

УДК 31637

ОПЫТ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ СО СТУДЕНТАМИ ВУЗА

*А.Ю. Кобзов, канд. техн. наук,
Е.В. Лодкина, канд. психол. наук
БрГУ, Братск*

В статье представлены результаты исследования способностей, профессиональных склонностей и индивидуально-психологических особенностей студентов различных специальностей Братского государственного университета, способствующие совершенствованию профориентационной работы в вузе. Профориентационная работа со студентами строилась на основе модифицированного А.Ю. Кобзовым компьютерного варианта профессиональной диагностики, предложенной лабораторией «Призвание», организованной при Академии педагогических наук. Диагностика предполагает измерение, развитие и формирование ряда характеристик профессиональной пригодности, выработку индивидуального стиля деятельности, компенсацию недостающих профессионально важных качеств. Таким образом, предусматриваются комплекс средств для активизации профессионального самоопределения личности и система услуг по сопровождению профессионального развития студента, планированию и реализации его карьеры.

Ключевые слова: профориентационная работа в вузе, призвание, способности, профессиональные склонности, индивидуально-психологические особенности, профессиональное самоопределение, психологическое сопровождение.

Для молодых людей, получивших определенные профессиональные знания и навыки и не нашедших после окончания учебного заведения работу в соответствии со своими притязаниями, проблема трудоустройства, поиска работы, правильного выбора места работы является социально-психологической. Большинство из них нуждается в профориентационных услугах и психологической поддержке.

Современные подходы к профориентации молодежи строятся на основе концепции, которая предполагает изменение, развитие и формирование ряда характеристик профессиональной пригодности, выработку индивидуального стиля деятельности, компенсацию недостающих профессионально важных качеств. Таким образом, предусматриваются комплекс средств для активизации профессионального самоопределения личности и система услуг по сопровождению профессионального развития студента, планированию и реализации его карьеры.

Необходимо также практическое сопровождение процесса планирования

карьер, которое в первую очередь включает в себя консультирование и информирование студентов в контексте достижения жизненных и профессиональных целей на стадии обучения – сначала в школе, а затем в вузе, и представляет собой один из структурных компонентов профориентации.

Исследование проводилось в Братском государственном университете. Выборку составили студенты специальности «информационные системы и технологии» общей численностью 47 человек в возрасте от 20 до 24 лет.

Значимость исследования состоит в том, что полученные данные могут быть использованы для оказания практической помощи студентам в приобретении профессиональных навыков; для формирования и развития качеств, способствующих повышению конкурентоспособности. Полученные в результате исследования основные выводы и рекомендации позволяют повысить обоснованность решений по управлению процессами формирования и развития конкурентоспособности моло-

дых специалистов с точки зрения усиления взаимосвязи профессионального образования с рынком труда.

Систематизация факторов, влияющих на выбор профессиональной ориентации и карьерный рост представителей разных профессий, является одной из центральных проблем как социальной психологии, так и психологии личности. В этом контексте рассматривается широкий круг понятий, начиная от особенностей мотивационной сферы, личностных черт и заканчивая такими явлениями, как профессиональная адаптация и организационная социализация.

К. Роджерс считал, что личность обладает врожденной тенденцией к самоактуализации, и стремление к ней проявляется в целенаправленном удовлетворении потребности в самоактуализации в ее жизненной реальности. Самоактуализация предполагает реализацию личностного потенциала и совершенствование человека. Самоактуализирующиеся личности, по определению А. Маслоу, полностью реализуют все, на что они способны. Они достигают намеченных профессиональных вершин. Важным моментом самоактуализации является принятие ответственности за свои действия. Самоактуализация – это постоянный процесс развития своих потенциальных возможностей с целью достижения творческой зрелости.

Профессиональная самоактуализация, по мнению А. Маслоу, К. Роджерса, Ф. Перлза, Э. Шострома, Л.Я. Гозмана, выступает операциональным аналогом личностной зрелости. Высокий уровень самоактуализации способствует достижению творческой зрелости личности. Самоактуализация, вместе с тем, предполагает опору на собственные силы, наличие у человека самостоятельного, независимого мнения по основным жизненным вопросам. Это процесс постоянного развития и практической реализации своих возможностей.

Индивидуальные особенности играют существенную роль в профессионально-деловом успехе человека. Не все способны правильно оценить свою индивидуальность и использовать заложенный в ней по-

тенциал. Классификация индивидуальных признаков, имеющих значение при выборе карьеры, может выглядеть следующим образом: черты характера, профессиональные склонности, способности и опыт.

Различные авторы по-разному представляют себе набор качеств, необходимых для успеха в жизни. Сравнивая и комбинируя их, можно перечислить следующие характерные черты преуспевающего человека: уверенность в себе, общительность, способность к самоутверждению, уравновешенность, объективность. Удачное сочетание этих черт может оказать положительное воздействие на профессионально-деловой успех.

В современных западных исследованиях имеются два подхода к изучению факторов, определяющих профессиональный успех.

Первый из них был разработан Р.Г. Тернером. Автор провел сравнительное исследование двух стран – Великобритании и США – на предмет существующих различий в системе образования и в стратегиях продвижения по службе. Он заключил, что построение карьеры в этих странах базируется на кардинально разных принципах. В США таким принципом является личное усилие человека, тогда как карьера в Великобритании больше зависит от отношений человека с другими людьми. Р.Г. Тернер нашел, что именно последовательность «усилие – результат» позволяет в США выстроить карьеру. Личная вовлеченность и приобретение новых умений и навыков – это та база, которая обеспечивает человеку желаемое продвижение. В Великобритании такой основой является способность зарекомендовать себя как компетентного молодого специалиста, что способствует в дальнейшем появлению наставника, имеющего определенное признание и вес в профессиональном сообществе. Наставник «из элиты», как определяет его Р.Г. Тернер, выбирает себе преемника из числа лучших учеников и помогает ему в построении карьеры. Работа Р.Г. Тернера содействовала появлению множества эмпирических исследований, изучающих роль образования, наставничества и личност-

ных качеств в достижении профессионального успеха [53].

Второй подход к описанию факторов, влияющих на профессиональный успех, явился обобщением многочисленных эмпирических исследований. Дж.Г. Гринхаус выделяет семь групп характеристик, которые тем или иным образом связаны с профессиональным успехом: стратегии карьеры, межличностные отношения, семейные отношения, инвестиции в человеческий капитал, мотивационные факторы, организационные характеристики и характеристики личности.

Наставничеству как межличностному фактору, благоприятствующему профессиональному успеху, в исследованиях уделяется большое внимание: неоднократно отмечалась его важная роль в карьере, причем было выявлено благотворное влияние на карьеру как самого наставника, так и сотрудника, имеющего наставника.

Третья группа характеристик, связанных с профессиональным успехом, которые отмечает Дж.Г. Гринхаус, – это семейные факторы. В этой группе рассматриваются такие переменные, как родительский и семейный статус, а также конфликт между профессиональной и личной жизнью. Влияние двух первых на профессиональный успех требует дальнейших исследований по причине противоречивости результатов. Что касается третьей характеристики, то во многих исследованиях было доказано ее негативное влияние на субъективный успех. Четвертая группа характеристик касается человеческого капитала (это понятие подразумевает, что любые инвестиции человека в свое образование, формирование новых умений и навыков являются его капиталом).

Анализ большого количества исследований говорит о том, что две из составляющих образования играют важную роль в достижении успеха: уровень полученного диплома (специалист, магистр, кандидат наук и т. д.) и специальность (экономика, право, технические науки). Как с объективным, так и с субъективным профессиональным успехом связаны обе эти составляющие, а также три характеристики про-

фессионального опыта: профессиональный стаж, время пребывания в должности и стаж работы в организации.

На карьеру человека влияют, прежде всего, внутренние факторы – мотивы, уровень притязаний, самооценка, здоровье. На карьеру могут влиять и внешние факторы – социально-профессиональная среда, тип профессиональной организации, а также банальная случайность.

В отечественной психологии карьера в основном рассматривалась через такие понятия, как «профессиональный жизненный путь», «профессиональная самореализация», «профессиональное самоопределение». Успешная карьера связывается, прежде всего, с успешным профессиональным самоопределением. Проблема профессионального самоопределения рассматривалась в трудах Е.А. Климова, А.Е. Голомшток, П.Г. Щедровицкого, С.Н. Чистяковой, Н.С. Пряжникова и др.

Самоопределение – это поиск и нахождение личностного смысла в выбираемой, осваиваемой и уже выполняемой трудовой деятельности, а также нахождение смысла в самом процессе самоопределения [28].

Профессиональное самоопределение представляет собой долговременный процесс определения позиций личности в профессиональной деятельности. В отличие от выбора профессии, профессиональное самоопределение не несет в себе четкой целеопределенности, а отражает лишь сформированность и направленность позиций личности в каждый конкретный момент данного самоопределения.

Возможны различные варианты соотношений профессионального самоопределения и конкретного профессионального выбора. Так, например, выбрав профессию или профиль обучения, выпускник может находиться как личность на начальном этапе зарождения профессиональных интересов и склонностей. Более того, формирование его профессиональных интересов может оказаться довольно далеким от выбранной им профессии или профиля обучения. При таком выборе, осуществленном без внутреннего самоопределения, неиз-

бежны личностные конфликты и невысокая эффективность работы.

Весьма важным в плане анализа процесса профессионального самоопределения является его обусловленность общим процессом развития личности. Так, П.А. Шавир сводит совокупность личностных предпосылок профессионального самоопределения к двум основным группам. К первой относятся особенности личности, которые обеспечивают возможность успешного выбора профессии, но прямо не участвуют в активизации этого процесса: сформированность волевых и ряда других черт характера (прежде всего, трудолюбия), наличие некоторого трудового и жизненного опыта, уровень общей зрелости человека.

Во вторую группу П.А. Шавир включает такие компоненты направленности личности, которые обуславливают динамику процесса профессионального самоопределения и избирательности реагирования: потребность в профессиональном самоопределении, а также возникшие у человека учебные и профессиональные интересы и склонности, убеждения и установки, идеалы и представления о жизненных ценностях.

В настоящее время необходимо делать попытки более глубокого анализа процесса профессионального самоопределения личности, чтобы выявить его существенные характеристики и на их основе планировать целенаправленные педагогические воздействия.

В данной работе использовались такие методы научного исследования, как психодиагностический метод – тест, опросник, беседа; методы обработки данных – качественный анализ, количественный анализ (статистический анализ); метод математической статистики – множественная регрессия.

Исследование проводилось с использо-

ванием шести методик, опросника и биографической анкеты:

- методика «16-факторный личностный опросник» (Р. Кеттелл);
- методика «Самоал» (Э. Шостром);
- методика «Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности» (С.С. Бубнова);
- методика «Ориентационная анкета» (Б. Басс);
- методика «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир в модификации А. Реана);
- методика «Определение мотивации учения в вузе» (В.Г. Каташев).

На первом этапе исследования были выявлены личностные черты испытуемых с помощью 16-факторного опросника личности Кеттелла.

Построение обобщенного профиля личности студентов представлено на **рис. 1**.

Обобщенные результаты исследования самооценки у студентов занесены в **таблицу 1**.

Таблица 1

Соответствие числа опрашиваемых определенному уровню самооценки

Самооценка (MD)	Количество студентов
Заниженная	10 (21,3 %)
Адекватная	33 (70,2 %)
Завышенная	4 (8,5 %)

Результаты исследования самооценки можно интерпретировать таким образом.

Заниженная самооценка (MD = 0-3 стенов) выявилась у 10 (21,3 %) испытуемых, что говорит об излишне критическом отношении к себе, неудовлетворенности собой, непринятии себя, зависимости от других, искаженном восприятии окружающих.

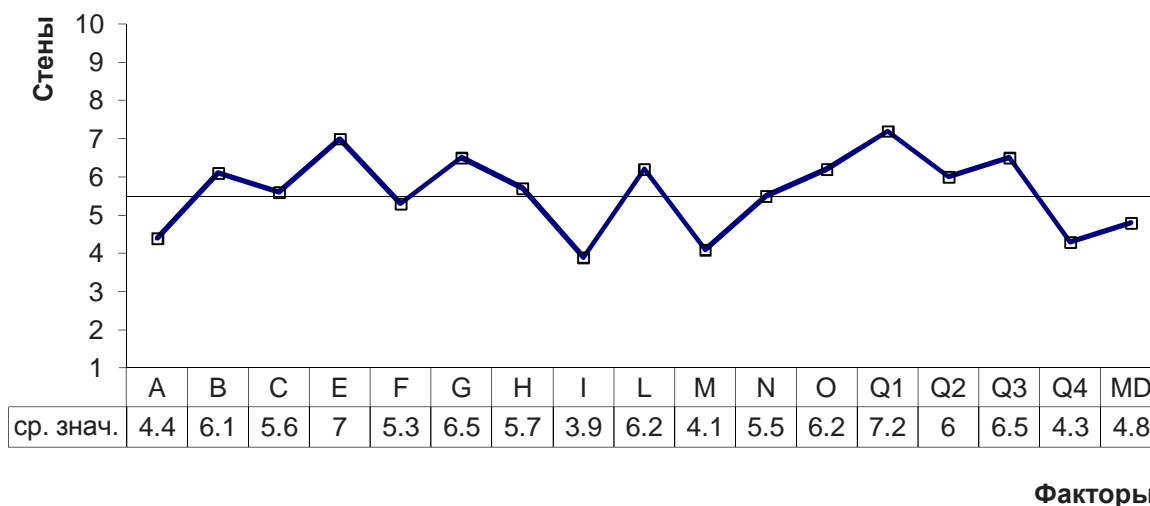


Рис. 1. Обобщенный профиль личности у студентов группы ИСиТ – 08.

Адекватная самооценка (MD = 4-7 стенов) выявилась у 33 (70,2 %) испытуемых, что говорит о личной зрелости, знании себя и своих качеств, принятии себя. Адекватная самооценка характеризуется социальной нормативностью, эмоционально значимой ответственностью поведения, самодисциплиной, самоконтролем эмоций и поведения, эмоциональной стабильностью и конкретностью воображения.

Завышенная самооценка (MD = 8-10 стенов) выявилась у 4 (8,5 %) испытуемых, что говорит о некритическом отношении к себе, принятии себя и своих качеств, о самодовольстве; возможно, завышенная самооценка у этой группы испытуемых выявилась в связи с реальной успешностью в обучении и высоким уровнем притязаний.

Для того, чтобы высокая самооценка была адекватной и побуждала к дальнейшему продвижению вперед, хвалить ученика или студента следует, прежде всего, не за объективно хороший результат, а за степень усилий, которые пришлось приложить для его получения, за преодоление препятствий на пути к цели.

На втором этапе исследования для определения уровня самоактуализации использовался опросник самоактуализации личности Э. Шострома.

Таблица 2

Обобщенные результаты уровня самоактуализации студентов

Уровень	Количество студентов
Низкий	–
Ниже среднего	5 (10,6 %)
Средний	31 (65,9 %)
Выше среднего	10 (21,3 %)
Высокий	–

По шкале «общий уровень самоактуализации» были получены следующие результаты (таблица 2): среди испытуемых не выявлены студенты с низкими и высокими показателями стремления к самоактуализации. Оказалось, что средний уровень является преобладающим, ему соответствует 31 (65,9 %) опрошенный. Уровню «ниже среднего» соответствует 5 (10,6 %), а уровню «выше среднего» – 10 (21,3 %) от числа опрошенных (47).

Самоактуализирующиеся люди обладают способностью оценивать по достоинству даже самые обычные события в жизни, при этом ощущая новизну, благоговение, удовольствие.

Характеристики самоактуализирующихся людей: более эффективное восприятие реальности; принятие себя, других и

природы (принять себя такими, какие есть); непосредственность, простота и естественность; центрированность на проблеме; независимость: потребность в уединении; автономия: независимость от культуры и окружения; свежесть восприятия; вершинные, или мистические, переживания (моменты сильного волнения или высокого напряжения, а также моменты расслабления, умиротворения, блаженства и спокойствия); общественный интерес; глу-

бокие межличностные отношения; демократичный характер (отсутствие предубеждений); разграничение средств и целей.

На третьем этапе исследования нами использовалась диагностика реальной структуры ценностных ориентаций С.С. Бубновой. Сводные результаты исследования студентов группы ИСиТ – 08 по методике С.С. Бубновой представлены в **таблице 3**.

Таблица 3

Обобщенные результаты выраженности ценностных ориентаций

Группа ценностей	Ценностные ориентации	Количество студентов
1	Помощь и милосердие к другим людям	46 (97,8 %)
	Призвание и уважение	42 (89,3 %)
2	Отдых	39 (82,9 %)
	Здоровье	39 (82,9 %)
	Социальный статус	38 (80,8 %)
3	Материальное благосостояние	34 (72,3 %)
	Любовь	34 (72,3 %)
4	Познание нового в мире, природе, человеке	31 (65,9 %)
	Наслаждение прекрасным	29 (61,7 %)
	Общение	29 (61,7 %)
5	Социальная активность	20 (42,5 %)

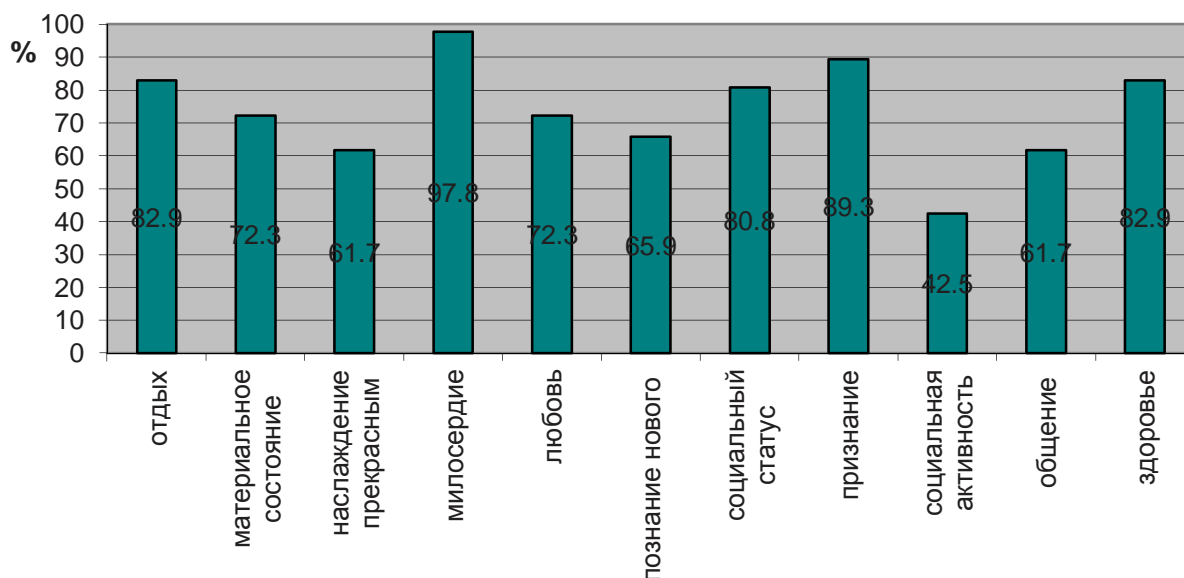


Рис. 2. Средние показатели выраженности ценностей у студентов.

В методике шестибальная система оценки структуры ценностных ориента-

ций (5, 6 –высокие баллы; 3, 4 – средние баллы; 0, 1, 2 – низкие баллы).

Результаты, полученные при исследовании ценностей, представлены на рис. 2. Таким образом, по результатам эмпирического исследования системы ценностных ориентации у студентов специальности «ИСТ» можно сделать следующие выводы.

В структуру значимых ценностей входят «помощь и милосердие к другим людям» (97,8 %) и «призвание и уважение» (89,3 %). Во вторую группу ценностей вошли: «отдых» (82,9 %), «здоровье» (82,9 %), «социальный статус» (80,8 %), в третью группу по степени выраженности попали ценности: «материальное благосостояние» (72,3 %) и «любовь» (72,3 %), в четвертую группу – «познание нового в мире» (65,9 %), «наслаждение прекрасным» (61,7 %), «общение» (61,7 %) и в последнюю группу попала ценность «социальная активность» (42,5 %).

В результате обработки полученных данных с помощью множественной регрессии была выявлена зависимость успеваемости от ценностных ориентаций.

В данном случае показатель значимости регрессионной модели ($p < 0,05$) говорит о том, что она адекватна, то есть полученные данные с достаточной степенью точности подтверждают предположение о том, что зависимость между ценностными ориентациями студентов и их успеваемостью существует. И более того, абсолютное превосходство в степени отрицательного влияния на успеваемость имеет «любовь» (- 0,44). Положительно на успеваемость в наибольшей степени влияют «здоровье», «помощь» и «общение».

На четвертом этапе исследования нами использовался опросник «Направленность личности» Б. Басса. Сводные результаты исследования студентов группы ИСиТ – 08 по методике Б. Басса представлены в таблице 4.

С помощью методики мы смогли выявить следующие направленности у студентов.

Обобщенные результаты исследования направленности личности

Вид направленности	Количество студентов
На себя	13 (27,6 %)
На общение	8 (17,1 %)
На деятельность	26 (55,3 %)

1. Направленность на себя (Я) определилась у 13 (27,6 %) испытуемых, что предполагает у них ориентацию на прямое вознаграждение и удовлетворение, агрессивность в достижении статуса, властность, склонность к соперничеству, раздражительность, тревожность, интровертированность. Такие люди занимаются преимущественно сами собой, игнорируют людей или работу, которую обязаны выполнять.

2. Направленность на общение (О), определившаяся у 8 (17,1 %) испытуемых, говорит о стремлении при любых условиях поддерживать отношения с людьми, об ориентации на совместную деятельность, но часто в ущерб выполнению конкретных заданий или оказанию искренней помощи людям, об ориентации на социальное одобрение, зависимость от группы, потребность в привязанности и эмоциональных отношениях с людьми. Такие люди проявляют большой интерес, когда речь идет о коллективной деятельности, но, по сути дела, сами не вносят никакого вклада в осуществление трудовых заданий группы.

3. Направленность на дело (Д) определилась у 26 (55,3 %) испытуемых, что можно объяснить заинтересованностью в решении деловых проблем, выполнении работы как можно лучше, ориентации на деловое сотрудничество, способность отстаивать в интересах дела собственное мнение. Такие люди охотно сотрудничают с коллективом, если это повысит продуктивность группы.

Таким образом, для большинства студентов самой важной направленностью

является деловая, затем – личностная и наименее важная – направленность на общение.

На пятом этапе исследования нами была использована методика «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир в модификации А. Реана. Сводные результаты исследования студентов группы ИСТ – сп – 08 по методике К. Замфир представлены в **таблице 5**.

Таблица 5

Показатели преобладающего типа мотивации

Тип мотивации	Количество студентов
ВМ	27 (57,4 %)
ВПМ	10 (21,3 %)
ВОМ	4 (8,5 %)

На основании полученных результатов выявились мотивационные комплексы личности. Мотивационный комплекс представляет собой тип соотношения между собой трех видов мотивации: ВМ (внутренняя мотивация), ВПМ (внешняя положительная мотивация) и ВОМ (внешняя отрицательная мотивация).

Из таблицы видно, что у 27 (57,4 %) студентов преобладает внутренняя мотивация. Это свидетельствует о том, что студенты с данными мотивационными комплексами вовлекаются в деятельность ради нее самой, а не для достижения каких-либо внешних наград. Такая деятельность является самоцелью, а не средством для достижения некой другой цели. То есть, это те студенты, которых привлекает, прежде всего, интерес к самому процессу учения, они склонны выбирать более сложные задания, что позитивно отражается на развитии их познавательных процессов.

Студентов с внешне положительной мотивацией оказалось 10 (21,3 %). Данный тип мотивации «хуже» внутреннего типа мотивации тем, что при нем студентов привлекает не сама деятельность, а то, как она бу-

дет оценена окружающими (положительная оценка, поощрение, похвала и т. д.).

Также были выявлены 4 (8,5 %) испытуемых с внешне отрицательной мотивацией. Обучаемые с внешней мотивацией, как правило, не получают удовлетворения от преодоления трудностей при решении учебных задач. Поэтому они выбирают более простые задания и выполняют только то, что необходимо для получения подкрепления (оценки). Отсутствие внутреннего стимула способствует росту напряженности, уменьшению спонтанности, что оказывает подавляющее действие на креативность обучаемого, в то время как наличие внутренних побуждений способствует проявлению непосредственности, оригинальности, росту креативности и творчества.

Результаты процентного соотношения типа мотивации у студентов представлены в **таблице 6**.

Таблица 6

Соответствие числа опрашиваемых определенному мотивационному комплексу

Мотивационный комплекс					Количество студентов
ВМ	>	ВПМ	>	ВОМ	22 (46,8 %)
ВМ	=	ВПМ	>	ВОМ	6 (12,7 %)
ВПМ	>	ВМ	>	ВОМ	9 (19,1 %)
ВМ	=	ВПМ	=	ВОМ	1 (2,1 %)
ВОМ	>	ВМ	>	ВПМ	4 (8,5 %)

По данным исследования можно сказать следующее.

К наилучшим, оптимальным мотивационным комплексам (ВМ > ВПМ > ВОМ и ВМ = ВПМ > ВОМ) относятся 28 (59,5 %) испытуемых. Это свидетельствует о том, что студенты с данными мотивационными комплексами вовлекаются в деятельность ради нее самой, а не для достижения каких-либо внешних наград. Такая деятельность является самоцелью, а не средством для достижения некой другой цели. Т. е., это те студенты, которых привлекает, прежде всего, интерес к самому процессу учения, они склон-

ны выбирать более сложные задания, что позитивно отражается на развитии их познавательных процессов

К наихудшим мотивационным комплексам (ВОМ = ВПМ = ВМ) относятся представленные следующим соотношением: ВОМ > ВПМ > ВМ; ВОМ > ВПМ = ВМ; ВОМ > ВМ > ВПМ. Это может свидетельствовать о безразличном, а вероятно, и негативном отношении к процессу обучения в целом. Для таких студентов ценностью является не получение профессиональных знаний и умений, а конечный итог их обучения в вузе, т. е. получение диплома. Здесь допустимо наличие и других, нам неизвестных причин. Учение студентов с таким типом мотивации характеризуется следующими признаками: учение ради учения, без удовольствия от деятельности или без интереса к преподаваемому предмету; учение из-за боязни неудач; учение по принуждению или под давлением и др.

Таким образом, у студентов специальности ИСиТ преобладает внутренняя мотивация.

На шестом этапе нашего исследования была использована методика «Определение мотивации учения» В.Г. Каташева.

Таблица 7

Обобщенные результаты исследования уровня мотивации у студентов

Уровень мотивации	Количество студентов
1. Низкий	6 (12,7 %)
2. Средний	21 (44,6 %)
3. Нормальный	13 (27,6 %)
4. Высокий	7 (14,9 %)

Каждая шкала, соответствующая тому или другому уровню мотивации, может набрать от 11 до 55 баллов без учета цифры 0. Количество баллов каждой шкалы характеризует отношение студента к различным видам учебной деятельности, и

каждую шкалу можно анализировать отдельно. При этом необходимо помнить, что высокие уровни мотивации (3 и 4) значимы от 33 баллов и выше.

Из таблицы видно, что были выявлены студенты:

– первого уровня мотивации (6, 12,7 %). Их можно охарактеризовать так: студенты с низким уровнем мотивации, к процессу обучения относятся индифферентно. В лучшем случае, проявляют познавательную активность на уровне предупреждения претензий со стороны учебной части, в худшем – пытаются компенсировать отсутствие знаний материальным эквивалентом. Следовательно, ведущими мотивами являются внешние (поощрения, наказания);

– второго (21, 44,6 %) и третьего (13, 27,6 %) уровней мотивации. Данная категория студентов проявляет социальную устойчивость уровня мотивации учения, профессиональную целеустремленность. Ведущими мотивами выступают коммуникативные;

– высокого уровня мотивации (7, 14,9 %). Такие студенты учатся с удовольствием, стремятся получить дополнительное образование или поступить в аспирантуру. Ведущими мотивами являются познавательные, мотивы достижения и саморазвития.

Таким образом, преобладающим уровнем мотивации учения в вузе у студентов является средний.

Результаты опроса студентов на тему: «Какой фактор сыграл решающую роль в выборе вами специальности?» представлены на **рис. 3**.

Результаты опроса студентов на тему: «Изменилось ли ваше отношение к выбранной специальности после поступления?» представлены на **рис. 4**.

Результаты опроса студентов на тему: «Достаточно ли хорошо вы понимаете содержание своей будущей профессии?» представлены на **рис. 5**.

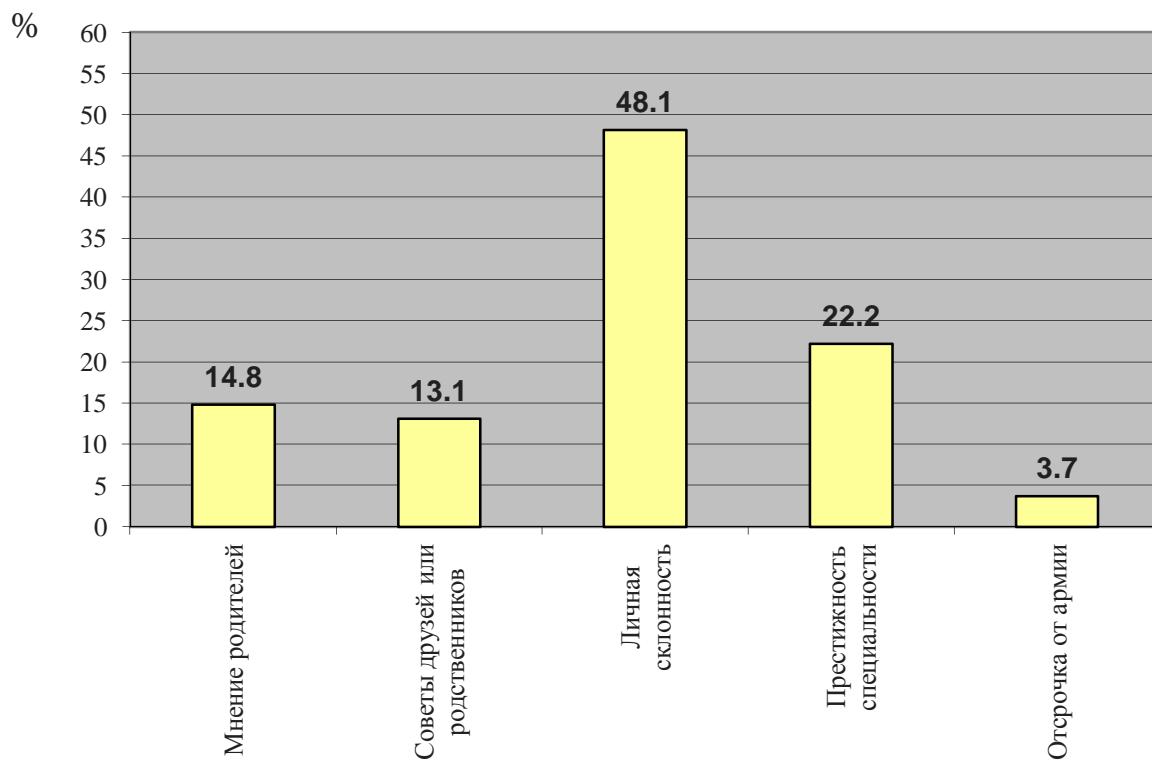


Рис. 3. Показатели ответов студентов группы ИСТ – 08.

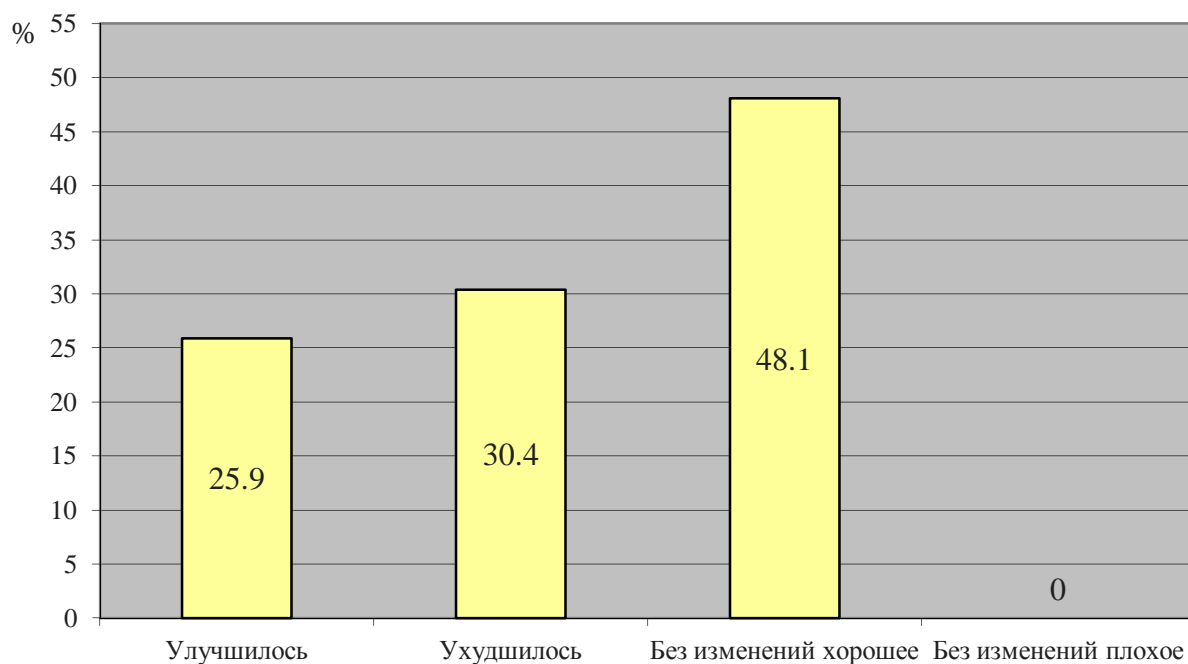


Рис. 4. Показатели ответов студентов группы ИСТ – 08.

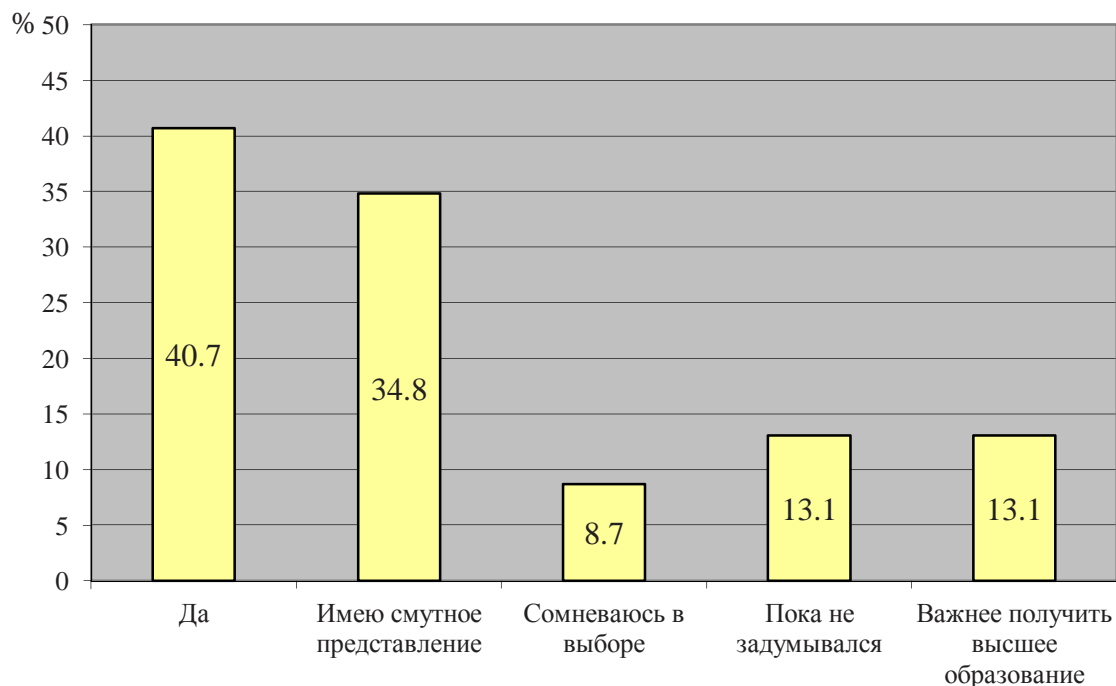


Рис. 5. Показатели ответов студентов группы ИСТ – 08.

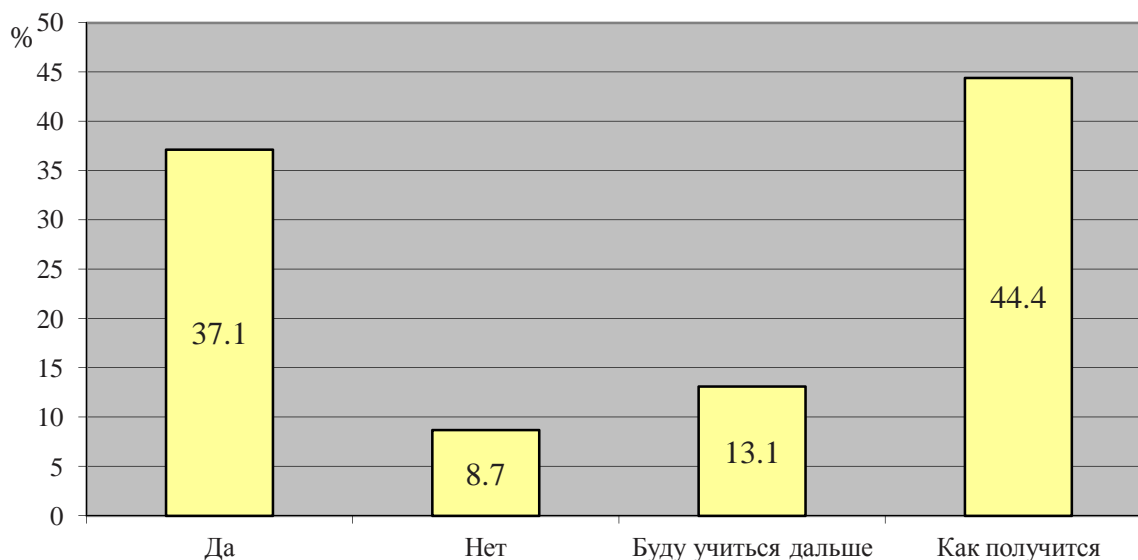


Рис. 6. Показатели ответов студентов группы ИСТ – 08.

Результаты опроса студентов группы на тему: «Собираетесь ли вы работать по специальности?» представлены на **рис. 6**.

Результаты опроса студентов группы на тему: «Способствует ли образовательный процесс раскрытию ваших индивидуальных способностей?» представлены на **рис. 7**.

Результаты ответов студентов на вопрос: «Назовите основные трудности при поиске работы» представлены на **рис. 8**.

Результаты ответов студентов на вопрос: «Собираетесь ли вы менять место жительства?» представлены на **рис. 9**.

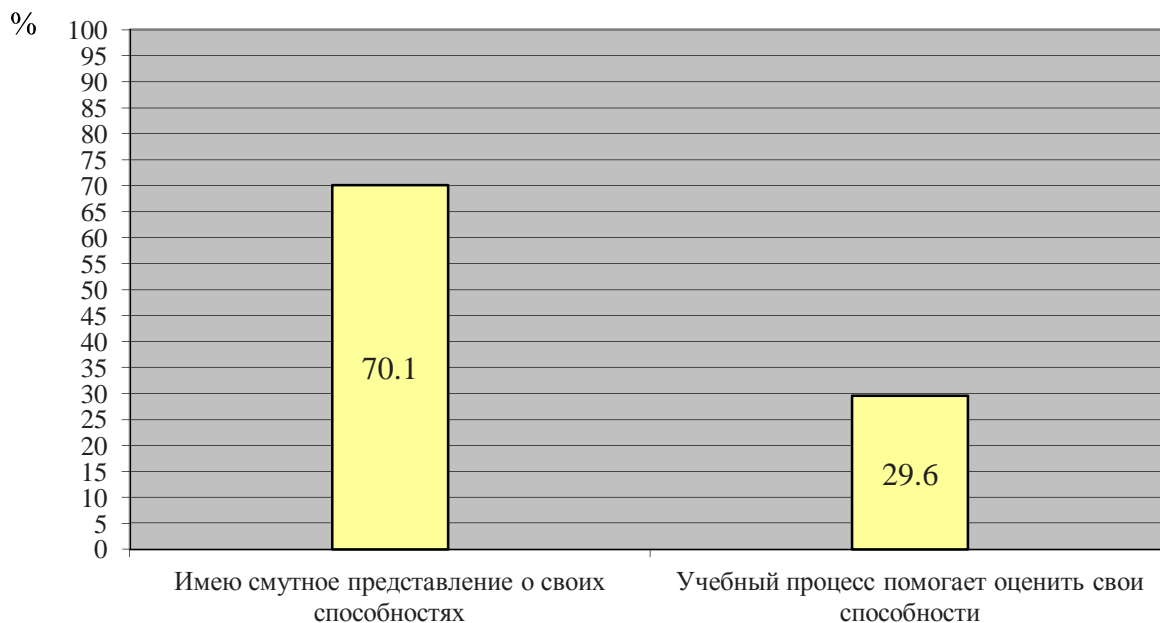


Рис. 7. Показатели ответов студентов группы ИСТ – 08.

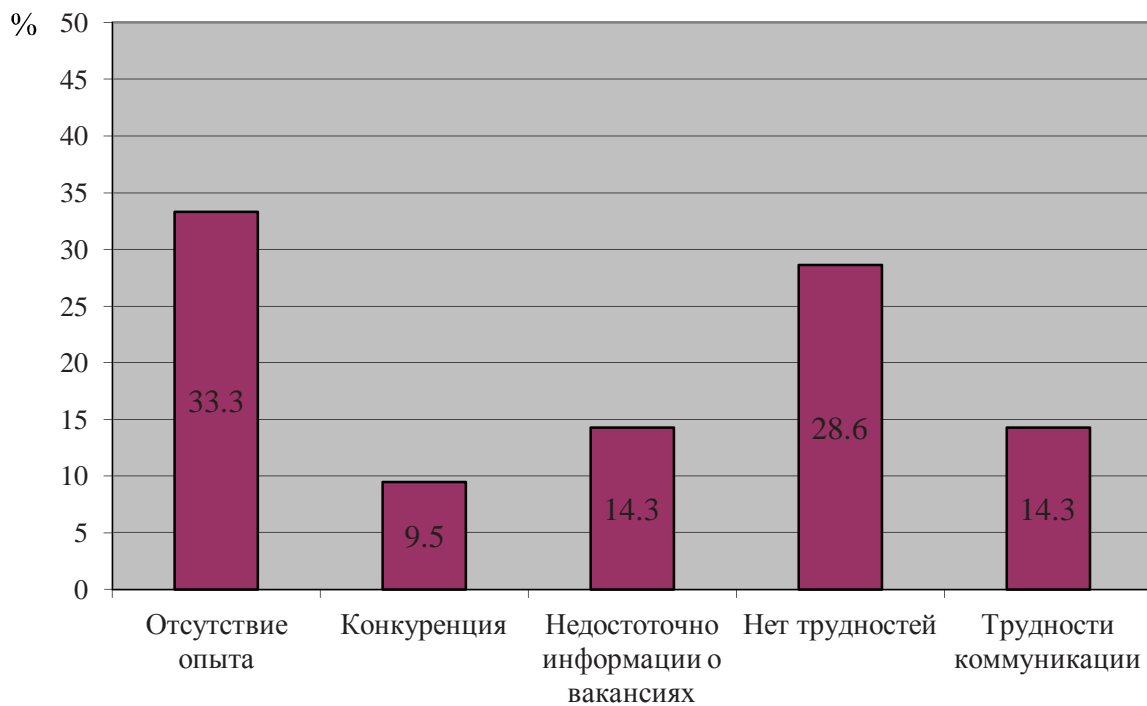


Рис. 8. Обобщенные показатели ответов студентов группы ИСиТ – 08.

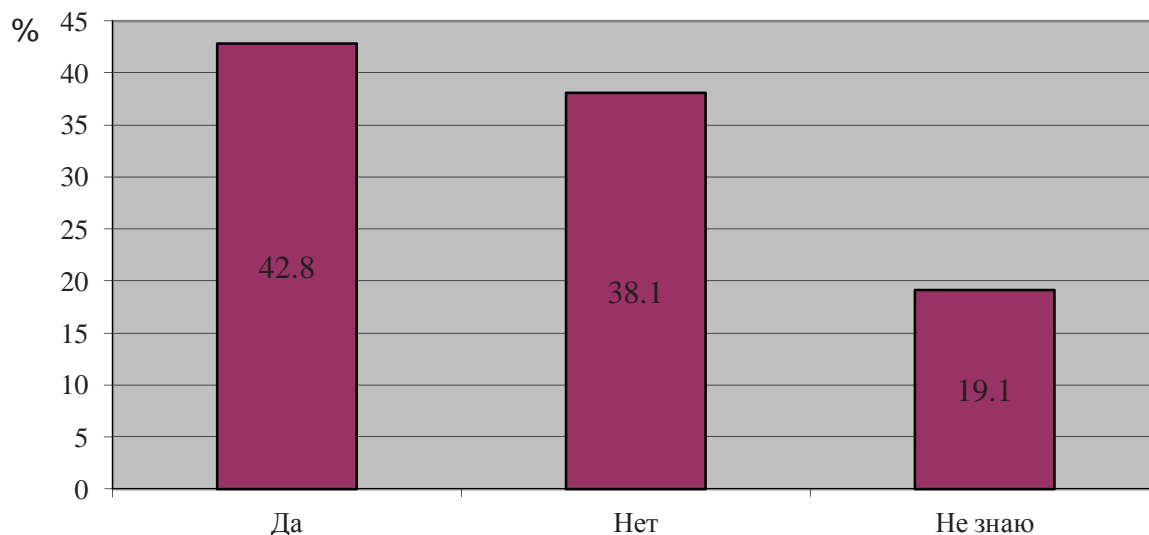


Рис. 9. Обобщенные показатели ответов студентов группы ИСиТ – 08.

Проведенное нами исследование, в частности, позволило:

- построить обобщенный профиль личности на всех испытуемых специальности «информационные системы и технологии»;
- определить группы студентов соответственно с заниженной, завышенной и адекватной самооценкой;
- обнаружить структуру значимых ценностных ориентаций у студентов.

Удалось выяснить, что большая часть студентов имеет смутное представление о своих индивидуальных способностях и объясняет это тем, что образовательный процесс мало способствует их раскрытию.

Нами были разработаны рекомендации по планированию карьеры для студентов специальности «информационные системы и технологии», которые помогут студентам развивать практические навыки эффективного общения и пополнить свои знания в области психологических аспектов интервьюирования и собеседования и правил написания резюме.

Литература

1. Богатырева О.О. Психологические предпосылки карьерного роста // *Вопр. психологии*. 2008. № 3. С. 92-97.
2. Дементий Л.И., Жирикова А.В. Формирование ценностей и карьерных ори-

ентаций у будущих специалистов в учебно-профессиональной деятельности // *Психология в вузе*. 2008. № 3. С. 26-37.

3. Зеер Э.Ф. Психология профессий. М.: Академический проспект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. 336 с.

4. Мамедова Ж.С. Ценностные ориентации личности в контексте временной перспективы. // *Гуманитарные и социально-экономические науки. Спец. вып. «Педагогика»*. Ростов н/Д., 2006. С. 224.

5. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Питер, 2007. 352 с.

6. Рогов Е.И. Выбор профессии: Становление профессионала. М.: Владос-Пресс, 2003. 336 с.

7. Романова Е.С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. СПб.: Питер, 2006. 464 с.

8. Зайцев Г.Г., Черкасская Г.В. Управление деловой карьерой. М.: Академия, 2007. 256 с.

9. Хаммер Я.С. Профессиональный успех и его детерминанты. // *Вопр. психологии*. 2008. № 4. С. 147-151.

10. Чернявская А.П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации. М.: Владос-Пресс, 2003. 96 с.