

инженерно-педагогических работников, изучения и внедрения передового опыта.

Производственное окружение в значительной степени влияет на содержание профессионального интереса учащихся.

Эмпирические наблюдения подтвердили справедливость этого принципа, поскольку наставники, имея высокий уровень профессионального мастерства, общенаучного кругозора и информированности, в значительной степени определяют резервы социально-культурного развития школьников.

Эффективность профориентационного воздействия зависит от того, переходит ли оно во внутренний план личности школьника. Определяется это в значительной степени влиянием фактора «социальная позиция», что обуславливает необходимость включения третьей группы условий.

Третья группа условий закладывает основу профессионального интереса как целостного свойства личности, прочность которого во многом зависит от возможности самоутверждения личности школьника в ученическом и трудовом коллективе.

Четвертая группа условий связана с осознанием учащимися своей профессиональной пригодности,

пониманием перспектив самореализации в конкретной профессиональной сфере.

Эта группа условий определяется адекватностью педагогических средств интеллектуальной готовности учащихся к труду: использование различных форм повышения производительности труда, возможностей экспериментирования и рационализации; проведение конференций, диспутов, выставок, способствующих формированию ответственности за самореализацию в будущей профессиональной деятельности, умению аргументировать свой профессиональный выбор.

Оптимальные условия для целенаправленного снятия пробелов воздействия на школьника появляются в том случае, если приобщение к социальной практике позволяет учащимся выделить и принять необходимые черты отношения к труду, критически относиться к деятельности своей и товарищей, формировать умение самопредвидения (в какой сфере деятельности возможна наибольшая самореализация).

На основе исходных принципов возможна оптимизация процесса становления профессиональных интересов старшеклассников.

Литература

1. Кочетов А.И. Содержание, формы и виды трудового воспитания школьников // Трудовое воспитание и профориентация школьников. Минск, 1984. С. 3 - 16.
2. Ильин В.С. Формирование личности школьника. М., 1984.
3. Климов Е.А. Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы. Казань, 1979.

Л. Ю. Ковалева, Е.Е. Федотова

РОЛЬ ПЛАНИРОВАНИЯ КАРЬЕРЫ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ЛИЧНОСТНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ

Томский государственный педагогический университет
Томский областной институт повышения квалификации работников образования

Научная актуальность и практическая значимость изучения проблем планирования карьеры в области управления и профессионального образования обусловлены объективными качественными переменами, которые характеризуют современную ситуацию на рынках труда и образовательных услуг. Рыночные отношения и возросшая конкуренция предъявляют новые требования к личности современного работника и потребителя образовательных услуг. От субъекта образовательной и профессиональной деятельности требуются такие, например, умения: грамотное стратегическое планирование своей профессиональной карьеры (наличие устойчивых целей профессиональной и личностной самореализации, определение эффектив-

ных способов достижения результатов, выбор форм самоконтроля и т. д.), готовность совершать правильные действия в ситуации смены места работы или переориентации на другие виды профессиональной деятельности, умение максимально раскрыть свои возможности в области жизненной и профессиональной карьеры.

В связи со сложностью прогнозирования в современных условиях конкретного будущего личности и общества в целом стратегической целью профессионального, карьерного самоопределения является не конкретный результат, а сам процесс продвижения в желаемом и возможном векторе или векторных разветвлениях. Суть карьерной стратегии - сам способ продвижения должен обеспечивать

оптимальное использование движущих механизмов и ослаблять действие любых факторов сдерживания и сопротивления [1].

Ряд социально-экономических тенденций (уменьшение пирамиды возможностей высококвалифицированных профессий, увеличение количества трудоспособного населения, превышение предложений над спросом на рынке труда и др.) делает особо острыми на сегодняшний день следующие противоречия:

1. Между объективными потребностями общества в кадрах (по профессиям) и профессиональными склонностями молодёжи.

2. Между существующим уровнем профессиональной подготовки молодёжи и требованиями к молодому специалисту.

3. Между существующей практикой подготовки учащихся к профессиональному самоопределению и требованиями современного рынка труда.

Активизация процессов личного и профессионального самоопределения оптимальна именно в период формирования личной идентичности (профессионального, политического, социально-нравственного самоопределения человека) [2].

Создание психолого-педагогических условий для успешной адаптации молодого человека в социуме и решения вопросов личного, профессионального самоопределения и развития позволит решить некоторые проблемы:

1) необоснованно высокие притязания учащихся, при достаточно низком уровне готовности к саморазвитию и самопознанию;

2) отсутствие системной подготовки учащихся к принятию решения о профессиональной карьере в рамках существующих общеобразовательных программ в школе;

3) отсутствие необходимого уровня рефлексии у старших школьников при принятии решения о профессиональном выборе и карьере;

4) недостаточность квалифицированной психолого-педагогической помощи учащимся в школе;

5) отсутствие у учащихся в школьной образовательной практике достаточного опыта практической, лично-значимой деятельности исследовательского характера;

6) низкий уровень информированности учащихся о специфике регионального (местного) рынка труда и образовательных услуг;

7) отсутствие достаточного количества учебно-методической литературы по проблемам профессионального самоопределения, социальной адаптации и планированию карьеры учащихся;

8) нехватка современных профинформационных технологий и услуг;

9) недостаточность развития навыка целеполагания, осознанной личностной мотивации к деятельности.

Одним из важнейших условий решения проблем профессионального и личного самоопределения молодежи является, на наш взгляд, возможность планирования карьеры. Согласно определению Э. Шейна, планирование карьеры понимается как «процесс медленного развития профессиональной самоконцепции и самоопределения в терминах собственных способностей, талантов, мотивов, потребностей, отношений и ценностей» [3, с. 231]. При этом планирование профессиональной карьеры должно осуществляться с учетом широкого смысла понятия «карьерера» как общей последовательности этапов развития человека в основных сферах жизни (семейной, трудовой, досуговой)... как активного продвижения человека в освоении и совершенствовании способа жизнедеятельности, обеспечивающего его устойчивость в потоке социальной жизни [1, с. 17]. Это позволит личности согласовать собственные профессиональные намерения с другими целями жизни, иными способами самореализации и саморазвития. Накопленный жизненный опыт, планы на будущее структурируются при организации процесса планирования карьеры в целостную концепцию жизни.

Образ настоящего и будущего К. А. Абульханова-Славская определяет как «стратегию жизни», которая является принципиальной, реализуемой в различных жизненных условиях и обстоятельствах способностью личности к соединению своей индивидуальности с условиями жизни, ее воспроизводству и развитию [4, с. 214]. Активность индивида в осуществлении своей жизненной стратегии определяется во многом программой, предшествующей деятельности и задающей контекст активности, а также предвосхищающей ее последствия. Данная программа состоит из притязаний человека, его самооценки, определенного образа «Я» [4, с. 225].

Создание плана карьеры актуализирует потребность личности в определении собственных притязаний и ценностных установок, что, в свою очередь, снижает возможность принятия неадекватных решений по осуществлению намеченных личностью целей.

Процесс планирования карьеры предполагает несколько видов активности личности:

1. Сбор и систематизация информации:

а) о себе (своих потребностях, притязаниях, мотивах, интересах, склонностях, способностях, о жизненных и профессиональных целях и ценностях, адекватности самооценки, приоритетных способах принятия решения, о значимых сферах самореализации, жизненной стратегии, индивидуальных способах саморегуляции и самопрезентации, индивидуальном стиле учебной деятельности);

б) о выбираемой профессии и карьере (предмете, целях, средствах, условиях труда; возможных

формах стимулирования и поощрения профессиональной активности; способах профессионального и должностного роста; профессионально значимых личностных качествах, требованиях к профессиональной компетентности; возможном социальном статусе и доходе);

в) о рынке труда и образовательных услуг в выбранной профессиональной сфере (возможных образовательных траекториях в государственной и частной сферах образования; востребованности выбранной профессии на рынке труда и перспективах спроса на специалистов в будущем; о перспективах развития выбранной профессиональной отрасли).

2. Построение на основе собранной информации плана карьеры:

а) определение приоритетных личных и профессиональных целей и ценностей жизни;

б) выработка технологии достижения целей (определение дорожки шагов к намеченной цели; выбор оптимальных средств; анализ собственных сильных и слабых сторон как возможных «трамплинов» и препятствий в карьере; принятие решения о способах и формах промежуточного и итогового контроля);

в) анализ плана карьеры по критериям: реалистичность, непротиворечивость, экономичность (рациональность), привлекательность.

3. Реализация плана карьеры в практике:

а) проведение исследования по наиболее противоречивым и неясным моментам реализации профессиональных планов и построения жизненной карьеры;

б) коррекция плана карьеры с учетом полученных результатов исследования;

в) разработка и реализация проектов по реализации плана карьеры.

Таким образом, активность личности в процессе планирования карьеры организуется как последовательный процесс актуализации потребностей в самопознании, самоанализе, рефлексии собственной деятельности и опыта, практической пробе сил и организации деятельности по реализации намеченных целей.

Профессиональное и личностное самоопределение приходится на старший школьный возраст. Ве-

дущей деятельностью в данном возрасте становится профессионально ориентированная деятельность, поддерживаемая познавательным интересом теоретического и творческого характера (применение исследовательских методов, методов анализа и синтеза и т. д.). В старшем школьном возрасте интерес к самопознанию и самообразованию связан с более далекими целями, жизненными перспективами выбора профессии.

Это проявляется в:

1) рациональной организации труда;

2) стремлении к анализу индивидуального стиля своей учебной деятельности;

3) определении своих сильных и слабых сторон [5, с. 35].

Наличие подобных интересов и приоритетности профессионально ориентированной деятельности в данной возрастной категории делает процесс планирования карьеры актуальным не только для студентов вузов и молодых специалистов, но и для учащихся старших классов.

Планирование карьеры как образовательная деятельность выполняет несколько значимых для любого дидактического процесса функций:

1. Когнитивная - познание себя, своих особенностей и возможностей самореализации и саморазвития; познание окружающей действительности, рынка труда и образовательных услуг.

2. Развивающая - развитие способностей самопознания, самоанализа, рефлексии, проектирования и планирования деятельности.

3. Воспитательная - формирование представлений о социально одобряемых формах профессиональной и личностной самореализации, определение собственных ценностных норм поведения, формирование опыта коллективной творческой, социально значимой деятельности.

Итак, планирование карьеры как особым образом организуемая образовательная деятельность стимулирует процессы профессионального и личностного самоопределения и позволяет сделать целостным и непротиворечивым образ будущего, а также пути его достижения.

Литература

1. Служебная карьера / Гусева А. С., Иглин В. А., Лытов В. Б. и др. ; Под общ. ред. Е. В. Охотского. М., 1998.
2. Кон И. С. Социология личности. М., 1967.
3. Десслер Г. Управление персоналом. М., 1997.
4. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни. М., 1991.
5. Методические программы развития учащихся: первый опыт проектирования. Ч. 1, 2. Ульяновск, 1997.