

УДК 331.548

DOI: 10.25629/НС.2022.01.13

## ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ОТБОР В ВУЗЫ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Кандыбович С.Л.<sup>1</sup>, Разина Т.В.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Рязанский государственный университет имени С.А. Есенина

<sup>2</sup>Институт мировых цивилизаций

**Аннотация.** В статье представлен теоретический обзор современных направлений и подходов к профориентации в вузе. Представлены основные психологические концепты с опорой на которых осуществляется современная профориентационная деятельность – в том числе понятие профессиональной идентичности. Отмечено, что в ситуации крайне быстрой трансформации экономического уклада, способов и предметов труда, внедрения новых цифровых технологий во все сферы профессиональной деятельности требования к профессиям и к субъекту профессиональной деятельности кардинально меняются. Это в свою очередь требует новых подходов к организации профориентационной работы и в том числе в вузах. В этом аспекте сегодня практика профориентационной работы существенно опережает современную теорию профессиональной ориентации. Рассмотрена проблема профессионального отбора в вузы, которая на сегодняшний день, в свете направленности вузов на экономическую прибыль за счет увеличения числа абитуриентов теряет свой смысл. В итоге отсутствие профессионального отбора при приеме крайне негативно сказывается на качестве образования в целом. Подчеркивается крайняя важность и сложность профориентационной деятельности и необходимость профессионального подхода к решению этой задачи в вузах путем создания специализированных центров и отделов профориентации.

**Ключевые слова:** профориентация, профессиональная идентичность, профотбор, профессиональное самоопределение, профориентационная работа в вузе.

### Введение

Выбор профессии – многоступенчатый процесс, который продолжается на протяжении всей жизни человека. В условиях современного транзитивного общества, есть все предпосылки к тому, что сегодняшние студенты уже через 5-10 лет окажутся в ситуации, когда им будет необходимо менять профессию, а не просто усовершенствовать свои знания и навыки в ней. Это связано с крайне быстрыми изменениями в обществе, экономике, социальных институтах, средствах и способах труда. Многие профессии на сегодняшний день уже не требуются, но практически еженедельно в мире появляются новые профессии.

На протяжении нескольких десятков последних лет, процесс профессиональной ориентации и профессионального становления относительно вузов протекал достаточно стандартно. Сделав первоначальный выбор, индивид поступает в профессиональное учебное заведение, затем определяет место будущей профессиональной деятельности, уточняет формы совершенствования квалификации, а иногда даже меняет специальность. Конечно, в прошлые годы довольно часто встречались и другие профессиональные траектории. После школы учащиеся могли сначала приобрести трудовой опыт или поступить в средние профессиональные учебные учреждения или профессионально-технические училища.

На стабильность, динамику, успешность профессионального самоопределения, профессиональное развитие личности оказывают влияние следующие факторы [19]:

1) социально-экономические (жизненная среда, социально-экономическое положение родителей, заработок, научно-технический прогресс и др.);

2) воспитательные (целенаправленное развитие учащихся, уроки труда, факультативные занятия, деятельность учащихся в профилирующих кружках и т.д.);

3) психологические (профессиональная зрелость, интеллект, специальные способности, потребности, интересы, ценности и др.).

Кроме нравственных и психологических издержек непродуманный выбор специальности, профессиональная непригодность влекут за собой и материальные потери. Поэтому необходимы профессиональная ориентация и профессиональный отбор в высшую школу, профессиональная графия основных должностей, на которые может быть определен специалист по окончании вуза.

На сегодняшний день акцент процесса профориентации в значительном ряде случаев оказывается искажен. Молодые люди в 10-11 классах определяются в первую очередь не с выбором профессии, с тем какие предметы сдавать на ЕГЭ. Как правило, это те предметы, в которых школьник изначально силен, и он выбирает их чтобы получить максимальные баллы. Дальнейшее направление подготовки уже определяется исходя из перечня дисциплин ЕГЭ. Однако, профессиональные склонности и способности далеко не всегда коррелируют с успешным освоением школьных предметов. В итоге выбор направления обучения на такой основе может быть крайне неудачен.

Целью данной работы является обзор и анализ основных направлений и проблемных мест организации процессов профориентационной деятельности в вузах, ревизия теории и практики современной профориентационной деятельности.

### Обзор исследований

Процесс профессиональной ориентации на наш взгляд должен осуществляться задолго до поступления в вуз – в стенах школы. На этой основе уже выбираются предметы для сдачи ЕГЭ. Однако, профессиональное самоопределение довольно сложно, оно предполагает достаточный личностный опыт и личностную зрелость. В результате и в вузе, в процессе освоения бакалаврских и даже магистерских программ, зачастую становится понятно, что многие студенты осуществили профессиональный выбор неосознанно. Верный профессиональный выбор возможен лишь на основе профессионального самоопределения, ядром которого является профессиональная идентичность [11].

Система представлений о самом себе в рамках профессиональной идентичности студента содержит представления о себе как о будущем специалисте (принадлежащем к определенной профессиональной группе), о своих профессиональных и учебно-профессиональных целях, о своих возможностях по реализации этих целей. Выделяют четыре *статуса* профессиональной идентичности – «состояния», в которых может находиться студент в процессе профессионального обучения. *Неопределенная профессиональная идентичность* – выбор дальнейшего пути еще не сделан, четкие представления о карьере или о профессиональной жизни отсутствуют, и человек даже не задумывался над этой проблемой. *Навязанная профессиональная идентичность* – человек имеет сформированные представления о своем профессиональном будущем, но они навязаны извне (например, родителями или друзьями) и не являются результатом самостоятельного выбора. *Мораторий (кризис выбора) профессиональной идентичности* – человек осознает проблему выбора профессионального пути и находится в процессе поиска адекватного решения, альтернативы определены, но наиболее подходящий вариант еще не определен. *Сформированная профессиональная идентичность* – профессиональные планы студента довольно четко определены, что стало результатом осмысленного самостоятельного решения [1, 24].

Было проведено исследование динамики профессиональной идентичности студентов, которые показали: «в период с 4 по 6 семестр наблюдается значимое понижение *принятия себя как профессионала*, что свидетельствует о наличии кризисного периода по данному параметру профессиональной идентичности, который, скорее всего, связан с нереализованностью профессиональных притязаний. Данный кризис идентичности является основанием для последующего развития профессиональной идентичности, в данном случае учебно-профессиональной идентично-

сти, с 4 по 8 семестр отмечается переход от учебно-академической идентичности к учебно-профессиональной. На 10 семестре кризис идентичности проявляется больше на качественном уровне, где процесс идентификация наблюдается максимально по качествам креативный и гуманный» [4, с.83].

«Со 2 по 6 семестр наблюдается тенденция к снижению *принятия профессии*. Отмечаются значимые изменения профессиональных запросов студентов 1 и 2 курсов по сравнению со студентами 3 и 4 курсов. Тенденция к снижению на 6 семестре связана с переходом от учебно-академической идентичности к учебно-профессиональной. Представления студента-третьекурсника о профессии, ее содержании, условиях деятельности изменяются с идеальных на реальные. По параметру *принятие ценностей профессионального сообщества* наблюдается переориентация ценностей, которая происходит на 6 семестре и проявляющаяся кризисом идентичности. На 2 и 4 семестре ценности профессионального сообщества для их принятия и идентификации с ними, по мнению студентов, должны носить социально активный, самостоятельный, творческий характер, они более ориентированы на учебу, здесь развивается учебная идентичность. На 8 и 10 семестре, после кризиса идентичности на 6 семестре, тенденция меняется в сторону приоритета исполнительских, носящих неактивный характер ценностей, данная смена ведет за собой формирование учебно-профессиональной идентичности» [4, с. 83].

Таким образом, процесс профессиональной идентичности студентов осуществляется поэтапно через последующую смену учебно-академической, учебно-профессиональной, профессиональной идентичности. Соответственно, изменяется и мотивация студентов. По наблюдениям преподавателей различных вузов и отзывам воспитателей именно в конце второго и в начале третьего года обучения и у студентов особенно сильно проявляется мотивационный кризис, нередко заканчивающийся отчислением. Несформированность профессиональных намерений и мотивов, размытость профессиональных представлений, неустойчивый образ будущей профессии, склонность к разочарованию в профессиональном выборе, приводят к разочарованию и в профессиональном обучении в вузе.

Тем не менее, данные исследования проводились еще тогда, когда в подавляющем большинстве вузов готовили специалистов и срок подготовки составлял 5 лет. Учебные планы с практиками, научно-исследовательской работой также способствовали более системному и пролонгированному формированию профессиональной идентичности, однако при переходе к трехуровневому образованию существенно искажает процесс формирования профессиональной идентичности, но на сегодняшний день данные изменения еще исследованы недостаточно.

Сравнительный анализ уровня сформированности различных типов профессиональной идентичности в трех исследуемых группах (школьники, студенты, аспиранты) [8] показал, что, в группе школьников более ярко представлена идентичность по типу «мораторий». Мораторий или кризис выбора профессиональной идентичности заключается в том, что юноши и девушки размышляют о возможных вариантах профессионального развития, примеряют на себя различные профессиональные роли, стараются больше узнать о разных специальностях и путях их получения, но решения не принимают. Это связано с общей «выжидательной» позицией учащихся, поскольку многое в их дальнейшей профессиональной судьбе будет зависеть не от склонностей и способностей, а от результатов ЕГЭ по итогам которых они будут в последствии выбирать вуз или другое учебное заведение и направление обучения. Показательно, что и у студентов профессиональная идентичность по типу «мораторий» незначительно отстает от сформированной профессиональной идентичности, при которой человек готов осознанно совершить (или уже совершил) выбор дальнейшей профессии. Это связано с тем, что в процессе обучения многие студенты разочаровались в избранной специальности и теперь думают о работе не по специальности, получении другого образования или работе в смежной сфере.

У аспирантов также, на фоне преобладающей сформированной профессиональной идентичности, присутствует и идентичность по типу «моратория» и «неопределенная». Казалось бы, в аспирантуру поступают люди уже имеющие четкую ориентацию на дальнейшую научно-исследовательскую деятельность и их профессиональная идентичность должна быть сформирована. Тем не менее, в аспирантуре довольно часто оказываются молодые люди после магистратуры

или специалитета которые «...не знаю пока куда еще идти» или хотят «...переждать тут какое-то время, а там будет видно». По-видимому, со сходными мотивами поступают в аспирантуру и молодые люди с идентичностью «мораторий». Последний факт говорит о крайне неудовлетворительной профориентационной работе в вузе, тем более на таком определяющем направлении как научно-исследовательская деятельность в аспирантуре [18].

Таким образом, несмотря на высокую доступность самой различной информации, умение работать с ней у молодежи, проблемы профориентации и профессионального выбора продолжают оставаться крайне актуальными.

Профессиональная ориентация – это, во-первых, профессиональная информация, то есть распространение сведений о специализации высшей школы; во-вторых, формирование интереса к той или иной специальности. Она содействует профессиональному самоопределению личности в соответствии с ее способностями и с учетом потребностей общества, а также формированию конкретных профессиональных качеств человека.

Традиционно выделяют три этапа профессиональной ориентации: подготовительный, основной и уточняющий. В идеале эти этапы должны осуществляться комплексно, последовательно, непрерывно, системно, подготовленными специалистами в области профориентации.

*Подготовительный этап* направлен на изучение контингента учащихся в целях их профориентации и профессионального просвещения. Здесь изучается все, что имеет отношение к профессиональным их устремлениям, начиная от социальных и семейных условий, в которых живет и развивается школьник, и кончая его успехами на занятиях по различным предметам и увлечениями. Основная цель профпросвещения – ознакомление учащихся с различными профессиями и их спецификой. Его составная часть – пропаганда наиболее необходимых в данном экономическом районе массовых профессий.

На *основном этапе* учащиеся в соответствии со своими склонностями посещают различные «школы», курсы при вузах, вебинары, кружки, факультативные занятия по предметам, близким к профилю будущей их профессии, читают рекомендуемую литературу, в том числе и художественную, где освещаются интересующие их вопросы, и т.д. На этом этапе вузы могут проводить целенаправленную работу по выявлению старшеклассников, склонных к той или иной профессии, и ознакомлению с ней (зачастую на базе вуза). Профессиональная диагностика и профессиональная консультация помогает старшеклассникам определить свои склонности, способности, задатки, интересы и определить свой дальнейший жизненный и трудовой путь в соответствии с ними.

*Уточняющий этап* связан с контролем, анализом успехов в профессиональном обучении выпускников школ и выработкой предложений, направленных на более качественную организацию профориентации.

Таким образом, формируемая замкнутая система профориентации позволяет посредством необходимой коррекции на заключительном этапе гибко и оперативно учитывать потребности общества в квалифицированных кадрах.

Конкретным результатом профориентационной работы является профессиональное самоопределение личности, то есть принятие ею решения о будущей трудовой деятельности – кем стать, к какой социальной группе принадлежать, где и кем работать. Профессиональное самоопределение – явление двустороннее: с одной стороны, есть тот, кто выбирает (субъект выбора), с другой – то, что выбирают (объект выбора). И субъекту, и объекту присуще большое количество различных характеристик, чем и объясняется то, что выбор профессии не всегда однозначен.

Профессиональное самоопределение – важное событие в жизни человека. Оно не только связано с его прошлым опытом, но и определяет будущее, формирует образ его «Я», предопределяя в конечном счете многие стороны жизни. Наиболее изученным и существенным фактором профессионального самоопределения являются интересы субъекта. Не менее важны здесь и его способности. Профессиональное самоопределение отражает определенный уровень личных притязаний, основанный на оценке своих способностей и возможностей [20].

Немаловажной является также психологическая готовность старшеклассника к самоопределению, под которой понимают личностное новообразование, основывающееся на сформированности самосознания школьника, развитости его мотивов и потребностей, ценностных ориентаций и временных перспектив, осознании своих способностей и интересов.

Вхождение во взрослую жизнь и занятие в ней достойного места не предполагает завершения формирования психологической готовности старшеклассника к самоопределению уже в школе, где закладываются лишь такие личностные основы и механизмы, которые обеспечивают его непрерывный всесторонний и профессиональный рост.

Решение о выборе профессии принимает активно действующая личность, осознающая свою ответственность за успешное выполнение той или иной работы и реализацию своих способностей. Ее профессиональное самоопределение детерминировано в значительной мере содержанием, методами и формами профориентации.

Определенная система активизирующих профконсультационных методов разработана Н.С. Пряжниковым [14]. Отметим, что и сейчас данная система не потеряла своей актуальности, однако, организаторы профориентационной работы зачастую упускают именно целостный, системный характер и необходимость комплексного применения всех указанных методов и процедур. Точечное применение одного-двух методов или явное предпочтение какого-то одного метода существенно снижает эффективность профориентационной работы. К сожалению, довольно часто приходится наблюдать картину, когда в рамках профориентационной работы в вузах с абитуриентами или со студентами проводится одно-два занятия на 45-60 минут в рамках которого организатор проводит несколько профориентационных упражнений, не объясняя при этом ни целей, ни задач проводимого мероприятия. Естественно доверие к такой профориентации и удовлетворение от нее у участников будет крайне низким.

Активизирующий потенциал несут в себе практически все существующие методы, но реализуется этот потенциал всегда по-разному. Даже традиционную лекцию можно провести настолько мастерски, что слушатели уйдут с нее достаточно активизированными или по крайней мере озадаченными. И, наоборот, скучными и неинтересными могут оказаться даже такие «беспроблемные» методы, как игра, если она проводится вяло и неумело. Причем многое здесь зависит не только от мастерства психолога, но и от готовности занимать активную, творческую позицию самих учащихся. И все-таки существуют методы, активизирующий потенциал которых в большинстве случаев достаточно высок даже в работе с изначально пассивными аудиториями и при использовании этих методов недостаточно подготовленным в плане их активизации психологом.

Значительное активизирующее воздействие оказывают и так называемые невербальные средства профессионального общения психолога-консультанта, его умение организовать эмоционально-доверительный контакт с группой и даже с классом, а также создание особой атмосферы при проведении всей профориентационной работы.

В разработанных Н.С. Пряжниковым активизирующих профконсультационных методах (по группам) сделана попытка соединить различные формы работы с решением проблем профессионального и личностного самоопределения [13]. В частности, профессиональные игры в школе предназначены для работы с учащимися 7–11 классов. По своему содержанию и активизирующим возможностям эти методики уступают деловым играм и психотерапевтическим процедурам, но они рассчитаны на реальные условия работы в школе (ограниченность времени урока, необходимость работы с целым классом и т.п.). Подобные игры могут быть использованы в дополнение к диагностическим процедурам, дискуссиям, индивидуальным консультациям и лекционным формам работы. Опыт показал, что если они занимают примерно 25–30 % учебного времени, то воспринимаются учащимися не как развлечение, а как естественная форма работы.

Важным условием проведения таких игр, по мнению Н.С. Пряжникова, является их высокий темп, что позволяет решать и проблемы, связанные с уровнем дисциплины учащихся на уроках, чего больше всего обычно боятся психологи перед входом в школьный класс.

Игровые профориентационные упражнения и микроситуации обычно используются в работе с подгруппой (8–15 человек) или с малой группой (6–8 человек). Многие игры основаны на довольно эффективной процедурной модели, когда участники рассаживаются в круг, что внешне делает эти упражнения похожими на занятия психотерапевтических групп. И хотя называть их в полной мере психотерапевтическими все же нельзя (это скорее профориентационные группы), но некоторые соответствующие эффекты там имеют место. Поэтому для проведения подобных занятий профконсультант должен обладать хотя бы минимальным уровнем психотерапевтической культуры (не навязывать собственного мнения, всячески демонстрировать свою поддержку и симпатию участникам, организовывать их реальное взаимодействие, создавать условия для самовыражения всех участников группы и т.п.).

Можно назвать следующие профориентационные упражнения: «Профессия на букву...», «Подарок», «Маскарадный костюм», «Человек – профессия», «Автопортрет» (профориентационный вариант), «Кто есть кто?», «Звездный час», «День из жизни».

Хороший эффект дает создание в школе игровых микроситуаций (для 3–6 человек), где моделируются различные элементы профессионального общения, связанные обычно с конфликтностью отношений. Например, общение продавца и покупателя, инспектора ГИБДД с нарушителями правил дорожного движения, зубного врача с пациентами, экскурсовода с иностранными туристами и т.п.

Карточные профконсультационные методики – это попытка использовать интригующую форму работы (раскладывание пасьянсов из карт, карточные игры), высокоэффективные операционные возможности карточных технологий, содержательные моменты профессионального самоопределения и планирования жизни. Следует сказать, что в содержательном плане данные методики лишены какой бы то ни было мистики, хотя внешне чем-то и напоминают методы гадалок. Главным достоинством карточных технологий являются предметность поискового действия и возможность оперативного составления из карточек образов моделируемых объектов.

Все разработанные Н.С. Пряжниковым профконсультационные карточные методики можно подразделить на две основные группы: информационно-поисковые системы (ИПС) и игровые карточные технологии.

В индивидуальных информационно-поисковых системах по определенным правилам учащиеся составляют из карточек образы своих профориентационных проблем и подбирают пути их решения (методика «Стратегия»), а также образы наиболее привлекательных профессий (методики «Карманный компьютер», «Формула», «Кто? Что? Где?»). Поскольку внешне эти методики напоминают раскладывание пасьянсов, то они получили название «профессьянсы». В отличие от бланковых тестов, главным преимуществом карточных технологий является возможность оперативной корректировки процесса выбора вариантов. В этом состоит важное условие реализации методик, поскольку профконсультант постоянно должен озадачивать учащегося с помощью специальных («провокационных») вопросов и тем самым способствовать осознанности и самостоятельности его действий.

В игровых карточных системах делается попытка смоделировать основные этапы человеческой жизни (индивидуальная игра «Человек – Судьба – Черт» и групповая игра «Страшный суд»), а также основные этапы профессионализации человека (групповая игра «Карьера»). Важнейшим активизирующим приемом данных методик является специально организуемый игровой спор консультируемого клиента с ответами, выписанными на карточках, а также определенные призы и наказания по результатам такого спора. В групповых играх «Страшный суд» и «Карьера» есть возможность помогать по определенным правилам тем игрокам, у которых сплошные неудачи и которые пребывают в растерянности, близкой к расстройству. В игре «Человек – Судьба – Черт» психолог в роли «черта» на определенном этапе начинает мешать подростку в достижении намеченных жизненных целей, что приносит в работу дополнительную интригу.

Важной особенностью проведения карточных консультационных игр является их высокая динамичность, позволяющая охватывать моделируемые жизненные ситуации в целостности, а не углубляться в обсуждение частных вопросов.

Можно обозначить некоторые недостатки и проблемы практического внедрения карточных профконсультационных методик. Во-первых, необходимость определенных затрат времени: от 40 минут до 1,5–2 часов в индивидуальных процедурах и от 2 до 3,5 часа в групповых карточных играх. Во-вторых, есть проблемы, связанные с изготовлением и приобретением данных методик. В-третьих, довольно сложно самостоятельно изготовить профконсультационные карточки. Наконец, в-четвертых, самостоятельное освоение данных методов тоже затруднительно.

Здесь важно упомянуть о необходимости создания профессиональных профориентационных центров в больших и малых городах, обеспеченных всем необходимым инструментарием и укомплектованными специалистами соответствующего профиля. Подобные центры существовали в СССР и показали свою высокую эффективность. На наш взгляд подобная практика будет давать более высокие результаты нежели не всегда квалифицированные попытки организовать профориентацию силами учителей, преподавателей вузов, школьных психологов и т.п. В больших вузах также целесообразно создавать отделы или центры профориентации и карьеры, которые в первую очередь помогли абитуриентам определиться с выбором направления с учетом баллов ЕГЭ и личных склонностей и способностей. Во-вторых, специалисты подобных центров могут оказывать помощь с определением будущей профессии студентам в ходе их обучения, помогать с подбором баз практик. В-третьих, в обязанности подобных центров входит помощь с трудоустройством выпускников. Зачастую выпускники вузов нуждаются в помощи и защите от недобросовестных работодателей, нуждаются в рекомендациях о том как дальше строить свою трудовую жизнь. Соответственно специалисты, которые работают в подобных центрах должны обладать психологической подготовкой, юридическими знаниями, ориентироваться в потоке информации.

К сожалению, сегодня, несмотря на высокую актуальность профориентационной работы, которую, безусловно осознают все, ее уровень катастрофически снижается. Одной из причин этого является недостаточное количество теоретико-методологических работ в данном направлении, редукция профориентационной работы до уровня исключительно прикладной сферы деятельности. На данный момент отсутствует и база, где такая работа могла бы осуществляться – сейчас в Российской Федерации отсутствует профильный научный институт, где исследовались бы вопросы профориентации. Стоит отметить, что ранее, в конце XX века при Российской академии образования существовал Институт профессионального самоопределения молодежи. Сейчас такой структуры нет, а соответственно отсутствует долгосрочный анализ, не определяются перспективные направления и стратегия профориентационной работы. При этом, сегодня, в условиях шестого технологического уклада, транзитивного общества, в условиях глобальных изменений, происходящих в обществе, появлении новых средств и способов труда, новых профессий, новых организационных форм трудовой деятельности такое системное, методологическое осмысление сложившейся ситуации крайне необходимо. Теория профориентации обычно лучше развита, чем профориентационная практика, что нередко объясняется сильной ограниченностью профконсультантов-практиков в возможностях внедрения передовых идей в свою работу, а также – прагматично-примитивными запросами клиентов и различных «заказчиков». Сейчас, на наш взгляд, мы оказались в диаметрально противоположной ситуации, когда профориентационная практика значительно опережает профориентационную теорию, что приводит к ее низкой эффективности, отсутствию системности, непрофессионализму, особенно с учетом того, что на данный момент профориентационная работа практически всецело передана в вузы и школы и занимаются ею часто люди, не имеющие достаточной подготовки и соответствующего образования.

Во-многом столь бедственное положение с профориентацией сегодня можно объяснить наличием совершенно разных взглядов на профориентационную работу, обусловленных разнообразием представлений о жизненном и карьерном успехе, а также – о путях к успеху, как

отмечает Н.С. Пряжников с коллегами [17]. Авторы условно назвали явление множественности трактовок содержания данного понятия «профориентационным плюрализмом». наблюдается существенное рассогласование позиций самоопределяющейся личности, психологов-профконсультантов, методологов, ученых-профориентологов, работодателей. Каждый из данных субъектов профориентации предъявляет свои ожидания требования к профориентации, которые зачастую находятся в конфронтации друг с другом. При этом профессиональные консультанты, имея свое видение профориентации не в состоянии удовлетворить запросы молодых людей с одной стороны и работодателей с другой. Управленцы предприятий и организаций ведут разную кадровую политику в зависимости от осознания ими значимости человеческого потенциала.

Приведем здесь некоторые позиции в отношении профориентации на современном этапе, выделенные Н.С. Пряжниковым [17].

*Профориентация как проблема самоопределяющейся личности.* Это направление активно развивалось в работах Е.А. Климова [5], Т.Ю. Ломакиной и М.Г. Сергеевой [6], Н.С. Пряжникова [16]. У каждого человека есть свои представления о будущей профессиональной жизни, которые могут существенно меняться в процессе профессионального становления, приобретения жизненного и трудового опыта и т.д. Так на ранних этапах развития человек нуждается в психолого-педагогической помощи и поддержке в профессиональном самоопределении, а потом он становится все более самостоятельным. При этом формирование у личности готовности самостоятельно и осознанно решать свои жизненные и карьерные задачи является сверхцелью грамотно организованной профориентации, при примитивной профориентационной работе человек может и не сформироваться как полноценный субъект самоопределения. Поэтому важно не только учитывать карьерные намерения личности, но и корректировать ее развитие как субъекта самоопределения и как будущего гражданина страны.

*Профориентация как феномен общественного сознания* включает представления о карьерном и жизненном успехе на уровне определенных социально-профессиональных, этнических и региональных групп общества, которые в современной России еще недостаточно изучены. Здесь возможен конфликт не только между психологами-практиками и их клиентами, но и между самоопределяющейся личностью и его ближайшим окружением, когда профориентационные планы молодого человека расходятся со сложившимися традициям построения счастливой жизни в той или иной социокультурной группе.

*Профориентация как психолого-педагогическая практика* основной проблемой включает согласование и гармонизацию разных взглядов на профориентацию. Психологам-консультантам приходится учитывать ожидания своих клиентов, ожидания, а иногда и указания своих руководителей (в школах, психологических центрах), и ученых, занимающихся профориентацией, что также предполагает (в идеале) взаимообогащение и гармонизацию позиций. Это, однако, не всегда удается добиться и как правило психолог-консультант оказывается в жесткой зависимости от работодателя.

*Профориентация с позиций работодателей* отличается до сих пор неопределенностью, размытостью, аморфностью. Часто к еще обучающимся молодым людям работодатели предъявляют те же требования, что и к готовым специалистам, обладающим такими качествами, как «целестремленность», «амбициозность», «креативность» и т. п. При этом многие работодатели не готовы вносить какой-либо вклад в развитие своих потенциальных сотрудников, желая получить уже готового, опытного работника. Иногда наблюдается откровенно скептическая позиция работодателей в отношении профориентации и профподготовки.

Профориентация в контексте общей логики позитивного культурно-исторического развития экономики и общества предполагает учет перспектив долгосрочного развития государства, и необходимых в связи с этим трудовых ресурсов, появление новых средств и сфер труда, а соответственно и новых профессий. При этом часто во многих организациях отсутствуют обоснованные планы долгосрочного (стратегического) развития на фоне приоритетов, связанных с краткосроч-



ной выгодой. Здесь Н.С. Пряжников считает, что профконсультанты-практики и ученые-профориентологи просто обязаны строить свою работу так, чтобы в целом она содействовала развитию человеческого и трудового ресурса на уровне всего общества и помогала людям найти достойное место в экономике и социальной жизни страны. Тем не менее, в условиях существующей социально-экономической ситуации в стране, такая позиция напоминала бы позицию Дон Кихота, сражающегося с ветряными мельницами. Здесь вскрывается еще одна глобальная проблема – отсутствие государственных программ экономического развития, которые бы в свою очередь не только обозначали приоритетные отрасли, но и формировали бы государственный заказ на специалистов определенного профиля. На этой основе в свою очередь необходимо выстраивать концепцию профориентации в Российской Федерации.

В целом, однако, мы склонны согласиться с Н.С.Пряжниковым в отношении того, что профориентация и смысл профориентационной работы на сегодняшний день должна трактоваться по-новому, а именно «это создание психолого-педагогических (а также организационных, финансовых и др.) условий для развития полноценных граждан страны, являющихся таковыми не только по факту гражданства, но и по стремлению реализовать свой потенциал на благо всего общества» [15, с. 21-25].

Отсутствие «глубины» профориентационной работы на современном этапе компенсируется ее «широтой», зачастую не всегда оправданной. В частности, получает распространение профориентация дошкольников [2; 3, С. 38.] и младших школьников [23], профориентация детей с различными нарушениями психического и соматического развития [12; 21].

Существуют и достаточно успешные формы профессиональной ориентации, осуществляемой силами вузов, заинтересованных в том, чтобы к ним приходили уже подготовленные и мотивированные на обучение школьники, а покидали стены вуза подготовленные к трудовой деятельности выпускники [8]. К числу такого опыта можно отнести создание очных и заочных школ, малых академий при вузах, где в течение нескольких лет происходит целенаправленный отбор, углубленное и профильное обучение старшеклассников [7; 22].

Актуальная и центральная задача высшей школы – повышение уровня профессиональной подготовки, патриотического и духовного воспитания будущих специалистов. Осуществление ее в значительной степени зависит от качества отбора абитуриентов на первый курс. Профессиональный отбор – это, прежде всего, процесс выбора претендентов с такими личностными свойствами, которые наилучшим образом соответствовали бы требованиям будущей профессии и от которых можно ожидать максимальной профессиональной пригодности. К сожалению, на данном этапе, когда основой для поступления в большинство вузов РФ являются результаты ЕГЭ, возможности профессионального отбора существенно ограничены. Тем не менее, мы глубоко убеждены, что со временем данная практика будет либо упразднена, либо дополнена более содержательными процедурами, способствующими повышению качества контингента студентов, а соответственно, и качества специалистов. Уже сегодня по широкому ряду направлений подготовки необходимо выполнение творческих заданий, которые более точно могут определить не только потенциал абитуриента, но и его готовность, осознанность выбора того или иного направления подготовки. Именно поэтому вопросы профессионального отбора сейчас имеют перспективную, долгосрочную актуальность.

Еще одним важнейшим фактором, который может полностью перечеркнуть все усилия по профессиональному подбору в современные вузы – это экономический фактор. Сегодня абитуриенты, и в первую очередь которые обучаются на коммерческой основе – это статья материальных доходов вузов. И здесь качество отбора абитуриентов вступает в конфликт с количеством. Безусловно, руководство вузов борется за увеличение численности абитуриентов, но это, в итоге, катастрофически сказывается на их качестве. В условиях, когда экономическая составляющая одерживает верх над разумными требованиями по подготовке абитуриентов, крайне сложно ожидать высокой эффективности обучения в вузах и его высокого качества. Зачастую на первых двух курсах преподаватели тратят основное время и силы, чтобы хоть как-то компенсировать пробелы студентов в тех знаниях, которые они должны были получить в школе. В таких условиях, конечно говорить о каком-то профподборе просто бессмысленно.

Безусловно, крупные престижные вузы могут позволить себе принимать только выпускников с изначально высокой подготовкой, но это далеко не всегда.

Профессиональная пригодность на этапе отбора означает определение задатков, особенностей психических процессов и свойств личности, соответствующих требованиям будущей профессии и благодаря которым могут быть достигнуты значительные успехи в ее овладении. Невверно говорить о формировании профессиональной пригодности (она должна быть ранее установлена) у человека, уже занимающегося профессиональной деятельностью. В таком случае лучше говорить о формировании и совершенствовании качеств, психических процессов, знаний, умений, навыков, необходимых для эффективной профессиональной деятельности.

Объективная необходимость профессионального отбора вытекает из того, что между людьми имеются устойчивые и существенные различия в физиологических и психологических свойствах. Опросы первокурсников показывают, что в отдельных вузах только треть студентов четко представляют себе будущую профессию, а более половины – весьма смутно или вообще ничего конкретно о ней не знают. Литератора, журналиста, актера нельзя подготовить из любого молодого человека. Для этого выработаны и используются своеобразные системы проверки профессиональной пригодности, определяются способности юношей и девушек в процессе различных творческих конкурсов и т.д.

Один из путей совершенствования системы отбора абитуриентов связан с более полным учетом личностных особенностей человека, степени осознанности выбора им будущей профессии. Нужны тесты, которые позволят ответить на вопрос о том, насколько данный претендент подходит к избираемой им специальности. Немаловажную роль могут сыграть и обстоятельные собеседования опытных преподавателей кафедр со своими будущими воспитанниками.

В некоторых медицинских институтах ранее использовались тест-эталонные системы для более объективного определения готовности выпускников школ к предстоящей работе. Полученные результаты показывают, что при проверке практических навыков с помощью тест-эталонной системы около 40 % абитуриентов не заслуживают положительной оценки [10].

Психологический отбор в вуз является сложной проблемой, не нашедшей до настоящего времени достаточно полного теоретического и практического разрешения. Сложность состоит в организации профессиографии тех специальностей, на которые готовят вузы своих выпускников, в выборе тестов и методик, определяющих как психофизиологические, так и личностные характеристики, способствующие успешной подготовке специалистов, а главное – высокой эффективности их будущей профессиональной деятельности. В связи с тем, что в результате научно-технического прогресса требования к профессиям постоянно меняются, более актуальным представляется поиск и диагностика универсальных надпредметных качеств, которые бы делали студента успешным в освоении той или иной профессии. Для решения этих задач необходимы научно обоснованные эксперименты и разработка прогностических методик.

Профессиональный отбор в вуз не только позволяет выявить абитуриентов, по своим личностным качествам отвечающих специфике данного учебного заведения, но и создает необходимые предпосылки для совершенствования всей системы профессиональной подготовки и воспитания.

Теоретическая и практическая основа профессионального отбора в вуз – определение необходимых для успешного обучения и дальнейшего развития черт личности, психофизиологических и физических качеств и особенностей абитуриентов, их способностей. В этом смысле профессиональный отбор должен быть комплексным, то есть оценку пригодности к обучению или реальной деятельности необходимо давать по совокупности физиологических, психологических, социологических и других показателей.

Процесс овладения определенными видами труда носит социальный характер. Приобретая те или иные свойства в труде, человек реализует в нем присущие ему возможности. Развиваются профессионально значимые качества и особенности личности. Процесс профессионального становления сопровождается перестройкой и развитием личности в целом.

Профессиональный отбор в вузы должен строиться так, чтобы в полной мере выявить личностные свойства абитуриента, особенности его психических процессов, состояний и опыта. Прежде всего в ходе психологического отбора важно определить направленность личности абитуриента и мотивы его поступления в вуз. С этой целью необходимо понять не столько «чего он хочет», сколько «почему он этого хочет», во имя чего стремится именно в этот вуз.

Методика определения личностных качеств и особенностей психических процессов, адекватных той или иной профессиональной деятельности, базируется на применении многих методов исследования, составляющих две группы.

К *пассивным методам* относятся изучение личных дел и анкетирование абитуриентов; это дает первые общие сведения о них. Немаловажным является и заполнение абитуриентами специально разработанной вузом анкеты. Анкета позволяет первоначально определить степень выраженности мотивов, устойчивость профессиональных стремлений, получить сведения о деятельности до поступления в вуз и т.д. В ряде вузов абитуриентам предлагается написать сочинение, например, на тему «Почему я выбрал профессию педагога?» и т.д.

Беседы, наблюдение и тестирование образуют группу *активных методов* исследования.

Беседа ведется в форме свободного разговора, как правило, после сдачи первых экзаменов и имеет целью:

- 1) выявление мотивов, которыми руководствовался абитуриент при поступлении в данный вуз;
- 2) оценку интеллектуальных и нравственных качеств абитуриента, особенностей его характера;
- 3) подтверждение достоверности ответов на вопросы анкеты, которую абитуриент заполнял до беседы.

К работе по организации бесед желательно привлекать сотрудников деканата, заведующих кафедрами, наиболее опытных преподавателей. Перед началом беседы необходимо ознакомиться с анкетой абитуриента. Вопросы следует задавать согласно заранее подготовленному вопроснику. Первая группа вопросов должна создать непринужденную обстановку между собеседующим и абитуриентом. С помощью вопросов второй группы определяется степень активной активности абитуриента. Третья группа вопросов направлена на определение профессиональных наклонностей и способностей применительно к профилю вуза, четвертая – на выявление нравственных качеств абитуриента. В ходе беседы желательно соблюдать общепринятый порядок: не делать записей во время беседы, не держать перед собой заготовленный вопросник. По итогам беседы абитуриенту выставляют оценку в баллах.

Иногда полезными для общих выводов оказываются не только ответы собеседника, но и элементы его поведения, отношения к людям, окружающим вещам, которое может быть разным (положительным, отрицательным, безразличным и т.п.). Очень важно выяснить причину того или иного отношения, установить, связано оно с особенностями личности или это результат случайного стечения обстоятельств. Большое значение имеет фиксация особенностей поведенческих реакций собеседника. Следует соблюдать осторожность в постановке вопросов о наличии у него того или иного качества. Практика показывает, что ответы на такие вопросы чаще всего бывают ситуативными и не отражают внутренних убеждений абитуриента. В данном случае целесообразно ставить косвенные вопросы или спрашивать мнение испытуемого, приводя разные примеры.

С помощью наблюдения можно получить более достоверные данные для нужд профессионального отбора, чем при беседе. Но, конечно же, при условии, что наблюдающий обладает опытом, умением замечать и правильно истолковывать те или иные особенности в поведении наблюдаемого, определять степень его общественной активности и т.п.

Особенности психических процессов, личности абитуриента можно определить с помощью специально подобранных тестов, причем силами специалистов, знающих специфику учебного процесса, знакомых с требованиями, предъявляемыми профессиональной деятельностью к психологическим качествам человека, а также обладающих навыками экспериментальных психологических исследований.

К методическим приемам, рекомендуемым для использования в процессе профессионального отбора, предъявляется ряд требований. Степень соответствия методик этим требованиям должна быть проверена экспериментально. К числу основных требований относятся:

1) прогностическая ценность методик и моделирование предстоящей деятельности в ходе их применения. Этот показатель характеризует возможности методик выявлять различия в развитии у абитуриентов тех или иных необходимых в будущем психических свойств и качеств личности;

2) надежность методик, то есть мера стабильности (постоянства, устойчивости) результатов, получаемых с их помощью при повторных исследованиях одного и того же испытуемого;

3) дифференцированность методик. Это требование означает, что каждая методика должна быть направлена на оценку определенной функции, качества или совокупности функций, качеств испытуемого. Корреляция между результатами исследования по выбранной методике и другим, направленным на оценку заведомо иных функций или качеств, должна быть наименьшей.

Посредством наблюдения за поведением испытуемых в ходе решения ими психологических заданий можно получить ряд дополнительных сведений, характеризующих их внимательность, честность, дисциплинированность, эмоциональную устойчивость, работоспособность и т.д.

Составление заключений по итогам психологического исследования ведет группа специалистов на основе интегральной оценки полученных результатов с использованием экспериментально разработанных оценочных таблиц.

Пороговые значения интегральной оценки определяются допустимой вероятностью возможных ошибок при отборе. Результаты исследования дают основание для вынесения заключения в трех формах: годен к обучению в вузе – прогноз благоприятный; не годен к обучению в вузе – прогноз неблагоприятный; прогноз неопределенный.

Результаты психологического отбора и дальнейшие наблюдения за студентами показывают, что между результатами анализа их психических процессов, значением суммы баллов в аттестатах зрелости и на вступительных экзаменах, успешностью обучения и профессиональной деятельностью имеется прямая зависимость.

Начальной точкой отсчета степени подготовленности выпускника школы, например, к педагогической деятельности, могут служить результаты приемных экзаменов и анкетирование абитуриентов, позволяющие определить мотивацию и целевую установку на избранную профессию, наличие убеждений, чувств, привычек, потребностей, соответствующих принципов морали и педагогической профнаправленности.

Дальнейшую оценку эффективности всего учебно-воспитательного процесса в педагогическом вузе целесообразно проводить поэтапно.

Проблемы профессиональной ориентации и отбора в высшую школу сложны в организационном плане, требуют соответствующей подготовки и определенных материальных затрат. Но это вполне окупается за счет дальнейшей эффективной практической деятельности специалистов.

### **Заключение**

Современный этап развития технологий, экономики и прочих аспектов жизнедеятельности общества предъявляет новые требования к высшему образованию, что накладывает свой отпечаток и на профориентационную работу в вузе. Отечественная психология в конце XX века создала достаточно успешную методологию, теорию и практику профориентационной деятельности, тем не менее в современных условиях она требует дальнейшего развития. Профориентационная деятельность в вузах стремится не отстать от новых требований, в результате на сегодняшний день профориентационная практика значительно опережает профориентационную теорию и методологию.

Как уже говорилось, экономические реалии в значительной степени изменяют принципы профотбора в вузы, а в ряде случаев просто уничтожают все усилия профориентаторов. Если цифры набора ставятся во главу угла при проведении профориентационной компании и в вуз поступают абитуриенты не просто не способные учиться по когнитивным характеристикам,

но и не готовые к этому этапу психологически, то этот этап становится одним из первых и основных детерминирующих снижение качества образования.

Профориентационная деятельность в современных реалиях крайне сложна и трудоемка, она требует глубоких профессиональных знаний и навыков. На текущий момент ресурсов кафедр уже недостаточно для проведения полноценной профориентационной деятельности в рамках приемных компаний. Наиболее эффективным в этом отношении будет создание отделов или центров профориентации в вузах. Безусловно, взаимодействие с кафедрами необходимо, особенно в случаях, когда поступление на направление предполагает учебные, научные или творческие задания, тем не менее, профориентационная деятельность сегодня требует подготовки и подключения профессионалов в этой области.

### **Библиография**

1. Азбель А.А. Особенности формирования статусов профессиональной идентичности старшеклассников: диссертация ... кандидата психологических наук : 19.00.07. – Санкт-Петербург, 2004. – 219 с.

2. Антонова М.В., Гришняяева И.В. Ранняя профориентация как элемент социально-коммуникативного и познавательного развития детей дошкольного возраста // Современные наукоемкие технологии. 2017. № 2. С. 93-96.;

3. Бубнова В.А. Профориентация с детского сада // Профессиональное образование и рынок труда. 2016. № 1. С. 38.

4. Бугайчук Т.В. Характеристика кризисов профессиональной идентичности у студентов педагогического вуза // Системогенез учебной и профессиональной деятельности: сборник научных трудов / под ред. проф. Ю.П. Поваренкова. Ярославль: Изд-во ЯГПУ им. К.Д. Ушинского, 2011. с.81-89.

5. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-на-Дону: Феникс, 1996.

6. Ломакина Т. Ю., Сергеева М. Г. Научные основы развития непрерывного экономического образования в системе профессионального образования. М.: Триада, 2015.

7. Малоголова И.Ш., Колосова О.Н., Борисова Н.В., Пшенникова Е.В., Кузьмина А.А. Довузовская профориентация в медицинском институте СВФУ // Вестник Северо-Восточного федерального университета им. М.К. Аммосова. Серия: Медицинские науки. 2017. № 1 (06). С. 106-111.

8. Михайличенко С.А., Буряк Ю.Ю. Профориентационный концепт опорного вуза Белгородской области: от абитуриента к успешному выпускнику // Управление городом: теория и практика. 2018. № 1 (28). С. 56-60.

9. Михайлова В.П., Разина Т.В. Сравнительный анализ профессиональной идентичности у школьников, студентов-бакалавров, аспирантов // Психология обучения. 2016. № 11. С. 70-83.

10. Ороховский В.И., Витенко И. С., Кондратенко Г. П. Формирование психологической готовности молодежи к медицинскому труду. Киев: Вища школа, 1989, с. 76-77.

11. Поваренков Ю.П. Психологическая характеристика профессиональной идентичности субъекта труда // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. Серия Гуманитарные науки: Педагогика. Психология. Социальная работа. Акмеология. Ювенология. Социокинетика. 2014. Выпуск № 3. том 20. С. 9-16.

12. Профориентационный навигатор (для детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья). Сборник научных и методических работ по обобщению опыта работы / Ред.: Палиева Н.А., Борозинец Н.М., Сальникова О.Д. Ставрополь: Издательство Северо-Кавказский федеральный университет. 2016.

13. Пряжников Н.С. Профориентационные игры: проблемные ситуации, задачи, карточные методики. М.: МГУ, 1991]

14. Пряжников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения. Воронеж: МОДЭК, 1997.

15. Пряжников Н.С. Профориентация в системе управления человеческими ресурсами. М.: «Академия», 2014.
16. Пряжников Н. С. Профориентология. М.: Юрайт, 2016.
17. Пряжников Н.С., Румянцева Л.С., Соколова Н.Л., Бахтигулова Л.Б. Профориентация: гармонизация точек зрения // Научный диалог. 2018. № 3. С. 289-303.
18. Психология высшей школы в союзном государстве / Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А., Александрова Р.А. и др. под ред. Кандыбович С.Л., Разина Т.В. Минск: Харвест, 2019. 672 с.
19. Ростунов А.Т. Психологическая подготовка школьников к труду и выбору профессии. Мн.: Нац. Ин-т образования, 1995.
20. Студент вуза на рубеже 2020-х: перспективы развития личности и здоровья: монография / под ред. проф. Е.Л. Николаева. – Чебоксары: Изд-во Чуваш. ун-та, 2021. – 360 с.
21. Файрушина Е.П., Кижаккина И.В. Профориентация и социально-трудовая адаптация обучающихся с умственной отсталостью // Педагогический опыт: теория, методика, практика. 2017. № 1-2 (10). С. 217-220.
22. Фоминская Е.А. Работа с талантливыми и одаренными детьми в рамках деятельности отделения Малой академии наук "Интеллект будущего". Социализация и профориентация через данную деятельность // Наука и образование: новое время. 2017. № 3 (20). С. 488-492.
23. Черкасова А.М. Профориентация младших школьников // Начальная школа. 2016. № 10. С. 41-43.
24. Энциклопедический психологический словарь-справочник: 1000 понятий, определенных, терминов: учебно-методическое пособие для вузов / под ред. С.Л. Кандыбовича, А.Д. Коля, Т.В. Разиной. – 6-е изд., перераб. и доп. – Минск: Харвест, 2021. – 864 с.

## PROFESSIONAL ORIENTATION AND PROFESSIONAL SELECTION FOR HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS AT THE PRESENT STAGE

Kandybovich S.L.<sup>1</sup>, Razina T.V.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Ryazan State University named after S.A. Yesenin

<sup>2</sup>Institute of World Civilizations

**Abstract.** The article presents a theoretical review of modern trends and approaches to career guidance at a university. The main psychological concepts based on which modern career guidance activities are carried out, including the concept of professional identity, are presented. It is noted that in a situation of extremely rapid transformation of the economic structure, methods and objects of labor, the introduction of new digital technologies in all areas of professional activity, the requirements for professions and for the subject of professional activity are changing dramatically. This, in turn, requires new approaches to the organization of career guidance work, including in universities. In this aspect, today the practice of career guidance is significantly ahead of the modern theory of career guidance. The problem of professional selection to universities is considered, which today, in the light of the focus of universities on economic profit by increasing the number of applicants, loses its meaning. As a result, the lack of professional selection during admission has an extremely negative impact on the quality of education in general. The extreme importance and complexity of vocational guidance and the need for a professional approach to solving this problem in universities through the creation of specialized centers and departments of vocational guidance are emphasized.

**Key words:** career guidance, professional identity, professional selection, professional self-determination, career guidance work at the university.