воздействие на компоненты профессиональных карьерных ориентаций. Актуальное состояние сформированности профессиональных карьерных ориентаций у студентов Красноярского аграрного техникума показывает преимущественно низкий уровень на момент констатирующего эксперимента.

## **2.2. Программа формирования профессиональных карьерных ориентаций у обучающихся в учреждениях среднего профессионального образования и опыт ее реализации**

Актуальность разработки программы. На основе констатирующей диагностики сформированности профессиональных карьерных ориентаций у студентов техникума в нашем исследовании был выявлен преимущественно низкий уровень по большинству показателей. В соответствии с данным результатом логичным решением было требование пересмотреть и оптимизировать работу в формирующем направлении, относительно параметров изучаемой тематики. В основе оптимизации показателей было решено создать формирующую программу воздействия на профессиональные карьерные ориентации в ключе оптимизации уже имеющихся наработок внутри организации с применением современных методов и технологий воздействия.

Введение. Программа формирования профессиональных карьерных ориентаций обучающихся учреждения среднего профессионального образования актуальна для многих учреждений не только данного уровня, но и применима относительно других уровней образования выше школьного, так как официальная статистика говорит о том, что в результате больше

половины выпускников не устраиваются на работу по специальности или профессии.

Цель программы: посредством создания необходимых условий обеспечить оптимальный путь содействия в формировании ценностных, когнитивных, рефлексивных и деятельностных показателей профессиональных карьерных ориентаций у обучающихся

Задачи:

1. Изучить входной уровень профессиональных карьерных ориентаций у студентов;

2. Внести изменения в нормативные основы дополнительного модуля «Планирование карьеры»;

3. Применить на практике нововведения в рабочий, календарно-тематический план, фонд оценочных средств дополнительного модуля «Планирование карьеры» в рабочей группе;

4. Включить студентов в деятельность проектных команд по специальности в режиме работы проектных и грантовых конкурсов;

5. Организовать рабочие группы студентов, занимающиеся организацией и проведением квазипрофессиональных мероприятий, обеспечить условия их реализации;

6. Включать студентов в городские, региональные мероприятия в рамках карьерных и профессиональных мероприятий, способствовать созданию событий, направленных на профессиональную карьерную ориентацию;

7. Поддерживать инициативы и деятельность студентов по аспектам расширения и популяризации специальностей, профессий, позволять в широком спектре проявлять себя в профессии.

8. Пригласить передовых специалистов отрасли и привлечь к мотивационной работе со студентами;

9. Провести контрольный срез профессиональных карьерных ориентаций для определения эффективности работы в группе с введением условий.

Сроки реализации. Реализация программы проходит в 2 этапа, на протяжении 2 учебных семестров в одной студенческой группе обучающихся по одной специальности с учётом её особенностей.

Разделы программы:

1. Организация правовой и методической основы для внедрения программы.

2. Дополнительный образовательный модуль в рамках формирования когнитивных показателей.

3. Профессиональные и квазипрофессиональные события как основа ценностной ориентации.

4. Конкурсы профессионального мастерства как элемент деятельностного обеспечения.

5. Деловые игры, дебаты, дискуссии как элемент рефлексии.

6. Необходимые социальные и методические ресурсы.

Формирующая программа представлена в Приложении 5 к тексту исследования.

Итоги реализации формирующей программы.

Экспериментальная работа в формирующей выборке была проведена и заключалась в создании психолого-педагогических условий на основе формирующей программы для формирования компонентов профессиональных карьерных ориентаций и заключалась во внедрении следующих нововведений:

1. Была проведена входная и итоговая диагностика экспериментальной группе, осуществлен мониторинг профессиональных

карьерных ориентаций у студентов экспериментальной группы. Данный аспект осуществлен для изучения эффективности программы.

2. Произведено изменение рабочего плана дисциплины, календарно-тематического плана, фонда оценочных средств дополнительного модуля, дисциплины по выбору «Планирование карьеры» (34 ак. часа): применено введение интерактивных форм, интервьюирования, дискуссий, обсуждений в режим занятий, применялась оценка наличия общих и профессиональных компетенций у студентов, оценивалась сформированность знаний по темам профессиональной карьеры по темам: понятия, этапы, типологизация, стадии, мотивы карьеры, ценностные ориентации. Данный аспект был направлен на когнитивное, ценностное и рефлексивное развития в рамках формирования.

3. Осуществлено проведение квазипрофессиональных событий: деловых игр, самопрезентаций студентов, был осуществлен поиск вакансий с помощью гаджетов в интернете и в городе, произведено включение студентов в профессиональную проектную деятельность.

4. Студенты задействованы в организации и проведении профессиональных площадок техникума на форумах. При проведении занятий привлечены передовые специалистов отрасли. Студенты включены в конкурсы профессионального мастерства «WorldSkills», «Абилимпикс».

Обеспечение необходимых условий в Красноярском аграрном техникуме.

Проведение квазипрофессиональных событий. В период с октября по декабрь 2019 года в рамках формирующей программы в Красноярском аграрном техникуме были проведены следующие квазипрофессиональные события:

1. Интерактивное образовательное событие «Стена мнений», направленное на наполнение базы представлений и разрушение предвзятых

мнений, в отношении различных социальных и профессиональных категорий;

2. Проведены инструктивные сборы, заключающиеся в создании пред- практических условий, аналогичных производственным на базе учреждения, которые позволили успешнее адаптироваться на месте прохождения практики;

3. Организована и представлена студентами и преподавателями площадка Красноярского аграрного техникума в МВДЦ «Сибирь» в рамках выставки «Образование. Профессия и карьера»;

4. Проведены деловые игры «Навигатор карьеры», «Производственное совещание», а также организованы дебаты в общежитии техникума по темам: «Я - специалист», «Учусь по призванию».

Участие в Worldskills. Всего 9 студентов экспериментальной группы нашего исследования, по специальности «Зоотехния» приняли участие в конкурсе AgroSkills Красноярского аграрного техникума, двое студентов прошло на региональный этап;

В 2019 году на VII Открытом региональном чемпионате профессионального мастерства «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) Алина Л. получила золотую медаль, а Ксения О. взяла бронзу;

В 2019 году победителем финала VII Национального чемпионата «Молодые профессионалы» по компетенции «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта» стал Александр П. студент Красноярского аграрного техникума.

После проведения формирующего этапа исследования в результате повторной диагностики был выявлен преимущественно средний уровень профессиональной карьерной ориентации у студентов экспериментальной выборки.

### **2.3. Анализ результатов формирования профессиональных карьерных ориентаций у обучающихся в профессиональном образовательном учреждении**

После создания формирующей программы, направленной на способствование разностороннему формированию профессиональных карьерных ориентаций у студентов техникума, перед её внедрением была определена экспериментальная выборка из 23 человек, обучающихся по специальности «Зоотехния». Ещё в период проведения констатирующего эксперимента была проведена предварительная диагностика сформированности профессиональных карьерных ориентаций у студентов экспериментальной выборки.

Далее, после защиты программы на педагогическом консилиуме она была внедрена в деятельность учреждения в рамках экспериментальной выборки. После проведения формирующего эксперимента, на основе внедрения программы, по её окончании был сделан контрольный диагностический срез сформированности профессиональных карьерных ориентаций у будущих зоотехников для анализа эффективности выбранных в программы и адекватности мер и рычагов воздействия на показатели карьерных ориентаций в профессии.

Далее опишем и сравним полученные в ходе начальной диагностики и в результате контрольного среза результаты сформированности профессиональных карьерных ориентаций.

#### **Описание результатов сравнения сформированности показателей в экспериментальной выборке по компонентам.**

Ценностный компонент. По итогам контрольного диагностического среза выяснилось, что всего 26%(6 чел.) тестируемых имеют высокий результат после проведения эксперимента, что говорит о незначительном повышении показателя, у 30%(7 чел.) выявлен средний уровень ценностных

ориентаций в карьере. Так, теперь при сложении показателей качества выходит большинство за средним и высоким уровнем и 44%(10 чел.) испытуемых показали низкий уровень ценностных ориентаций в карьере, что остаётся достаточно низким показателем, но при этом есть результат, который представлен на Рисунке 6.



Рисунок 6. Уровни сформированности ценностного компонента профессиональных карьерных ориентаций в экспериментальной выборке.

В сравнении констатирующей и экспериментальной выборки по ценностному компоненту, можно сделать определенный вывод, что среди выборок есть разница в сторону снижения проявления низкого уровня профессиональных карьерных ценностей, в зависимости от введения новых условий (при эксперименте результат выше на 1%), но при этом наблюдается отрицательная разница при проведении эксперимента в сравнении с общей



группой в рамках высокого уровня проявления ценностных ориентаций в карьере (при эксперименте ниже на 5%) в сторону среднего уровня значений.

В выборке с формирующими условиями основным, базовым показателем является средний уровень ценностного компонента профессиональных карьерных ориентаций студентов, что представляет определенную тенденцию к частому проявлению средних значений.

Когнитивный компонент. Подсчёт результатов контрольного измерения знаний в области карьеры и профессии показал, что всего 25% (6 чел.) тестируемых имеют высокий результат, у 38% (9 чел.) выявлен средний уровень и 37% (8 чел.) испытуемых показали низкий уровень компетентности в рамках профессиональных определений и свойств карьеры. При этом после проведения эксперимента уклон показателей стал в большинстве случаев проявляться на среднем уровне, что говорит о положительной динамике после введения программы, результаты представлены на Рисунке 7.



Рисунок 7. Уровни сформированности когнитивного компонента профессиональных карьерных ориентаций в экспериментальной выборке.

В сравнении констатирующей и экспериментальной выборки по когнитивному компоненту, можно сделать определенный вывод, что среди выборок есть разница в сторону снижения проявлений низкого уровня профессиональных когниций, в зависимости от введения новых условий (при эксперименте результат выше на 12%), при этом наблюдается положительная разница при проведении эксперимента в сравнении с общей группой в рамках среднего уровня проявления когнитивных профессиональных способностей (при эксперименте проявление среднего уровня выше на 11%).

Рефлексивно-оценочный компонент. После проведения контрольной диагностики в экспериментальной выборке в рамках оценки рефлексии у студентов подсчёт результатов показал, что всего 12% (3 чел.) тестируемых имеют высокий результат, у 33% (7 чел.) выявлен средний уровень и 55% (13 чел.) испытуемых показали низкий уровень рефлексивно-оценочной компетентности. Показатели рефлексивно-оценочных качеств у студентов после введения программы не изменились и даже отчасти повысились, что говорит о том, что программа недостаточно проработана в ключе рефлексивно-оценочного аспекта, результаты представлены на Рисунке 8.



Рисунок 8. Уровни сформированности рефлексивно-оценочного компонента профессиональных карьерных ориентаций в экспериментальной выборке по итогам контрольного среза.

В сравнении общей и экспериментальной выборки по данному компоненту, можно сделать вывод, что среди выборок есть разница в сторону снижения проявлений низкого уровня профессиональных рефлексивно-оценочных свойств психики, в зависимости от введения новых условий (при эксперименте результат выше на 11%), но при этом не наблюдается положительной разницы при проведении эксперимента в сравнении с общей группой в рамках высокого уровня проявления рефлексивно-оценочных качеств, средний показатель при эксперименте выше на 10%). На рефлексивный компонент не удалось качественно воздействовать посредством внедрения формирующей программы.

Операционный компонент. В рамках применения себя в практике после введения формирующих условий ситуация изменилась. Теперь 27% (6 чел.) тестируемых имеют высокий результат в рамках включенности в профессиональную и квазипрофессиональную деятельность. У 28% (7 чел.) выявлен средний уровень включенности в события и мероприятия по получаемой специальности и 45% (10 чел.) испытуемых показали низкий уровень проявлений себя на практике, при написании проектов, при участии и организации событий, связанных с профессией. Данные результаты в сравнении с констатирующей выборкой показывают преимущества внедрения программы и воздействие на практические проявления профессиональных карьерных ориентаций. Результаты по операционным показателям карьерных ориентаций представлены на Рисунке 9.



Рисунок 9. Уровни сформированности операционного компонента профессиональных карьерных ориентаций в экспериментальной выборке по итогам контрольного среза.

После контрольного среза, в сравнении с констатирующей диагностикой показатели по экспериментальной выборке преимущественно на среднем и высоком уровне, при этом определенная часть тестируемых 44% так и не включились на должном уровне в проявление прикладных навыков и получение опыта в профессии или на практике.

**Сравнение уровня сформированности профессиональных карьерных ориентаций у студентов экспериментальной выборке на начальном этапе относительно уровня профессиональных карьерных ориентаций по констатирующему эксперименту.**

Резюмируя показатели компонентов сформированности профессиональных карьерных ориентаций стоит отметить интегральный результат на начальном этапе констатирующего эксперимента в экспериментальной группе, представленный на Рисунке 10.

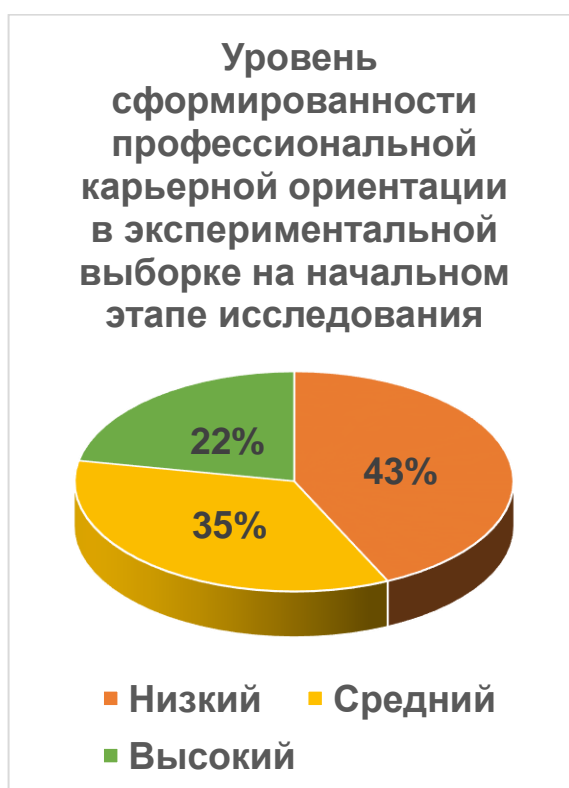


Рисунок 10. Уровень сформированности профессиональных карьерных ориентаций в экспериментальной выборке на начальном этапе исследования.

Выводы по уровню профессиональных карьерных ориентаций у студентов экспериментальной группы профессионального образовательного учреждения на начальном этапе следующие: 22% (5 чел.) из числа тестируемых имеют высокий уровень сформированности профессиональных карьерных ориентаций, что говорит о среднем по констатирующей выборке уровне сформированности профессиональных карьерных ориентаций (результат выше на 1% чем в констатирующем эксперименте). При этом у 35% респондентов (8 чел.) выявлен средний уровень общепрофессиональных карьерных ориентаций, что также практически не отличается от итогов диагностики в общей выборке (выше всего на 6%). В данной выборке на начальном этапе 43% респондентов (10 чел.) показали низкий уровень ориентаций на дальнейшую профессиональную и карьерную деятельность в рамках получаемой профессии, данный показатель отличается с результатами констатирующего эксперимента в меньшую сторону на 7%.

Данные входные результаты по констатирующему эксперименту и входной диагностике в экспериментальной выборке говорят об относительной равности выборок и адекватности проведения формирующего эксперимента в данной группе студентов. Поэтому были внедрены формирующие условия на основе программы формирования профессиональных карьерных ориентаций у обучающихся в профессиональных образовательных организациях.

**Сравнение результатов сформированности профессиональных карьерных ориентаций до и после внедрения программы в экспериментальной выборке.**

После проведения формирующего исследования в экспериментальной выборке была проведена контрольная диагностика и был найден интегративный результат, который описан в виде диаграммы на Рисунке 11.

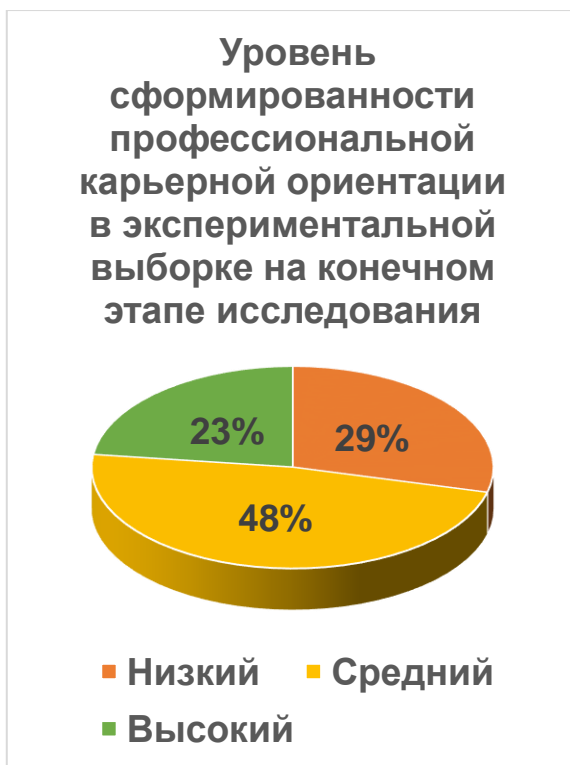


Рисунок 11. Уровень сформированности профессиональной карьерной ориентации в экспериментальной выборке на конечном этапе исследования.

После проведения формирующего этапа исследования в результате контрольной диагностики показателей уровней компонентов в рамках изучаемой тематики был выявлен преимущественно средний уровень профессиональной карьерной ориентации у студентов экспериментальной выборки.

Уровень профессиональных карьерных ориентаций у студентов экспериментальной группы профессионального образовательного учреждения на финальном этапе следующий: 23% (5 чел.) из числа участников исследования имеют высокий уровень сформированности

профессиональных карьерных ориентаций, что говорит о незначительном повышении уровня сформированности профессиональных карьерных ориентаций (результат контрольной диагностики выше на 1% чем на начальном этапе). При этом у 48% респондентов (11 чел.) выявлен средний уровень общепрофессиональных карьерных ориентаций, что значит, что программа работает на формирование средних уровней в широком спектре, а не на формирование максимальных уровней по всей выборке. Результат после введения программы выше на 13%, чем до введения. В данной выборке на финальном этапе уже 29% респондентов (7 чел.) показали низкий уровень ориентаций на дальнейшую профессиональную и карьерную деятельность в рамках получаемой профессии. Данный показатель достаточно сильно отличается от результатов диагностики на начальном этапе, а следовательно после проведения программы показатели низкого уровня снизились на 14%, что подтверждает положительную динамику и влияние формирующих условий на качественное, но не максимальное формирование профессиональных карьерных ориентаций у студентов получающих среднее-специальное или среднее-профессиональное образование в том числе это касается и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Подводя итоги в сравнении начальных и конечных результатов диагностики сформированности профессиональных карьерных ориентаций в экспериментальной выборке можно сделать вывод о том, что формирующая программа работает, но работает частично. Она формирует широкое проявление средних показателей уровней по 3 компонентам. При этом программа не способствовала развитию рефлексивного компонента и даже отчасти снизила данный аспект профессиональных карьерных ориентаций.



## Выводы по главе 2

В основе нашего исследования представлено изучение сформированности профессиональных карьерных ориентаций у обучающихся в учреждениях среднего профессионального образования.

После анализа литературных источников была определена методология исследования в рамках предметной ориентации.

Далее нами была подобрана база для проведения исследования. Решено провести исследование на основе 2 экспериментов: констатирующего и формирующего.

После структурирования полученной методической информации в соответствии с компонентами профессиональных карьерных ориентаций были определены критерии и уровни профессиональных карьерных ориентаций у обучающихся в профессиональных образовательных организациях. В таблице критериев и уровней, которая позволила определить уровни наличия показателей у студентов в рамках тематики, удалось установить 3 уровня: высокий, средний и низкий.

После определения уровней были подобраны соответствующие диагностические методики, позволяющие в итоге получить актуальные данные для обработки, изучающие компоненты.

Проведено констатирующее исследование, участвовали 70 респондентов. Результаты констатирующего эксперимента показали преимущественно низкий (52%) уровень профессиональных карьерных ориентаций у студентов разных групп и специальностей, это связано в первую очередь с недостаточной обработанностью условий и ресурсов для формирования.

Было решено оформить программу формирования профессиональных карьерных ориентаций у обучающихся в учреждениях среднего

профессионального образования, способствующую повышению показателей профессиональных карьерных ориентаций.

Формирующая программа направлена на повышение показателей внутри самого явления профессиональных карьерных ориентаций и включила в себя создание следующих психолого-педагогических условий:

1. Изменение рабочего плана дисциплины, календарно-тематического плана, фонда оценочных средств дополнительного модуля, дисциплины по выбору «Планирование карьеры» (34 академических часа): введение интерактивных форм, интервьюирования, дискуссий, обсуждений, оценка наличия общих и профессиональных компетенций у студентов, сформированность знаний по темам профессиональной карьеры: понятия, этапы, типологизация, стадии, мотивы карьеры, ценностные ориентации.

Данное нововведение направлено на развитие в первую очередь когнитивного компонента, так как в основе своей формирует знания и представления, также оно ориентировано на рефлексию и собственную оценку ресурсов в карьере студентами.

2. Включение и организацию квазипрофессиональных событий: деловых игр, самопрезентаций студентов, поиск вакансий с помощью гаджетов в интернете и в городе, включение студентов в профессиональную проектную деятельность.

Данное направление в работе должно способствовать в первую очередь деятельностным проявлениям профессиональных карьерных ориентаций студентов, и ориентировано на операционный компонент, при этом в событиях могут формироваться соответствующие когниции и ценности.

3. Задействование студентов в организации и проведении профессиональных площадок техникума на городских и региональных форумах. Привлечение передовых специалистов отрасли. Включение студентов в конкурсы проф. мастерства «WorldSkills», «Абилимпикс».

Вовлечение студентов в конкурсы профессионального мастерства воздействует на многие компоненты профессиональных карьерных ориентаций, в первую очередь на операционный и когнитивный.

В рамках исполнения программы были организованы соответствующие мероприятия, студенты экспериментальной группы были включены в деятельность в рамках реализации программы и появились результаты, дополнительный модуль был проведен, программа реализована.

По итогу проведения формирующего эксперимента был сделан контрольный срез, который показал общий уровень профессиональных карьерных ориентаций у студентов – средний, по сравнению с началом эксперимента. Показатели стали в большем числе выше, чем в диагностике констатирующего эксперимента и выше, чем в начале выполнения программы по экспериментальной группе.

После проведения формирующего эксперимента было отмечено недостаточное воздействие условий программы на рефлексивно-оценочный компонент ввиду его психологических особенностей в готовности молодых людей к рефлексии и недостаточным вниманием программы в данном аспекте.

Условия формирования, содержащиеся в программе, действительно формируют большинство показателей карьерных ориентаций в профессии, но не на максимальном уровне. Следовательно, учитывая вышеописанные выводы можно сказать, что гипотеза подтвердилась. Программу можно применять, но стоит оптимизировать в дальнейшем, при этом обратить внимание на формирование рефлексивно-оценочного компонента.

## Заключение

В нашей исследовательской работе мы смогли раскрыть сущность проблемы профессионального самоопределения и формирования профессиональных карьерных ориентаций у обучающихся учреждений среднего профессионального образования с точки зрения теории современной психологии и педагогики.

После изучения теоретических аспектов тематики, на основе теории Э. Шейна, Лебедевой Е.В., Бохан Т.Г, Войтюк Д.К. мы выделили следующее определение профессиональных карьерных ориентаций, которое представляется как социально обусловленные ценностные ориентации человека, основанные на профессиональных когнитивных установках, в потребности в самореализации личности в карьере, закрепляющиеся практическим применением(операциями), с последующей оценкой и рефлексией действий на основе профессионального самоопределения.

Нам удалось определить критерии сформированности профессиональных карьерных ориентаций и подобрать комплекс из 4 диагностических методик для оценки их уровня. Представлены следующие методики для изучения показателей профессиональных карьерных ориентаций у студентов и подсчёта итогового уровня сформированности профессиональных ориентаций в карьере:

1. методика диагностики ценностных ориентаций в карьере (тест Э. Шейна в адаптации В. А. Чикера, В. Э. Винокуровой);
2. методика изучения когнитивных показателей профессиональной ориентации в карьере «Профессиональная готовность» (А.П. Чернявская);
3. методика исследования рефлексивных особенностей в рамках карьерных ориентаций «Тест карьерной самооффективности» (Н. Бетц, адаптация Д. Бондаренко, Е. Могилевкина);

4. Анкета для выявления операционных показателей «Включенность обучающихся в конкурсную, проектную, информационную, профессиональную и квазипрофессиональную деятельность студентов по профилю подготовки».

Используя следующую методологическую базу, мы смогли выявить преимущественно низкие показатели по 4 компонентам в рамках выявления ценностных ориентаций, карьерных и профессиональных знаний, уровня способности к рефлексии в рамках профессиональной ориентации, деятельностной включенности в профессиональные и квазипрофессиональные мероприятия у большинства опрошенных студентов.

Итоговый актуальный уровень сформированности профессиональных карьерных ориентаций у студентов учреждения среднего профессионального образования на период проведения констатирующего исследования – низкий.

На основе полученных данных уровня констатирующей части исследовательской работы было решено разработать и апробировать в Красноярском аграрном техникуме программу формирования профессиональных карьерных ориентаций у обучающихся.

Программа была разработана и включила в себя 6 разделов, включающие в себя создание условий для формирования соответствующих показателей и направлена на всестороннее увлечение и информирование студентов в рамках профессиональной ориентированности в дальнейшей карьере на основе пересмотра имеющихся ресурсов и введения актуальных психолого-педагогических методов: деловые игры, привлечение профессионалов, квазипрофессиональные события, проектная деятельность, интерактивные занятия. Программа была введена в экспериментальной группе. Введение данных условий способствовало положительным результатам по 3 параметрам профессиональных карьерных ориентаций: ценностному, когнитивному и операционному, удалось повысить уровень

карьерных ориентаций в профессии до преимущественно среднего и высокого, при этом низкие показатели остались у 29% студентов экспериментальной группы. Также стоит заметить, что добиться эффективности в формировании рефлексии и оценки собственных карьерных ресурсов в профессии у студентов не экспериментальной группы не удалось и над этим стоит работать в дальнейшем. Программа рекомендована к использованию, при этом она требует дальнейшей оптимизации в соответствии с изменяющимися условиями и особенностями самих студенческих групп.

## БИБЛИОГРАФИЯ

1. Белова Т.В. Справочник начинающего профконсультанта [Текст]:. / Волошина И.А., Солнцева В.А. –М: Флинта., 2008. –189 с.
2. Битянова М.Р. Организация психологической работы в школе [Текст]:. –М: Инфра., 2009. –220 С.
3. Божович Л.И. Проблемы развития мотивационной сферы ребенка [Текст]:./ Изучение мотивации поведения детей и подростков. /Под ред. Л.И. Божович и Л.В. Благодеежиной. –М.: Педагогика, 2010. –С. 7-44
4. Божович Л.И. Психологические особенности личности старшего школьника [Текст]:. / Комсомол в школе. –М., 1972. –С.201-217
5. Бохан Т. Г. Теоретическое осмысление возможностей психологической экспертизы инновационных процессов в образовании [Текст] // Сибирский психологический журнал. –2013. Вып. 12. –С. 126–129.
6. Боткова, В.К. Особенности формирования ценностных ориентаций современной молодежи: социально-культурный анализ / В.К. Боткова, Е.И. Григорьева / Художественное пространство культуры третьего тысячелетия: проблемы науки и образования. [Текст]: Сб. науч. Тр. Факультета искусств и социокультурной деятельности РГСУ. –Москва, 2017. Вып.1. –С. 27-32.
7. Боткова, В.К. Формирование ценностных ориентаций молодежи в процессе патриотического воспитания / В.К.Боткова // Формирование патриотизма у молодежи средствами социально-культурной деятельности: векторы исследовательских и практических перспектив. [Текст]: Материалы Международной электронной научно-практической конференции. –Казань, – 2016. –С. 33-36.
8. Буякас Т.М. Проблема и психотехника самоопределения личности [Текст]// Вопросы психологии. –№ 2, –2002. –с. 10.

9. Вербицкий А.А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход [Текст]: учеб. пособие. –М.: "Высшая школа", 2001. – 207 с.
10. Верхотурцев В.С. Организационные формы социального партнерства как фактор построения профессиональной карьеры студентами колледжа. [Текст]: дис. канд. пед. наук: 13.00.08 / Верхотурцев В.С.. – Москва, 2014. –190 с.
11. Возрастная и педагогическая психология [Текст]: монография./ Под ред. А.В. Петровского. –М.: Просвещение, 2008. –238 С.
12. Войтюк Д. К. Влияние рефлексии на формирование психологической готовности к профессиональной деятельности [Текст]: дис. ... канд. пси-хол. наук. –Новосибирск, 2014. –108 С.
13. Выготский Л.С. Психология [Текст]: монография. –М.: Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2000. –1008 с.
14. Гладий Т.М. Организационно-педагогические условия подготовки подростков «группы риска» к социально-профессиональному самоопределению (на примере общеобразовательной реальной школы): [Текст]: дис. канд. пед. наук. –М., 2001. –19 с.
15. Драгунова Т.В. Подросток. [Текст]: монография. –М.: Знание, 2009. –329 с.
16. Жуковская В.И. Психологические основы выбора профессии [Текст]: учеб. для вузов. –Минск: Народная асвета, 2005. –276 с.
17. Забродин Ю. М. Профессиональное становление: от профобразования - к профессиональной карьере [Текст]: учеб. пособие.// Профессиональное самоопределение учащихся, их трудоустройство и социальная защита. –Омск, 2003. –140 с.
18. Захаров Н.Н. Профессиональная ориентация школьников [Текст]: учебное пособие для обучающихся. –М.: Просвещение, 2009. –194 с.



19. Зеер Э.Ф. Профориенталогия: Теория и практика [Текст]: Учеб. пособие для высшей школы. Павлова А.М., Садовникова М.О. –М.: Академический Проект; Екатеринбург: деловая книга. –2009. –296 с.
20. Иовайша Л. А. Проблемы профориентационной организации школьников [Текст]: монография./ –М.: Педагогика, 2011. –276 с.
21. Исмагилова Ф.С. Основы профориентационного консультирования [Текст]: учеб. пособие. –Екатеринбург, 2010. –196 с.
22. Климов Е. А. Психология профессиональных карьерных ориентаций [Текст]: учеб. пособие. – М., 2006. –512с.
23. Климов Е.А. Как выбирать профессию. [Текст]: учеб. пособие. Изд. 2-е, доп. и дораб. / Е.А. Климов. –М.: «Просвещение», 2009. –298 с.
24. Климов Е.А. Как выбирать профессию [Текст]: учеб. пособие. – М.: Просвещение, 2004. –340 с.
25. Климов Е.А. Школа ...а дальше? [Текст]: учеб. пособие. – Лениздат, 2003. –148 с.
26. Кон И.С. Психология старшеклассника [Текст]: учеб. пособие. – М.: Просвещение, 2009. –256 с.
27. Крылова А.А., Маничев А.С. практикум по общей и экспериментальной и прикладной психологии [Текст]: учеб. пособие. –СПб.: Питер. 2009. –С 76-81.
28. Кулагина, И.Ю. Возрастная психология: Полный жизненный цикл развития человека [Текст]: учебное пособие для обучающихся высших учебных заведений/И.Ю. Кулагина, В.Н. Колюцкий. –М.: ТЦ «Сфера», 2001. –464 с.
29. Кухарчук А.М. , Седова Е.Л., Лях Е.В. Психодиагностика в профессиональном самоопределении учащихся [Текст]: учеб. пособие. –М.: Белорусская наука. 2006. –245 с.

30. Лебедева Е.В. Взаимосвязь карьерных ориентаций и когнитивных аспектов образа профессионального будущего студентов [Текст]// The Scientific Heritage National Psychological Journal, 11(2019), –С. 57-65.
31. Леонтьев Д.А. Профессиональное самоопределение как построение образов возможного будущего/Д. Леонтьев, Е. Шалобанова [Текст]//Вопросы психологии (2001). –№ 1. –с. 70-78.
32. Лукочагский А.В. О воспитании и образовании [Текст]: учеб. пособие. –М.,2009. –315 с.
33. Майерс Д. Социальная психология [Текст]: учеб. пособие. –СПб: Питер, 2006. –487 с.
34. Мартынова С.С. Профессиональная ориентация школьников [Текст]: методические рекомендации. –Омск: Омский пед. ин-т, 2006. –298 с.
35. Минюрова С.А., Белькова И.А. Карьерные ориентации студентов [Текст]: материалы Всерос. научно-практ. конф. (заоч.), 2007. –с. 27-29.
36. Михайлов И.В. Проблема профессиональной зрелости в трудах Д.Е. Сьюпера [Текст]// –Вопросы психологии. –2003. –№5. –с. 130.
37. Мухина В.С. Возрастная психология [Текст]: учеб. пособие. М.: Академия, 2008. 378 с.
38. Немов Р.С. Психология [Текст]: учеб. пособие. – М., 2005. – 492 с.
39. Орлов Ю.М. Самопознание и самовоспитание характера [Текст]: учеб. пособие. –М.: Просвещение, 2010. –216 с.
40. Поляков В.А. Профессиональное самоопределение молодежи [Текст]: учеб. пособие. –Педагогика. –2008. –№5. –С. 34-52.
41. Попович, А.Э. Роль профильного обучения в профессиональном самоопределении старшеклассников [Текст]/ А.Э. Попович// Среднее профессиональное образование. –№3 –2011г. –С. 3-6.

42. Попович, А. Э. Основы формирования готовности старших школьников к выбору профессии [Текст]/ А.Э. Попович. // –Вестник МГГУ им. М.А. Шолохова. № 2. 2011г. –с. 64-71.
43. Попович, А.Э. Педагогическое руководство профессиональной ориентацией выпускников школы [Текст]/ А. Э. Попович //Среднее профессиональное образование. –№12. –2010. –с.46-49.
44. Примакова Е.Ю. Профориентация [Текст]: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений/ Е.Ю. Примакова, И.С. Пряников. –М.: Издательский центр «Академия», 2005. –276 с.
45. Профессиональная ориентация школьников [Текст]: Межвузовский сборник научных трудов». –Ярославль: ЯГПИ им. К.Д. Ушинского, 2008. –378 с.
46. Профессиональная ориентация молодежи и организация приема в высшие учебные заведения [Текст]/ Гусев Н.Г., Н.П. Калашников, А.В. Качанов и др. –М.: Высшая школа, 2009. –243 с.
47. Профессиональная ориентация молодежи» [Текст]/ А.Д. Сазонов, Н.И. Калугин, А.П. Меньшиков и др. –М.: Высшая школа, 2009. –315 с.
48. Поляков В.А. Профессиональная ориентация старших школьников в процессе трудового обучения [Текст]/ Под ред. канд. пед. наук В.А. Полякова; –М.: Просвещение, 2007. –407 с.
49. Профессиональная ориентация учащихся [Текст]: Учебное пособие для обучающихся пед. ин-тов»; под ред. А.Д. Сазонова. –М.: Просвещение, 2009. –202 с.
50. Профессиональное самоопределение и трудовой путь молодежи. / Под ред. В.Л. Ословского, Киев: Наукова Думка, –2007. –196 с.
51. Пряжников Н.С. Теория и практика профориентационного самоопределения [Текст]: учеб. пособие. –М.: МГППИ, 2009. –412 с.

52. Пряжников Н.С. Карточные профконсультационные методики [Текст]: Уч. пос. /Н.С. Пряжников. –М.: Ассоциация «Профцентр», 2009. – 271 с.
53. Пряжников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения [Текст]: учеб. пособие. –М.: Изд-во НПО «Модек», 2009 –276 с.
54. Пряжников Н.С. Профорентация и личностное самоопределение [Текст]: учеб. пособие. –М.:Изд-во: Институт практической психологии Воронеж НПО, «МОДЭК»,2009. –197 с.
55. Резапкин Г.В.Я и моя профессия: программа профессионального самоопределения для подростков [Текст]: учеб. пособие. –М., 2007. –67 с.
56. Розин В.Н. Психология судьбы: программирование или творчество [Текст]// Вопросы психологии, –2008. –№1 –с. 98-105.
57. Рудакова О.А. Акмеологическое развитие личности будущего психолога как основа профессиональной компетентности [Текст]// ГПА (филиал) ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И.Вернадского». 2018. –с. 130-145.
58. Саронов А.Д., Калугин Н.И., Меньшиков А.П., Профессиональная ориентация молодежи [Текст]: учеб. пособие. –М.: Высшая школа. 2008. –209 с.
59. Слостенин В.А. Педагогика [Текст]: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб, заведений / В.А. Слостенин, И.О. Исаев, Е.Н. Шиянов; Под ред. В.А. Слостенина. –М.: Издательский центр «Академия», 2009. –576 с.
60. Соловьева Е.М. Подходы к определению понятия «карьерные ориентации» [Текст] материалы Всерос. научно-практ. конф. (заоч.), – 2012. –с. 24-27.
61. Степанский В.И. Психология проблемы выбора и профориентации [Текст]: учеб. пособие. –М., 2006. –298 с.
62. Черемис Д.Ю. Исследование представлений о карьерном росте

студентов-выпускников педагогического вуза [Текст]// Материалы всероссийской конференции студентов, аспирантов и молодых специалистов «Проблемы современной молодежи» –Курган, –2008. –С. 39-54.

63. Шамсутдинова В.А. Социальная адаптация студентов в процессе планирования профессиональной карьеры [Текст]: дис. канд. пед. наук. / Шамсутдинова В.А. –Москва. 2015. –215 с.

64. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство. [Текст]: монография. –СПб.: Питер, 2002. –336 с.

65. Cynthia N. Fuhrmann, Jennifer A. Hobin, Philip S. Clifford, Bill Lindstaedt Goal-Setting Strategies for Scientific and Career Success [Электронный ресурс]: статья. URL: <https://www.sciencemag.org/careers/2013/12/goal-setting-strategies-scientific-and-career-success>

66. Giovanni A. Career advancement and scientific performance in universities. [Электронный ресурс]: статья. URL: [https://www.researchgate.net/publication/257663407\\_Career\\_advancement\\_and\\_scientific\\_performance\\_in\\_universities](https://www.researchgate.net/publication/257663407_Career_advancement_and_scientific_performance_in_universities)

## Приложение 1.

### Методика диагностики ценностных ориентаций в карьере (тест Э.

#### Шейна в адаптации В. А. Чикера, В. Э. Винокуровой)

Ценностный компонент

Инструкция:

«Якоря карьеры», — это ценностные ориентации, социальные установки, интересы и т.п. социально обусловленные побуждения к деятельности, характерные для определённого человека. Карьерные ориентации возникают в начальные годы развития карьеры, они устойчивы и могут оставаться стабильными длительное время. При этом очень часто человек реализует свои карьерные ориентации неосознанно. Тест позволяет выявить следующие карьерные ориентации: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство.

Инструкция. Пожалуйста, ответьте на вопросы теста.

Тестовый материал.

Насколько важным для Вас является каждое из следующих утверждений?

Варианты ответов: 1 – абсолютно не важно, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 – исключительно важно

1. Строить свою карьеру в пределах конкретной научной или технической сферы.
2. Осуществлять наблюдение и контроль над людьми, влиять на них на всех уровнях.
3. Иметь возможность делать все по-своему и не быть стесненным правилами какой-либо организации.
4. Иметь постоянное место работы с гарантированным окладом и социальной защищённостью.

5. Употреблять свое умение общаться на пользу людям, помогать другим.
6. Работать над проблемами, которые представляются почти неразрешимыми.
7. Вести такой образ жизни, чтобы интересы семьи и карьеры взаимно уравновешивали друг друга.
8. Создать и построить нечто, что будет всецело моим произведением или идеей.
9. Продолжать работу по своей специальности, чем получить более высокую должность, не связанную с моей специальностью.
10. Быть первым руководителем в организации.
11. Иметь работу, не связанную с режимом или другими организационными ограничениями.
12. Работать в организации, которая обеспечит мне стабильность на длительный период времени.
13. Употребить свои умения и способности на то, чтобы сделать мир лучше.
14. Соревноваться с другими и побеждать.
15. Строить карьеру, которая позволит мне не изменять своему образу жизни.
16. Создать новое коммерческое предприятие.
17. Посвятить всю жизнь избранной профессии.
18. Занять высокую руководящую должность.
19. Иметь работу, которая представляет максимум свободы и автономии в выборе характера занятий, времени выполнения и т.д.
20. Оставаться на одном месте жительства, чем переехать в связи с повышением.

21. Иметь возможность использовать свои умения и таланты для служения важной цели.

22. Насколько Вы согласны с каждым из следующих утверждений?

Варианты ответов: 1 – совершенно не согласен, 2,3,4,5,6,7,8,9, 10 – полностью согласен

1. Единственная действительная цель моей карьеры – находить и решать трудные проблемы, независимо от того, в какой области они возникли.

2. Я всегда стремлюсь уделять одинаковое внимание моей семье и моей карьере.

3. Я всегда нахожусь в поиске идей, которые дадут мне возможность начать и построить свое собственное дело.

4. Я соглашусь на руководящую должность только в том случае, если она находится в сфере моей профессиональной компетенции.

5. Я хотел бы достичь такого положения в организации, которое давало бы возможность наблюдать за работой других и интегрировать их деятельность.

6. В моей профессиональной деятельности я более всего заботился о своей свободе и автономии.

7. Для меня важнее остаться на нынешнем месте жительства, чем получить повышение или новую работу в другой деятельности.

8. Я всегда искал работу, на которой мог бы приносить пользу другим.

9. Соревнование и выигрыш – это наиболее важные и волнующие стороны моей карьеры.

10. Карьера имеет смысл только в том случае, если она позволяет вести жизнь, которая мне нравится.



11. Предпринимательская деятельность составляет центральную часть моей карьеры.

12. Я бы скорее ушел из организации, чем стал заниматься работой, не связанной с моей профессией.

13. Я буду считать, что достиг успеха в карьере только тогда, когда стану руководителем высокого уровня в солидной организации.

14. Я не хочу, чтобы меня стесняла какая-нибудь организация или мир бизнеса.

15. Я бы предпочел работать в организации, которая обеспечивает длительный контракт.

16. Я бы хотел посвятить свою карьеру достижению важной и полезной цели.

17. Я чувствую себя преуспевающим только тогда, когда я постоянно вовлечен в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования.

18. Выбрать и поддерживать определенный образ жизни важнее, чем добиваться успеха в карьере.

19. Я всегда хотел основать и построить свой собственный бизнес.

20. Я предпочитаю работу, которая не связана с командировками.

Ключ к тесту.

Профессиональная компетентность: 1, 9, 17, 25, 33.

Менеджмент: 2, 10, 18, 26, 34.

Автономия (независимость): 3, 11, 19, 27, 35.

Стабильность работы: 4, 12, 36.

Стабильность места жительства: 20, 28, 41.

Служение: 5, 13, 21, 29, 37.

Вызов: 6, 14, 22, 30, 38.

Интеграция стилей жизни: 7, 15, 23, 31, 39.

Предпринимательство: 8, 16, 24, 32, 40.

По каждой из восьми карьерных ориентаций подсчитывается количество баллов. Для этого необходимо, пользуясь ключом, суммировать баллы по каждой ориентации и полученную сумму разделить на количество вопросов (5 для всех ориентаций, кроме «стабильности»). Таким образом определяется ведущая карьерная ориентация - количество набранных баллов должно быть не менее пяти. Иногда ведущей не становится ни одна карьерная ориентация - в таком случае карьера не является центральной в жизни личности.

### Результаты:

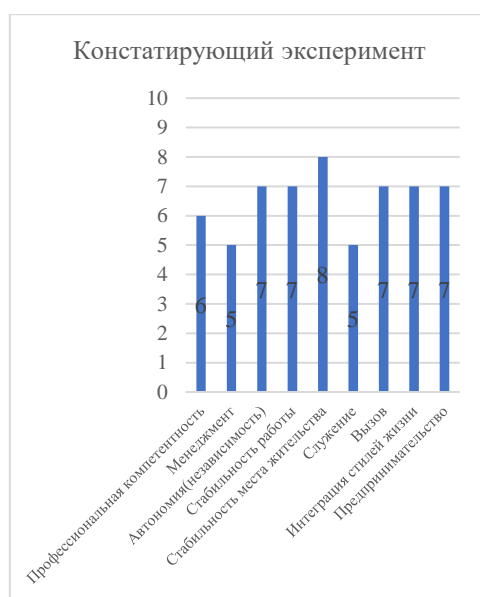


Рисунок 12. Констатирующий эксперимент

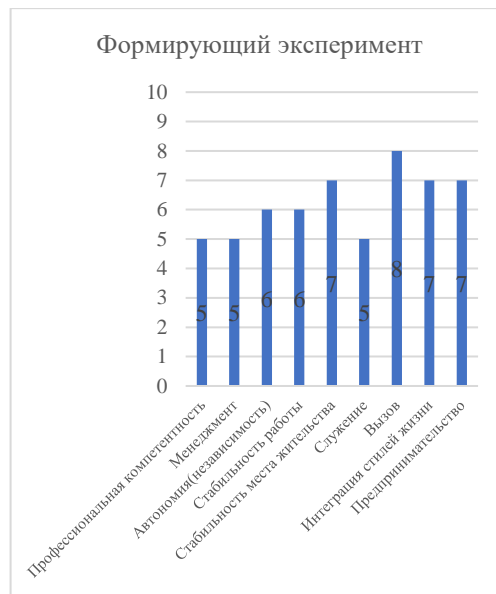


Рисунок 13. Формирующий эксперимент

## Приложение 2.

### Методика «Профессиональная готовность» (А.П. Чернявская)

Когнитивный компонент.

#### Инструкция:

Вам предлагается ряд утверждений об особенностях ваших представлений о мире профессий. Если вы согласны с тем, что написано в утверждении, то в бланке листа ответов поставьте знак «+», если не согласны – знак «-». Постарайтесь не думать долго над ответом, нас интересуют ваша первая реакция. Ответить необходимо на все вопросы:

1. Я отношусь к тем людям, которые выбирают не конкретную профессию, а уровень образования.
2. Я не принимаю серьезных решений мгновенно.
3. Когда мне нужно решиться на какое-то важное дело, я самым серьезным образом оцениваю свои способности.
4. Я знаю, в каких условиях я буду работать
5. Я анализирую свое 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 определенным 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 ждет 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 своем 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 узнаю, тем легче мне будет выбрать.
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 дает та или иная профессия.

36. Я считаю, что интуиция основана на знании.

37. Чтение справочников о профессиях ничего мне не дает.

38. У меня нет устойчивых взглядов на мое 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 обдуманый 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 знаю, что мне интересно.

48. Было время, когда я строил образ «идеальной профессии» без конкретного названия.

49. Когда я ищу 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 у меня играют большую роль.
56. Если я чего-то очень захочу, я преодолею любые препятствия.
57. У меня нет определенных 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 выбрать профессию и место работы (учебы), 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 мешает мне получить выбранную профессию, я легко поменяю ее на другую.
66. Я никогда не задумывался, по каким законам устроен мир профессий.
67. Я считаю, что люди, которые многого достигли в жизни, знали, почему они поступают так, а не иначе.
68. Практическая работа (в кружках, на УПК, практике) очень помогла мне в понимании мира профессий.
69. Я с трудом уживаюсь с другими людьми.
70. Я сознательно стремлюсь к достижению намеченных целей.
71. Любой совет, данный мне со стороны, может поколебать мой выбор профессии
72. Я знаю, что для меня в жизни важно.
73. Я не доверяю тому, что написано в книгах о профессиях.
74. Я планирую свою жизнь хотя бы на неделю вперед.

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



98. Я могу отказаться от многого, сейчас ценного для меня, ради перспективных профессиональных целей.

99. Я представляю, каким я буду через 10 лет.

Результаты оцениваются по шкалам в соответствии с ключом, где каждый ответ «Да» - 1 балл, «Нет» - 0 баллов. В результате количество баллов по каждой шкале делится на общее количество вопросов и получается цифра 1,2,3: 1- низкий уровень, 3-высокий, 2-средний.

Таблица 4. Ключ к тесту.

Шкала	Компонент	«Да»	«Нет»
А	Автономность	8 14 45 50	19 24 30 34 53 57 61 65 71 75 78 83 86 92 94 96
И	Информированность	1 4 7 21 27 40 48 68	13 35 37 66 73 76 80 84 91
Р	Принятие решения	2 3 11 16 25 31 36 42 47 51	20 58 63
П	Планирование	5 9 12 15 18 52 60 64 70 74 98 99	23 29 38 44 82 85 88 97
Э	Эмоциональное отношение	6 10 17 22 28 32 33	39 41 43 46 49 54 55 59 62 69 77 81 89 95

Шкала 1. «Автономность» показывает способности к рефлексии респондента по самоопределению на основе «собственного

законодательства», умение вычленять себя из мира окружающих людей, отделять свои цели от целей родителей и сверстников. Стремление испытуемого реализовать возможность в практических действиях, иметь глубокие знания и навыки хотя бы в одной области, мотивация достижения. Умение респондента прогнозировать профессиональный рост, инициатива и изобретательность, реализм в принятии карьерных решений.

Шкала 2. «Информированность» Информированность, осведомленность о мире профессий и умение соотнести информацию со своими особенностями. Знания испытуемого о мире профессий в целом и об отдельных профессиях или группах профессий. Знание таких понятий как предмет, цель труда, орудия производства, трудовая дисциплина, принципы оплаты, структура предприятия; знания о приобретении конкретных профессий; способность вынести суждение о соответствии специфики собственной личности профессиональной деятельности.

Шкала 3. «Принятие решения». Способность выбрать один путь профессионального развития при наличии нескольких возможных, умение учитывать все факторы настоящей ситуации и перспективы, предусмотрительность, проницательность, решительность, адекватность оценки потенциального риска принятого решения.

Шкала 4. «Планирование». Способность вычленить главную цель профессионального самоопределения, поставить конкретные цели, определить пути и средства их достижения, прогнозировать возможные препятствия и построить возможные запасные варианты.

Шкала 5. «Эмоциональное отношение». Показатель аффективно-эмоционального отношения к ситуации выбора профессии, к разным профессиям, к представителям определенной профессии. Общий эмоциональный настрой при выборе профессии.

Результаты:

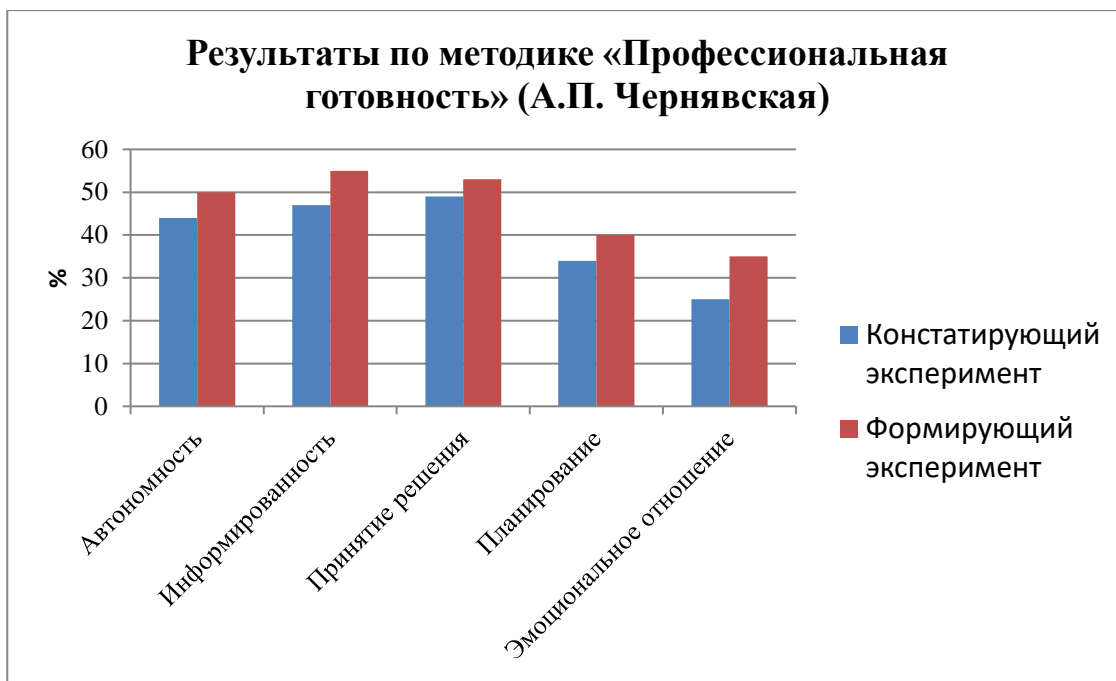


Рисунок 14. Результаты по методике «Профессиональная готовность»

### Приложение 3.

#### Методика исследования карьерной самооффективности (Н. Бетц, адаптация Д. Бондаренко, Е. Могилевкина)

Рефлексивно-оценочный компонент.

##### Инструкция:

Методика включает в себя 25 вопросов, базируется на представлении о важной роли таких мотивационных феноменов, как «карьерная интуиция», «карьерная причастность» и «карьерная устойчивость». Центральным аспектом мотивации считают идентификацию с карьерой, соотносящуюся со степенью идентификации с выполняемой работой (Е.А. Могилевкин, 2007).

Испытуемому дается инструкция оценить, в какой степени согласны с приведенными высказываниями, используя шкалу от 1 до 5, где «1» означает «в очень малой степени», или «очень редко», а «5» - «в очень большой степени» или «очень часто».

Данная методика включает в себя 25 утверждений, распределенных по пяти шкалам:

1. профессиональная осведомленность - уровень знаний об особенностях профессиональной деятельности в той или иной сфере;
2. самооценка - представление о своих карьерных возможностях относительно своих сильных и слабых сторон;
3. карьерное целеполагание - способность ставить карьерные цели;
4. карьерное планирование - способность определять сроки и ресурсы для достижения карьерных целей;
5. способность решать карьерные проблемы - умение осознать карьерные проблемы и найти способы их решения.

Испытуемым предлагается инструкция: внимательно прочитайте приведенные ниже утверждения и отметьте для каждого из них, насколько вы уверены в том, что сможете выполнить поставленные задачи.

Обработка и интерпретация результатов происходит с помощью ключа.

Вопросы:

1. У вас есть конкретная цель карьеры?
2. Вы планируете свою карьеру?
3. Вы осознаете свои сильные и слабые профессиональные качества?
4. Вас интересует мнение значимых для вас коллег?
5. Вы меняете или пересматриваете цели своей карьеры на основании новой информации относительно вас или вашей ситуации?
6. Вы стремитесь к выполнению такой работы, которая направлена на достижение цели вашей карьеры?
7. Вы часто работаете сверхурочно?
8. Вы часто думаете о своей работе в свободное время?
9. Для вас важны ваше должностное положение, статус?
10. Вы повышаете свою профессиональную квалификацию на специализированных курсах?
11. Вы в курсе состояния дел вашей организации в целом?
12. Вы непосредственно участвуете в определении основных направлений вашей работы?
13. Вы посвящены в стратегические планы руководства вашей организации?
14. Вы поощряете сами себя по окончании конкретного рабочего задания?
15. Вы ставите перед собой сложные, но достижимые цели в своей работе, непосредственно связанной с карьерой?

16. Вы беретесь за выполнение заданий, по которым у вас отсутствует или не хватает информации?

17. Вы ищете возможности к взаимодействию с влиятельными лицами вашей организации?

18. Вы помогаете вашим коллегам по работе?

19. Вы устанавливаете дружеские взаимоотношения с коллегами из других подразделений вашей организации?

20. Вы можете выполнить свою работу в отсутствие вашего непосредственного руководителя?

Обработка, нормы и интерпретация результатов.

1. Алгебраическая сумма баллов по высказываниям с 1 по 6 определяет уровень развития такого аспекта мотивации к карьере, как карьерная интуиция. Значения показателей по данному аспекту для специалистов и руководителей различных уровней управления приведены в таблице:

Высокая степень развития карьерной интуиции характерна для работников, реально оценивающих свои карьерные перспективы, опирающихся если и не на осознанное, то на интуитивное понимание своих сильных и слабых сторон в отношении профессионального и должностного продвижения. Такие работники умело модифицируют свои карьерные цели и активно действуют в достижении этих целей.

Низкий уровень развития карьерной интуиции характерен для работников, недостаточно эффективно использующих свои личностные ресурсы для продвижения по службе. Такие работники могут иметь неадекватные (или заниженные, или завышенные) карьерные ожидания. Они не очень охотно схватывают и усваивают новые методы работы.

2. Алгебраическая сумма баллов по высказываниям с 7 по 13 определяет уровень развития такого аспекта мотивации к карьере, как карьерная причастность.

## Результаты:

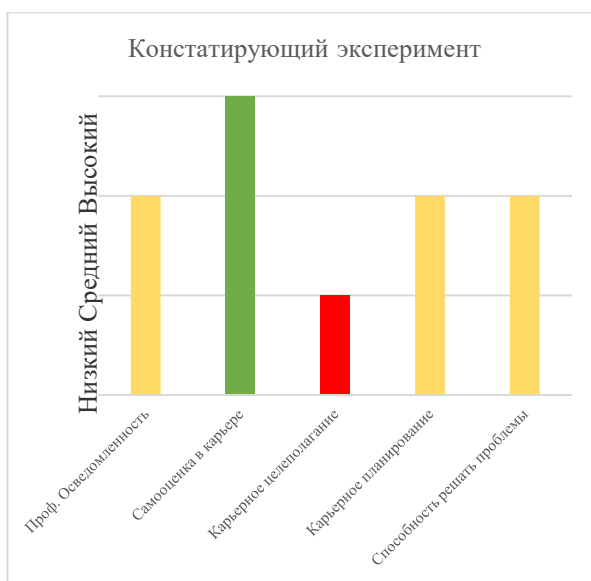


Рисунок 15. Констатирующий эксперимент

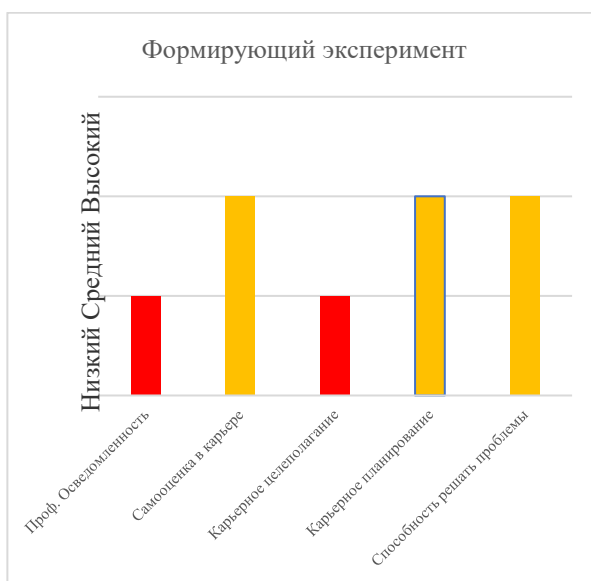


Рисунок 16. Формирующий эксперимент

## Приложение 4.

### **Анкета «Включенность обучающихся в конкурсную, проектную, информационную, профессиональную и квазипрофессиональную деятельность по профилю подготовки»**

Операционный компонент.

#### Инструкция:

Необходимо ответить на вопросы анкеты «Да» или «Нет»

Вопросы:

1. Работаете ли Вы по профессии или специальности, совмещая с обучением или в летний период?
2. Работали ли Вы по специальности, профессии в течении этого года?
3. Приходилось ли Вам работать по профессии на практике?
4. Участвуете (или участвовали) ли Вы в конкурсах профессионального мастерства, например «WorldSkills», «AgroSkills»? Участвовали ли Вы в конкурсах в течение этого года?
5. Есть ли у Вас опыт участия и организации профессиональных площадок на городских и краевых мероприятиях, форумах в течении этого года?
6. Участвовали ли вы в проектной деятельности в рамках получаемой специальности в этом году?
7. Работали ли Вы, проходили ли практику по профилю подготовки? При этом появился у Вас интерес к профессии? Или пропал?
8. Есть ли у вас желание участвовать в профессиональных мероприятиях, событиях? Могли бы вы сами организовать на это, или пойдете, только если заставить?



9. Вы чаще принимаете позицию организатора? Исполнителя?  
Или избегаете подобных событий и вовлечений?

10. Был ли у Вас опыт работы? Вы часто думаете о том, что  
выбрали специальность, которая Вам не подходит?

Результаты:

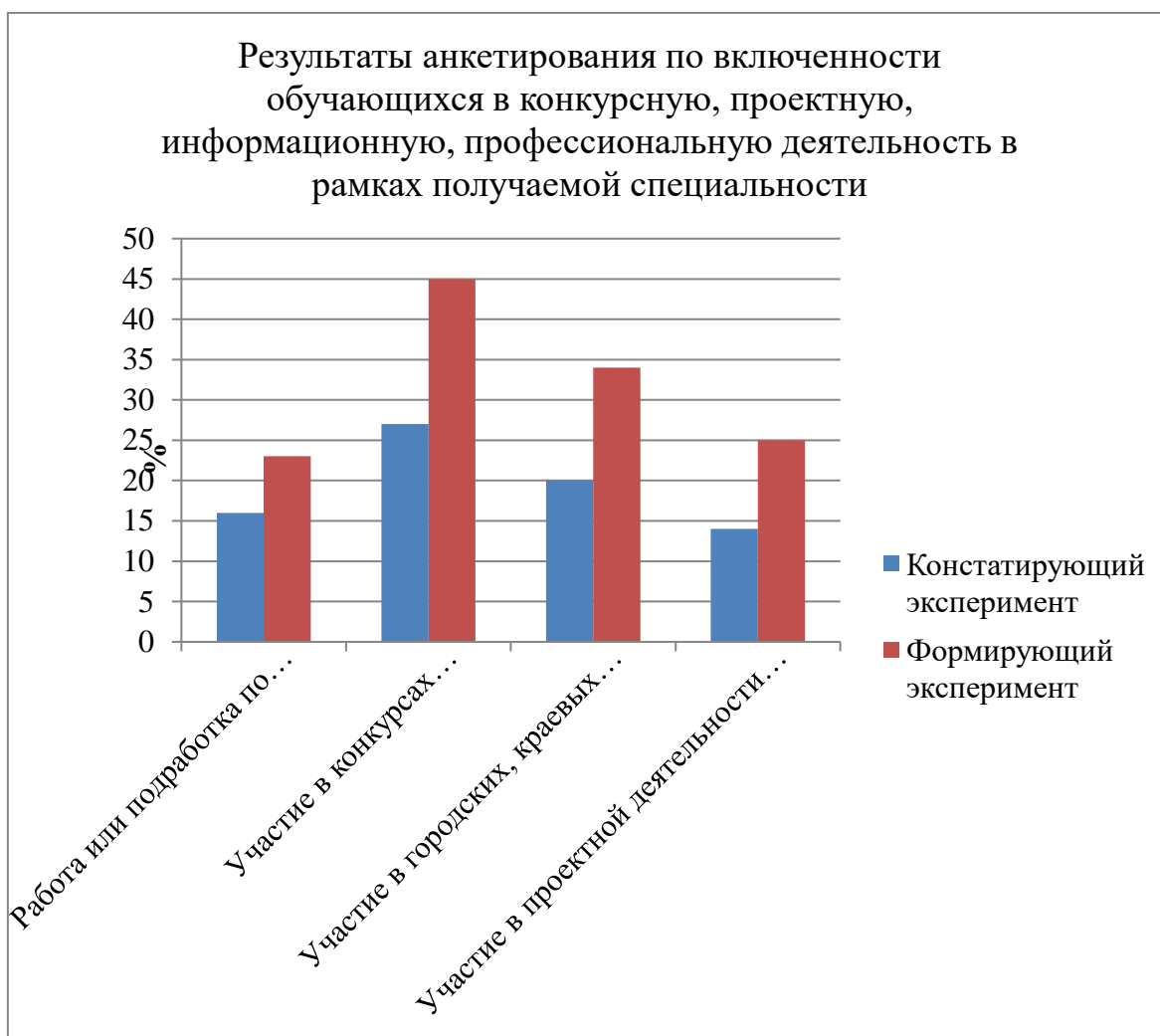


Рисунок 18. Результаты анкетирования по включенности в деятельность

## **Приложение 5.**

### **Психолого-педагогическая программа формирования профессиональных карьерных ориентаций у обучающихся в учреждениях среднего профессионального образования**

Актуальность разработки программы. На основе констатирующей диагностики сформированности профессиональных карьерных ориентаций у студентов техникума в нашем исследовании был выявлен преимущественно низкий уровень по большинству показателей. В соответствии с данным результатом логичным решением было требование пересмотреть и оптимизировать работу в формирующем направлении, относительно параметров изучаемой тематики. В основе оптимизации показателей было решено создать формирующую программу воздействия на профессиональные карьерные ориентации в ключе оптимизации уже имеющихся наработок внутри организации с применением современных методов и технологий воздействия.

Введение. Программа формирования профессиональных карьерных ориентаций обучающихся учреждения среднего профессионального образования актуальна для многих учреждений не только данного уровня, но и применима относительно других уровней образования выше школьного, так как официальная статистика говорит о том, что в результате больше половины выпускников не устраиваются на работу по специальности или профессии.

Принятие Федерального закона «Об образовании» в Российской Федерации №273-ФЗ от 29.12.2012г. и государственной программы «Развитие образования» на 2018-2025 годы определило новые пути развития системы профессионального образования, которые в основе своей направлены на качественное обучение молодежи с дальнейшей ориентацией

на профессиональную деятельность по профессии или специальности, на достижение максимальной эффективности образования.

Подготовка специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих, служащих является одним из важнейших уровней системы образования и гарантом обеспечения и социально-экономического развития Красноярского края, других регионов, из которых приезжают учиться студенты и Российской Федерации в целом.

В соответствии с этим актуализируется задача профессиональной ориентации в карьере первокурсников (для непосредственной профориентации студентов) и школьников (для профессионального самоопределения).

Новизна представленной программы заключается в определении современных подходов к организации формирования профессиональной карьерной ориентации у студенческой молодежи при реализации основных профессиональных образовательных программ на основе ФГОС СПО новой генерации.

Профессиональная карьерная ориентация- представлена как научно обоснованная система подготовки молодежи к свободному и самостоятельному выбору, фиксации личности в профессии, ориентации на карьерное становление, призванная учитывать индивидуальные особенности каждой личности студента, а также необходимость рационального распределения трудовых ресурсов в интересах общества и государства.

Актуальностью данной программы является наличие возможности решения общественной проблемы по преодолению противоречия между обоснованными потребностями социума в качественной структуре кадров и противоположной ситуации со сложившимися субъективными профессиональными стремлениями молодежи. В своей сути система профессиональной карьерной ориентации должна повлиять на формирование

психологических показателей студентов, выбор жизненного пути молодёжи, готовность к самореализации в профессии, адаптации начинающих специалистов к профессии.

Успешность и качество профессиональной карьерной ориентации, как продолжения профессионального выбора и освоения профессиональных компетенций влияет на дальнейшее жизненное развитие. Поэтому одним из центральных вопросов и проблем личности, в становлении человека в его профессиональной карьере, является вопрос о поиске, выборе и овладении профессией. Требования современного производства к уровню профессиональной подготовленности сотрудников и специалистов возросли, что актуализирует проблемы профессиональной карьерной ориентации молодёжи, поскольку профессиональные стремления, знания, ценности значительной части молодёжи не соответствуют потребностям экономики и агропромышленного комплекса, сферы услуг в кадрах определенной профессии.

По данным Государственной службы занятости Российской Федерации из всех безработных, состоящих на учете в центре занятости, более 33 процента - молодёжь от до 28 лет.

Деятельность техникума в рамках профессиональной карьерной ориентации направлена на выполнение одного из главных направлений государственной политики – повышение конкурентоспособности. Большая роль отводится профессиональному образованию.

Цель программы: создание условий для формирования осознанного выбора и овладения профессией у студентов, активной адаптацией на рынке труда в соответствии с желаниями, склонностями и сформировавшимися способностями с учетом потребности в специалистах агропромышленного комплекса, сферы услуг и общества в целом.

Цель программы: посредством создания необходимых условий обеспечить оптимальный путь содействия в формировании ценностных, когнитивных, рефлексивных и деятельностных показателей профессиональных карьерных ориентаций у обучающихся.

Задачи:

1. Изучить входной уровень профессиональных карьерных ориентаций у студентов;

2. Внести изменения в нормативные основы дополнительного модуля «Планирование карьеры»;

3. Применить на практике нововведения в рабочий, календарно-тематический план, фонд оценочных средств дополнительного модуля «Планирование карьеры» в рабочей группе;

4. Включить студентов в деятельность проектных команд по специальности в режиме работы проектных и грантовых конкурсов;

5. Организовать рабочие группы студентов, занимающиеся организацией и проведением квазипрофессиональных мероприятий, обеспечить условия их реализации;

6. Включать студентов в городские, региональные мероприятия в рамках карьерных и профессиональных мероприятий, способствовать созданию событий, направленных на профессиональную карьерную ориентацию;

7. Поддерживать инициативы и деятельность студентов по аспектам расширения и популяризации специальностей, профессий, позволять в широком спектре проявлять себя в профессии;

8. Пригласить передовых специалистов отрасли и привлечь к мотивационной работе со студентами;

9. Провести контрольный срез профессиональных карьерных ориентаций для определения эффективности работы в группе с введением условий.

Сроки реализации. Реализация программы проходит в 2 этапа, на протяжении 2 учебных семестров в одной студенческой группе обучающихся по одной специальности с учётом её особенностей.

Разделы программы:

1. Организация правовой и методической основы для внедрения программы.
2. Дополнительный образовательный модуль в рамках формирования когнитивных показателей.
3. Профессиональные и квазипрофессиональные события как основа ценностной ориентации.
4. Конкурсы профессионального мастерства как элемент деятельностного обеспечения.
5. Деловые игры, дебаты, дискуссии как элемент рефлексии.
6. Необходимые социальные и методические ресурсы.

Задачи:

1. Включение КГБ ПОУ «Красноярский аграрный техникум» в работу по совершенствованию форм и методов профессиональной деятельности, подбору профессионально ориентированных абитуриентов;
2. Использование инновационных подходов в организации деятельности техникума в области профессиональной карьерной ориентации студентов;
3. Развитие сотрудничества и партнерских связей между образовательной организацией иными образовательными организациями, общественными объединениями и структурами, а также работодателями;
4. Диагностика, формирование профессиональных карьерных ориентаций у студентов посредством реализации дополнительного образовательного модуля, дисциплины «Планирование карьеры»;

5. Включение студентов в квазипрофессиональные события, мероприятия, конкурсы профессионального мастерства;

6. Популяризация опыта работы техникума в области профессиональной карьерной ориентации студентов.

Основные направления программы:

- Взаимодействие с предприятиями и организациями;

- Взаимодействие с образовательными организациями города и района;

- Организация и реализация мероприятий в техникуме по вопросам профессиональной карьерной ориентации молодежи;

- Реализация дополнительного профессионального модуля, дисциплины «Планирование карьеры» на всех специальностях;

- Организация и участие во внешних мероприятиях, направленных на формирование профессиональных карьерных ориентаций в молодежной среде.



Рисунок 19. Схема программы формирования карьерных ориентаций





Рисунок 20. Схема взаимодействия заинтересованных организаций и родителей.

### **Раздел 1. Координация действий в профессиональной карьерной ориентации.**

Цель: обеспечение координации действий в рамках формирования профессиональных карьерных ориентаций у студентов.

Задачи: подготовка планов работы по формированию профессиональных карьерных ориентаций, совместной работы КГБ ПОУ «Красноярский аграрный техникум» с заинтересованными организациями, предприятиями: образовательными организациями, молодежными центрами, центрами занятости населения, работодателями.

### **Раздел 2. Профессиональное карьерное просвещение.**

Просвещение в рамках профессиональной карьерной ориентации: профориентация, профессиональная пропаганда и агитация, лекции, семинары, дебаты, лекции дополнительного модуля «Планирование карьеры».

Цель: развитие интереса к получаемым профессиям, формирование ценностного, многопланового представления молодёжи о предприятиях, профессиях.

Задачи:

- профессиональная карьерная ориентация обучающихся в рамках знаний;
- подготовка методических материалов по вопросам профориентации.

Формы работы:

1. Создание уголка профориентации;
2. Проведение дней профориентации;
3. Встречи с представителями рабочих профессий;

4. Лекции о различных отраслях агропромышленного комплекса, сферы услуг, профессиях;
5. Циклы видеопрезентаций, показа ТВ передач, рубрики в газете;
6. Работа «выездной агитбригады»;
7. Создание профессиограмм;
8. Экскурсии на предприятия.

### **Раздел 3. Предварительная и итоговая профессиональная диагностика**

Задачи: изучение характерных особенностей личности студентов: ценностных ориентаций, интересов, потребностей, склонностей, способностей, когнитивных показателей, оперативных показателей включенности, профессиональной направленности, профессиональных намерений, мотивов выбора профессии, черт характера, темперамента, состояния здоровья.

Формы работы: анкетирование, психологическая диагностика, наблюдение, опросники.

### **Раздел 4. Профессиональная консультация.**

Цель: оказание индивидуальной помощи в выборе профессии со стороны специалистов – профессиональных консультантов, преподавателей посредством проведения дополнительного образовательного модуля «Планирование карьеры».

Задачи: подведение студентов к осознанному выбору профессии; информирование о профессиональной подготовке и трудоустройстве; оказание помощи в профессиональном выборе и адаптации.

Формы работы: коллективные, групповые, индивидуальные.

### **Раздел 5. Профессиональный отбор.**

Цель: выбор студентов, которые с наибольшей вероятностью смогут успешно освоить данную профессию и выполнять, связанные с ней трудовые

обязанности, формирование знаний, умений и навыков в определенной деятельности через профессиональную подготовку.

Задачи: определить профессиональную пригодность студента через поиск профессиональных ценностей, склонностей, рефлексии, знаний и применения; заполнение профориентационной карты человека; осуществление профессиональной подготовки.

Формы работы: беседы, анкетирование, тестирование, профессиональная подготовка на базе техникума.

### **Раздел 5. Квазипрофессиональные события.**

Цель: оптимизация адаптации молодёжи к осваиваемой профессии через включение студентов в организацию и проведение профессиональных мероприятий: внешних и внутриорганизационных, включение в участие в конкурсы профессионального мастерства «WorldSkills» и «Абилимпикс».

Задачи:

-формирование у молодёжи установки на самоанализ и самосовершенствование;

-развитие навыков общения и поведения в коллективе и профессиональной среде.

Формы работы: тренинги, индивидуальная беседа, организация соревнований между группами, изучение уровня коммуникабельности, создание ученических бригад по выпуску продукции в учебных мастерских, включение в проектную деятельность, включение в конкурсы профессионального мастерства, организация профессиональных площадок и событий.

### **Раздел 6. Профессиональное воспитание.**

Цель: формирование у студентов чувства профессионального долга, ответственности, профессиональной чести и достоинства.

Задачи: организация профессиональных массовых мероприятий, праздников; создание стендов, посвящённых передовикам производства; проведение конкурсов «Лучший в профессии, специальности»; организация встреч с выпускниками.

Одним из важных показателей эффективности профориентации служит процент молодёжи, добившихся реализации своих ранее намеченных планов при условии, что они отвечают потребностям региона.

Чем больше число молодёжи избирают рекомендованные им профессии, тем выше действенность формирования профессиональных карьерных ориентаций и эффективность работы.

### План реализации мероприятий формирующей программы

Таблица 5. План реализации программы.

№	Содержание	Сроки исполнения	Ответственный
<b>РАБОТА С ОБУЧАЮЩИМИСЯ</b>			
1.	Координация действий организации в проведении мероприятий формирования профессиональных карьерных ориентаций	Сентябрь-октябрь	Администрация Зам директора по ВР
2.	Проведение и включение студентов в групповые информационно-справочных консультации, мероприятия, встречи, деловые игры, события, тренинги со студентами по формированию профессиональных карьерных ориентаций	В течение года	Соц. Педагог. Педагог-психолог. Зам директора по ВР
3.	Проведение индивидуальных профконсультаций с неопределившимися обучающимися в области выбора рабочего места	2 раза за семестр	Специалисты молодежных организаций. Соц. Педагог. Педагог-психолог.
4.	Включение в экскурсии, дни открытых дверей для студентов на	1 раз в 2 недели	Классные руководители. Администрация.

	базе предприятий, университетов.		Воспитательная служба
5.	Мониторинг профнамерений посредством заполнения профориентационной карты студента	2 раза за семестр	Соц. Педагог. Педагог-психолог.
6.	Включение студентов в профессиональную проектную деятельность	В течение года	Учебная часть. Преподаватели
7.	Включение студентов в конкурсы профмастерства WorldSkills	В течение года	Председатели цикловых комиссий
8.	Совместное проведение квазипрофессиональных событий с молодежными центрами, работодателями	В течение года	Специалисты организаций
9.	Проведение профессионального отбора среди студентов	В конце семестра	Соц. Педагог. Педагог-психолог. Представители МЦ
10.	Организация мероприятий профессионального воспитания на базе общежития техникума	В течение года	Воспитатели
11.	Предварительная и итоговая профдиагностика	В начале семестра и в конце года	Соц. Педагог. Педагог-психолог.
<b>РАБОТА С РОДИТЕЛЯМИ</b>			
1.	Проведение родительских собраний По данной тематике	3 собрания за семестр: сентябрь, декабрь, май.	Воспитательная служба
2.	Индивидуальные консультации для родителей	В течение года	Классные руководители.
3.	Организация тематических групповых бесед с родителями по основным вопросам подготовки детей к осознанному выбору рабочего места и карьерных перспектив	В течение года	Соц. Педагог. Педагог-психолог. Внешние специалисты
4.	Проведение анкетирования родителей с целью выявления их отношения к выбору	2 раза в учебный год	Соц. педагог. Педагог-психолог

	работы		
5.	Привлечение родителей к участию в формирующем эксперименте: работе техникума с обучающимися (экскурсии, профессиографические встречи)	В течение года	Классные руководители, техникум, соц. педагог
6.	Обобщение и пропаганда лучшего опыта воспитания в семье по подготовке детей к сознательному выбору профессии.	В течение года	преподаватели техникума
7.	Обобщение опыта и создание методических материалов	В конце года	методисты

### Ожидаемые результаты реализации программы

№ п/ п	Ожидаемые результаты	Предполагаемые показатели	
		Качественные	Количественные
1.	Выполнение плана набора студентов	Осознанный выбор профессии	100%
2.	Создание системы непрерывной профессиональной подготовки	Повышение качества профессиональной подготовки	Увеличение числа договоров с образовательными организациями
3.	Расширение профильного обучения	Заключение договоров с образовательными организациями	12

4.	Расширение взаимодействия с центром занятости населения	Повышение уровня квалификации	11
5.	Укрепление социальных связей с социальными партнерами и работодателями	Увеличение мест прохождения производственной практики студентов	8

### **Программа дополнительного модуля «Планирование карьеры».**

Программа разработана в соответствии с актуальными нормативно-правовыми установками и не противоречат основам в федеральных государственных образовательных стандартов (далее - ФГОС) по специальности среднего профессионального образования (далее - СПО) «\*» (базовая подготовка).

Рабочая программа составлена Цалобановым Н.В..

Содержание:

1. Паспорт рабочей программы учебной дисциплин;
2. Структура и содержание учебной дисциплины.

### **1. ПАСПОРТ ДИСЦИПЛИНЫ ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ**

Рабочая программа учебной дисциплины является частью основной профессиональной образовательной программы в соответствии с ФГОС по специальности «\*». Рабочая программа может быть использована в дополнительном профессиональном образовании (в программах повышения квалификации и переподготовки) работников в области экономики и управления.

**1.2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы:** дисциплина входит в общеобразовательный социально-экономический цикл как дисциплина по-выбору.

**1.3. Цели и задачи дисциплины - требования к результатам освоения дисциплины:**

**Целью** освоения дисциплины Планирование карьеры является подготовка студентов к самостоятельному поиску работы, взаимодействию с работодателем, адаптации к рынку труда и формированию компетенций, необходимых для трудоустройства и построения карьеры.

Специалист в области права и организации социального обеспечения должен обладать общими компетенциями:

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.

ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.

ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.

ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного



развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

**В результате освоения дисциплины обучающийся должен уметь:** самостоятельно искать работу, составлять резюме и сопроводительное письмо; выявлять компетенции, необходимые для трудоустройства, адаптации в профессиональной деятельности и коллективе, и разрабатывать план их развития; владеть техниками переговорного процесса и способами разрешения конфликтных ситуаций.

**В результате освоения дисциплины обучающийся должен знать:** понятие, виды, этапы карьеры, карьерные кризисы;

правила делового поведения (речевую культуру деловой беседы, телефонного разговора, ведение переговоров, основы имиджа делового человека); основы целеполагания и управления временем;

способы поиска работы; этапы отбора в компанию (резюме, сопроводительное письмо, тестирование, деловые игры, интервью, интервью по компетенциям, стрессовое интервью); ситуацию на рынке труда и возможности развития карьеры в выбранной сфере деятельности;

**1.4. Количество часов на освоение программы дисциплины:**

максимальной учебной нагрузки обучающегося - 48 часов, в том числе: обязательной аудиторной учебной нагрузки обучающегося - 32 часа; самостоятельной работы обучающегося - 16 часа.

## 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ

### 2.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы на очном отделении

Таблица 6. Объем учебной дисциплины

Вид учебной работы	Распределение по семестрам
	1 семестр

<b>Максимальная учебная нагрузка (всего)</b>	<b>48</b>
<b>Обязательная аудиторная учебная</b>	<b>32</b>
<b>В т.ч. практические</b>	<b>2</b>
<b>Самостоятельная работа обучающегося</b>	<b>16</b>
<b>Итоговая аттестация в форме дифференцированного зачета</b>	

### Тематический план и содержание учебной дисциплины Планирование карьеры

Тема 2.4. Виды корпоративной культуры.	Содержание учебного материала 1 Организационные правила (взаимоотношения внутри организации, с поставщиками, клиентами организации, основные ценности организации)	2 2	2
<b>Раздел 3. Деловые отношения с коллегами, подчиненными,</b>		<b>8</b>	
Тема 3.1. Миссия предприятия.	Содержание учебного материала 1 Миссии действующих предприятий (Миссия Р.У.Салла и т.д.)	2 2	3
Тема 3.2. Этические нормы делового общения.	Содержание учебного материала 1 Власть и подчинение, соблюдение норм делового общения между руководителем и подчиненным. Образцы и эталоны подчиненных и руководителя. Особенности женской и мужской карьеры. Мотивация и манипулирование.	2 2	2
Тема 3.3. Личность. Нравственные основы личности	Содержание учебного материала 1 Социально-психологические типы личности работников и подходы к управлению. Теории личности. Современные правила делового поведения (Максимы Дж. Лича).	2 2	3
Тема 3.4. Деловые отношения	Содержание учебного материала 1 Теория ролей Роберта Квина. Теория командных ролей Р.М. Белбина. Понятие харизмы. Быстрые и медленные ресурсы. Теории лидерства: теория черт лидера, интерактивная теория, ситуационная теория, вероятностные теории лидерства, нормативная модель В. Вроома. Ф и А. Яго, теория путей и целей Р. Дж. Хауса, теория лидерских ролей.	2 2	1
<b>Раздел 4. Этика делового</b>		<b>8</b>	
<b>Наименование разделов и тем</b>	<b>Содержание учебного материала, практические работы, самостоятельная работа обучающихся</b>	<b>Объем часов</b>	<b>Уровень</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Раздел 1. Введение в планирование карьеры</b>		<b>4</b>	<b>1</b>
Тема 1.1. Понятие, этапы и стадии карьеры.	Содержание учебного материала 1 Понятие карьеры. Этапы карьеры. Карьерные кризисы	2	1
Тема 1.2. Подходы к типологизации карьеры.	1 Подходы к типологизации карьеры. Виды карьеры: вертикальная, горизонтальная, диагональная, центростремительная.	2	1
<b>Раздел 2. Ценностные ориентации в карьере.</b>		<b>8</b>	
Тема 2.1. Ценностные ориентации в карьере.	Содержание учебного материала 1 «Якоря карьеры», методика диагностики ценностных ориентаций в карьере Э. Шейн. Компетентность и компетенции, которые оценивают работодатели, их виды (общекорпоративные, функциональные, менеджерские). Стратегический анализ: анализ слабых и сильных сторон личности, возможностей и угроз профессиональной среды. SWOT-анализ	2 2	1
Тема 2.2. Мотивы карьеры.	Содержание учебного материала 1 Основные мотивы карьеры. Движущие силы карьеры теории Д. Мак Клееланда, А. Маслоу. Тест «К чему стремятся люди?»	2 2	1
Тема 2.3. Корпоративная культура предприятия.	Содержание учебного материала 1 Понятие корпоративной культуры. Основные факторы и виды организационной культуры. Что нужно знать об отрасли, компании, должности.	2 2	1

Тема 4.1. Приветствия. Знакомства.	Содержание учебного материала		2	
	1	Основные правила делового контакта	2	
Тема 4.2. Деловой этикет	Содержание учебного материала		2	
	1	Речевая культура деловой беседы. Техника делового телефонного разговора.	2	2
Тема 4.3. Требования к деловому письму	Содержание учебного материала		2	
	1	Деловое письмо, церемонии и этикетные тексты. Правила составления делового письма, поддержание деловых отношений через поздравления партнеров, клиентов, спонсоров и т.д.	2	2
Тема 4.4. Ведение переговоров	Содержание учебного материала		2	
	1	Техники и технологии ведения переговорного процесса. Знакомство с приемами и образцами ведения эффективного переговорного процесса. Основные стили переговоров. Особенности национального этикета при ведении переговоров в современных условиях	2	2
<b>Раздел 5. Эффективное устройство на работу</b>			<b>4</b>	
Тема 5. 1. Эффективный поиск работы	Содержание учебного материала		1	
	1	Рынок труда. Способы поиска работы (веб-сайты компаний, сайты по поиску работы, кадровые агентства, ярмарки вакансий, мастер-классы от компаний и др.), их сильные и слабые стороны. Стандарты поиска работы. Дневник по поиску работы, вью.	1	3
Тема 5. 2. Прием на работу	Содержание учебного материала		2	
	1	Как подготовиться к собеседованию. Виды интервью: интервью по компетенциям, стрессовое интервью, проективное интервью, ситуационное интервью. Техники проведения интервью. Виды вопросов. Кейсы на собеседовании. <u>Самопрезентация</u> во время интервью.	2	3
Тема 5.3. Написание резюме	Содержание учебного материала		1	
	1	Резюме и правила его написания (инвентарь навыков, перечень сильных сторон, глаголы для резюме). Сопроводительное письмо.	1	2
<b>Самостоятельная работа:</b> Самостоятельная работа: Портфолио из письменных заданий: 2. Топ-5 интересных организаций; 3. Топ-5 потенциальных вакансий с описанием; 4. Список компетенций и навыков, необходимых для выбранной профессии; 5. Результаты прохождения психологического тестирования в интернете; 6. Резюме+ сопроводительное письмо; 7. Миссия крупного предприятия.			2	3
<b>Максимальная учебная нагрузка</b>			<b>34</b>	
<b>Обязательная аудиторная учебная нагрузка</b>			<b>32</b>	
			<b>2</b>	

Для характеристики уровня освоения учебного материала используются следующие обозначения:

1. - ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств);
2. - репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
3. - продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)

Рисунок 21. Рабочий план дисциплины «Планирование карьеры»