

*Демидко М.Н.*

**ПРОФИОРИЕНТАЦИЯ В ДОВУЗОВСКОЙ ПОДГОТОВКЕ КАК ОСНОВА  
БУДУЩЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРИГОДНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА**

*Республиканский институт профессионального образования*

*Минск, Беларусь*

**Аннотация.** В статье описываются подходы к профориентации молодежи в условиях довузовской подготовки, раскрывается роль профессионального отбора и профессиональной пригодности, предлагается примерная программа повышения привлекательности профессионального образования.

*Ключевые слова:* профессиональная пригодность, профессиональный отбор, профориентация.

*Demidko M. N.*

**CAREER GUIDANCE IN PRE-UNIVERSITY TRAINING  
AS A BASIS FOR THE FUTURE PROFESSIONAL SUITABILITY  
OF A SPECIALIST**

*Republican Institute of Professional Education*

*Minsk, Belarus*

**Abstract.** The article describes approaches to career guidance of young people in the conditions of pre-university training, reveals the role of professional selection and professional suitability, and offers an approximate program to increase the attractiveness of vocational education.

*Keywords:* professional aptitude, professional selection, career guidance

Цель довузовской подготовки в учреждениях профессионального образования – оказание помощи абитуриентам подтянуть профильные предметы, подготовиться к вступительным испытаниям, и в частности адаптироваться к учреждению высшего образования. Одной из задач довузовской подготовки сегодня может стать профориентационная работа по специальностям учреждения профессионального образования при котором абитуриенты проходят подготовку. Из-за ухудшения демографической ситуации и недостаточной профориентации молодежи на осмысленный выбор и получение профессионального образования снижается наполняемость учреждений профессионального образования поступающими на профессии не привлекательные с точки зрения современной молодежи. Способствуют такому состоянию и темпы переоснащения материально-технической базы учреждений образования, которые значительно отстают от темпов переоснащения организаций соответствующих отраслей экономики. С другой стороны можно отметить и недостаточную инициативу организаций-заказчиков по внесению предложений для обновления квалификационной структуры кадров и квалификационных требований должностей и профессий (ЕТКС и ЕКСД) в новых изменяющихся условиях. Перечисленные факторы непосредственно оказывают влияние на целесообразность разработки и реализации мероприятий профориентационной

направленности, способствующих определению и развитию у нынешних абитуриентов (в будущих перспективах – специалистов) профессиональной пригодности (индивидуальные различия по состоянию и степени выраженности профессионально значимых качеств и наличие зависимости между ними). Потребность в оценке профессиональной пригодности актуальна, когда имеет место «отсев» в ходе профессиональной подготовки лиц, у которых отмечается неудовлетворительное развитие необходимых для избранной профессии психологических качеств. Определение же профессиональной пригодности на начальных этапах обучения позволит оптимизировать индивидуально-личностный подход к обучающимся с целью развития у них профессиональных способностей до необходимого уровня.

Личностную профессиональную пригодность можно рассматривать как основу профессионального становления. Основные характеристики которой – это профессиональная мотивация личности (удовлетворение потребности в труде, самореализации и профессиональном самосовершенствовании); общая подготовленность личности для освоения профессии; объем компетенций (с учетом уровня профессионализации), необходимых для выполнения типовых и нестандартных трудовых задач; состояние индивидуально-психологических функций личности и, прежде всего, профессионально важных качеств для конкретной профессиональной деятельности, характеризующих когнитивные процессы и психомоторику, темпераментальные, характерологические и эмоционально-волевые особенности человека.

В соответствии с характеристиками личностной профессиональной пригодности можно условно выделить следующие группы абитуриентов:

безусловно пригодные – абитуриенты, которые по своим способностям, степени развития профессионально важных качеств, знаний, умений в полной мере соответствуют требованиям конкретной профессиональной деятельности (видам деятельности);

условно пригодные – лица, нуждающиеся в увеличении сроков обучения, изменении режима тренировок, так как их обучение или трудовая деятельность связаны с незначительными нарушениями (погрешностями);

непригодные – лица, не соответствующие предъявляемым к ним профессиональным требованиям, и соответственно успешность обучения в рамках данного профессионального поля не возможна [1].

Итак, профессиональная пригодность как предпосылка развития профессионального мастерства в будущем, – это сложное, интегрированное качество личности, результат личностного развития, определенный жизненным опытом и заданностью на уровне физиологического развития. Поэтому актуальна ее диагностика как на этапе профессионального самоопределения личности, так и в процессе обучения, через ее совершенствование.

Профессиональная пригодность может быть представлена у учащейся молодежи далеко не в полном объеме, но на момент диагностирования будет определяться как имеющаяся в тех или иных проявлениях (задатки, профессионально-значимые личностные качества и др.). А ее отсутствие обозначает не только профессиональную непригодность со всеми вытекающими

из нее последствиями, но и прогнозирует тщетность профессиональной подготовки в учреждении профессионального образования данного типа, тщетность дальнейших усилий, направленных на развитие высокого уровня мастерства личности и ее профессионализма.

Развитие эргономики, инженерной психологии, гигиены, физиологии и психологии труда свидетельствует о возрастающей роли человеческого фактора в сфере труда, проблемы как социальной, так физиологической и психологической, так как ведется всесторонний учет особенностей и возможностей (ограничений) человека, как бы вписанного в контур систем: человек-техника-среда. Данная проблема, касается поступающих в учреждения профессионального образования, и на предварительном этапе их подготовки профессиональный отбор выполняет диагностику индивидуальных характеристик личности требованиям, соответствующим профессии. Проблема профессионального отбора сформировалась на стыке таких наук, как физиология, психология, психофизиология, социология, педагогика, медицина, математическая статистика и базируется на теоретических основах этих наук и других научных дисциплин. К настоящему времени создана методология прогнозирования пригодности личности к различным видам деятельности и соответственно к обучению ряду специальностей [1].

Основной целью профессионального отбора является обеспечение максимального соответствия индивидуальных характеристик, особенностей и возможностей человека, тем общим и специфическим требованиям, которые предъявляет к нему тот или иной вид профессиональной деятельности. Результатом такого отбора может быть достижение наибольшей удовлетворенности своим трудом и всестороннее развитие личности молодого человека, различающегося по своим психофизиологическим возможностям. Ведущая роль в оценке профессиональной пригодности отводится изучению социально-психологических характеристик личности, в «значительной мере, определяющих успешность любой профессиональной деятельности» [2, с. 8].

Условно различают следующие основные виды профессионального отбора, такие как медицинский, социально-психологический, образовательный, психофизиологический. На уровне довузовской подготовки может стать актуальным социально-психологический отбор, так как в результате такого отбора выявляются социально обусловленные психологические свойства личности, в том числе и морально-нравственные личностные качества. Данные качества являются основой успешности работы будущего специалиста в коллективе, они отражают его готовность выполнять профессиональные (производственные) задачи и обязанности в любых условиях. Отметим, что личностный аспект изучения профессионально значимых свойств человека прежде всего связан с выявлением мотивационного аспекта личности [2], так как в процессе социально-психологического отбора выявляются и оцениваются такие черты личности, как ее направленность и мотивация в виде целей, стремлений и интересов. Чтобы профессиональная деятельность, выполняемая будущим специалистом, соответствовала современным тенденциям развития общества и способствовала реализации его творческого потенциала, а не превратилась в

вынужденное распределение труда необходимо уделять особое внимание проблемам мотивации профессиональной деятельности. В научной литературе выделяется шесть основных групп мотивов профессиональной деятельности:

1. Широкая социальная мотивация (ориентация на интересы общества, понимание значимости и важности своего труда), может быть выражена таким мотивом как благотворительность и др.

2. Коллективистская мотивация (стремление внести вклад в достижение общеколлективных целей), может быть выражена такими мотивами как уважение, оценка коллег и др.

3. Мотивация аффилиации (желание принадлежать к конкретному коллективу), может быть выражена следующими мотивами – возможность руководства, социальный статус и др.

4. Процессуальная мотивация (интерес к процессу труда по специальности), может быть выражена мотивами независимости и творчества.

5. Мотивация самоактуализации (стремление полнее выразить свои возможности и способности), может быть выражена в мотивах самовыражение, личностные достижения и др.

6. Денежная мотивация (потребность повышения уровня своего благосостояния, стремление иметь более высокий заработок), может быть выражена таким мотивом как финансовая защита.

Таким образом, организовав анкетирование учащихся уже на этапе допрофессиональной подготовки по выявлению ведущих мотивов профессиональной деятельности возможно на основе анализа результатов анкетирования определить соответственно оценивание ими места профессиональной деятельности в их жизни. Это позволяет выявить у абитуриентов их отношение к профессиональной созидательной деятельности по профессии или к деятельности потребительской, опосредованным фактором которой является заработная плата. Большинство абитуриентов, на наш взгляд сегодня будут относиться к профессиональной деятельности как к необходимости получения средств для существования. Однако в исследовании мотивов предстоящей профессиональной деятельности, как показывает действительность, молодежь в профессиональной деятельности стремится удовлетворить следующие основные потребности: экономически обеспечить свое существование; выполнять работу, которая нравится и в благоприятной среде; удовлетворить потребности в креативности, общественных связях и отношениях. Анализируя результаты анкетирования, теоретически можно выделить реальные мотивы абитуриентов в предстоящей профессиональной деятельности, такие как финансовая защита, оценка коллег, личностные достижения, возможность руководства, социальный статус, самовыражение, коммуникационные возможности, независимость, благотворительность, творчество.

Задачей на современном этапе становится формирование устойчивой мотивации молодежи к непрерывному профессиональному образованию, что может быть организовано уже на этапе довузовской подготовки в учреждении профессионального образования. Сегодня существуют различные формы организации профориентации, это традиционные, в том числе экскурсии и

нетрадиционные, такие как телевидение, компьютерные сети, социальные сети. Большинство учреждений профессионального образования для проведения профориентационной работы формируют комплекты учебно-методических материалов (кейсы), а также применяют электронные средства и информационно-электронный контент профессионализации молодежи. Профессионализация молодежи является одним из эффективных путей стабилизации рынка труда, удовлетворяющим реальные и перспективные потребности личности, социума и государства.

Одним из основных условий повышения привлекательности профессионального образования является разработка примерной программы профессионализации молодежи. Необходимо определить пути формирования глубокой мотивации и профессиональной направленности личности к построению карьеры, показать ее социальные, экономические и нравственные особенности и преимущества. Это требует анализа профессиональных предпочтений абитуриентов (возможно измерить на этапе довузовской подготовки), перспектив роста и развития будущих специалистов по отраслям экономики, формирования уверенного поведения на рынке труда.

Структура такой программы может быть представлена на наш взгляд ориентировочным блоком, включающим психолого-педагогические компоненты диагностического характера и профессиональным блоком, включающим вопросы, касающиеся непосредственно учебного процесса, ориентированного как на восприятие личностью профессии, так и на организацию профессиональных проб. Блоки данной программы частично могут быть реализованы в рамках довузовской подготовки абитуриентов по разнообразным траекториям, охватывающим как формальное, так неформальное и информальное профессиональное образование и соответствующие методы профориентационной работы.

И в заключение отметим, что построение современного общества и конкурентоспособной высокотехнологичной национальной экономики на основе внедрения мероприятий повышения привлекательности профессионального образования для молодежи, является перспективным направлением, открывающим новые возможности для профессионального образования, а применение новых, эффективных организационных форм, средств и методов профессионализации молодежи станет показателем культуры и качества профессионального образования. Актуальными становятся технологии сопровождения профессиональной карьеры человека, изучения готовности личности к возможной перемене поля профессиональной деятельности, переобучению и повышению квалификации в течение жизни.

### **Литература**

1. Бодров, В.А. Психология профессиональной пригодности: учеб. пособие для вузов / В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
2. Мотивация и поведение человека в сфере труда: сб. науч. тр. / НИИ труда. – М.: НИИ труда, 1990. – 188 с.