

Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМОСВЯЗИ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ И  
КАРЬЕРНЫХ ПРЕДПОЧТЕНИЙ В ЮНОШЕСКОМ ВОЗРАСТЕ

Выполнил: Лопатина О.В.  
студент гр. 359пп  
зачетная книжка № 19-5164

Научный руководитель:  
Н.В.Суворова, к.п.н.

«\_\_\_\_» 2021 г.  


Красноярск 2021

## РЕФЕРАТ

Научная исследовательская работа 64 с., таблиц 1, рисунков 5, источников 53, приложений 4.

### ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ, ЦЕННОСТИ, КАРЬЕРНЫЕ ПРЕДПОЧТЕНИЯ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ, КАРЬЕРНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ

Цель работы - изучены особенности взаимосвязи ценностных ориентаций и карьерных предпочтений в юношеском возрасте.

Проведено изучение особенностей взаимосвязи ценностных ориентаций и карьерных предпочтений в юношеском возрасте. Для этого были подобраны методики исследования взаимосвязи ценностных ориентаций и карьерных предпочтений в юношеском возрасте, проведено эмпирическое исследование взаимосвязи ценностных ориентаций и карьерных предпочтений в юношеском возрасте, проинтерпретированы полученные результаты, сформулированы выводы.

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	3
I ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ЛИЧНОСТИ .....	8
1.1 Ценностные ориентации и их психологическая характеристика .....	8
1.2 Формирование ценностных ориентаций в юношеском возрасте .....	18
1.3 Особенности формирования карьерных предпочтений в юношеском возрасте .....	25
II ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ И КАРЬЕРНЫХ ПРЕДПОЧТЕНИЙ В ЮНОШЕСКОМ ВОЗРАСТЕ .....	41
2.1 Описание методики исследования .....	41
2.2 Анализ результата исследования ценностных ориентаций .....	44
ВЫВОДЫ .....	53
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	57
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ .....	60
Приложения .....	65

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы. В последнее время социально-экономическая ситуация в нашей стране становится всё динамичнее: кардинально изменился рынок труда, в нашу жизнь вошла «удаленная» работа и, так называемый, «фриланс». Бизнес всё больше ориентируется на поиск и отбор профессионально мобильных, конкурентоспособных и высококвалифицированных работников. Эти изменения неизбежно повлияли на карьерные предпочтения «нового» поколения – тех, кому еще только предстоит сделать свой профессиональный выбор. Человек выстраивает свой жизненный путь в соответствии с требованиями новой социальной ситуации. Развитие социальных, культурных, экономических условий общественных отношений меняет карьерные предпочтения, профессиональные цели личности и предъявляемые к ней требования. Следовательно, для профессионального самоопределения и самореализации личности более актуальным является детерминация её ценностных ориентаций, которые и направляют трудовую социализацию личности. Вследствие того, что ценностные ориентации являются основой процесса принятия решений, они, с одной стороны, согласуются с эталонами, идеалами человека, а, с другой стороны, отражают личностный опыт. Принятие личностью каждого решения в карьере обосновывается прежде всего системой её ценностных ориентаций, сбалансированность которой дает возможность исключить внутриличностные конфликты, способствующие деградации человека как профессионала. Всё это актуализирует необходимость изучения особенностей взаимосвязи ценностных ориентаций и карьерных предпочтений.

Проблема реализации в юношеском возрасте стратегий саморазвития в профессии и карьере в условиях постоянных преобразований современного

общества становится чрезвычайно актуальной, поскольку предполагает выбор, основанный на осознании жизненных ценностей и карьерных ориентаций. Современные условия развития российского общества способствовали ценностной переориентации, связанной с приходом «культуры успеха», характерной для западных стран. Образ успешного и обеспеченного человека, пропагандируемый в средствах массовой информации, вызывает у современной молодежи желание иметь высокий статус и легкие деньги. В этом отношении интересно определить, как сейчас представляют свое карьерное развитие современные старшеклассники, в какой степени молодые люди осознают стратегии собственной карьерной направленности, ценностные ориентации.

В современном быстро меняющемся мире необходимо помочь молодым людям определить цели, смыслы, потребности, относящиеся к осуществлению профессиональной деятельности, осознать общественный и духовно-нравственный смысл профессионального труда. В этой связи особую значимость приобретает исследование особенностей ценностных ориентаций молодежи в области профессиональной деятельности (так называемых карьерных ориентаций).

Цель исследования: изучить особенности взаимосвязи ценностных ориентаций и карьерных предпочтений в юношеском возрасте.

Объект исследования: ценностные ориентации.

Предмет исследования: взаимосвязь ценностных ориентаций и карьерных предпочтений в юношеском возрасте.

Гипотеза исследования: мы предполагаем, что существует взаимосвязь между ценностными ориентациями и карьерными предпочтениями в юношеском возрасте. Частная гипотеза нашего исследования заключается в том, что ценностные ориентации определяют содержательную сторону карьерных предпочтений личности, что старшеклассники, имеющие определенные карьерные ориентации, могут быть ориентированы на одни и

те же группы ценностей, а именно: у ориентации «менеджмент» в качестве ценностных ориентаций могут выступать «ответственность», «общественное признание», а старшеклассники ориентации «служение» будут выделять такие, как «счастье других», «чуткость».

В соответствии с целью, предметом, объектом, гипотезой исследования определены следующие задачи:

- теоретическое изучение современных аспектов ценностных ориентаций в юношеском возрасте;
- подобрать методы исследования взаимосвязи ценностных ориентаций и карьерных предпочтений в юношеском возрасте;
- провести эмпирическое исследование взаимосвязи ценностных ориентаций и карьерных предпочтений в юношеском возрасте;
- проинтерпретировать полученные результаты, сформулировать выводы.

Теоретико-методологической основой исследования явились: отечественные разработки в области психологии человека как субъекта деятельности (Б.Г.Ананьев, К.А.Абульханова-Славская, А.В.Брушинский, А.А.Бодалев и др.); возрастные особенности профессионального самоопределения (Божович Л.И., Борисова Е.М. и Гуревич К.М., Бюлер Ш., Зимняя И.А., Каганов А.Б., Кудрявцев Т.В., Степанова Е.И. и др.); зарубежные концепции мотивации (Д.МакКлеланд, Р.Эммонс, Ж.Нюттен и др.); исследования отечественных авторов в области профессионального самоопределения (А.С.Гусева, А.А.Деркач, А.Д.Кибанов, А.И.Китов, С.И.Сотникова, И.Д.Ладанов, Е.А.Могилевкин, Е.Г.Молл и др.); исследования в области психологии профессиональной деятельности (А.Г.Асмолов, Е.А.Климов, Н.С.Пряжников, Е.Ю.Пряжникова и др.). Карьеру в различных её формулировках исследовали Дж. Гибсон, Дж. Иванцевич, Дж. Доннелли, В.И. Добреньков, В.А. Дятлов, Н.И. Дряхлов, В.В. Щербина, В.И. Верховин, В.В. Травин, А.Г. Эфендиев, Е.Г. Молл, А.Я.

Кибанов, Ю.Г. Одегов, И.П. Попова, Т.В. Примак, Н.В. Волкова, Е.С. Балабанова и др. Общетеоретические проблемы терминологического определения ценностей и ценностных ориентаций заложены в трудах Ж.Т. Тощенко, В.Т. Лисовского, В.Б. Ольшанского, Н.И. Дряхлова, А.И. Кравченко, В.В. Щербины. Масштабные теоретико-прикладные социологические исследования Н.И. Лапина посвящены классификациям ценностей. Также ценности, их свойства, функции и типология стали предметом изучения Г.М. Андреевой, М.К. Горшкова, А.А. Зиновьева, М.С. Кагана, И.С. Коня, Н.С. Розова и др.

Методы исследования:

1. теоретический анализ литературы по проблеме исследования,
2. методы сбора информации (психодиагностические методики: с целью исследования ценностных ориентаций - тестовые и проективные методы: методика М.Рокича, «Якоря карьеры» - методика диагностики ценностных ориентаций в карьере (Э.Шейн, перевод и адаптация В.А.Чикер, В.Э.Винокурова); проективная методика – сочинение «Моя карьера»),
3. количественный анализ данных с использованием методов параметрической статистики, качественный анализ текста.
4. содержательная интерпретация результатов.

Практическая значимость работы заключается в возможности использования материалов исследования в работе психологов с подростками и старшеклассниками с целью выявления их карьерных предпочтений и профессионального самоопределения, в целях реализации дальнейшей эффективной профессиональной деятельности, а также в практике психологического консультирования по вопросам профессионального самоопределения оптантов.

Эмпирическая база исследования: выборку составили 27 учащихся 10 класса МБДОУ СОШ №150 города Красноярска.

Дипломная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы, приложений. Работа иллюстрирована рисунками, таблицами, графиками. Основное содержание работы изложено на 64 страницах.

## I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ЛИЧНОСТИ

### 1.1 Ценностные ориентации и их психологическая характеристика

Ценности - разделяемые в обществе убеждения относительно целей, к которым люди должны стремиться, и основных средств их достижения. Социальные ценности - значимые идеи, явления и предметы реальной действительности с точки зрения их соответствия потребностям и интересам общества, групп, личности. Ценность - есть цель сама по себе, к ней стремятся ради нее самой, т.к. она идеал. Это то, что ценится, то, что для человека значимо, что определяет жизненные ориентиры его поведения и признается обществом как таковое. Ценностное содержание явлений побуждает человека к деятельности. Постоянно находясь в мире альтернатив, человек вынужден выбирать, критерием чего становятся ценности [11].

Ценности меняются вместе с развитием общества. Они формируются на основе потребностей и интересов, однако не копируют их. Ценности - это не слепок потребностей и интересов, а идеальное представление, которое не всегда им соответствуют. Ценностные ориентации - продукт социализации индивидов, т.е. освоения общественно-политических, нравственных, эстетических идеалов и непреложных нормативных требований, предъявляемых к ним как к членам социальных групп, общностей и общества в целом. Ценностные ориентации внутренне обусловлены, они формируются на базе соотнесения личного опыта с бытиующими в социуме образцами культуры и выражают собственное представление о должном, характеризуют жизненные притязания.

Ценностные ориентации - одна из наиболее стабильных характеристик личности. Они образуют своего рода внутренний стержень культуры, определяют линию поведения индивида.

Понятие «ценностные ориентации» используют применительно к отдельному человеку или группе лиц, но не к обществу в целом. В процессе целостного анализа общества используют понятия «ценности культуры», «духовные ценности культуры», «жизненные ценности». В последних случаях имеют в виду некие стратегические детерминанты поведения больших групп людей, укорененных в течение длительных периодов времени в определенной социокультурной среде. Отсюда происходят общие и отличительные, признаки, существующие в трактовке и использовании понятий «ценностные ориентации» и «ценности культуры», «жизненные ценности» [37].

«Система ценностных ориентаций является важнейшей характеристикой личности и показателем ее сформированности. Степень развитости ценностных ориентаций, особенности их становления позволяет судить об уровне развития личности» [17].

Механизм становления личностных ценностей уже давно был описан в понятиях интериоризации личностью социальных ценностей. Ряд авторов отмечают, что осознание некоторого предмета как общественной ценности предшествует превращению его в личностную ценность — регулятор индивидуального поведения. Однако отнюдь не все социальные ценности, осознаваемые и даже признаваемые индивидом в качестве таковых, реально ассимилируются им и становятся его личностными ценностями. Осознания и положительного отношения к ценности явно недостаточно; более того, они, по-видимому, даже не являются необходимыми. Необходимым же условием этой трансформации является практическое включение субъекта в коллективную деятельность, направленную на реализацию соответствующей ценности. Э.А.Арутюнян отмечает, что промежуточным звеном,

опосредующим этот процесс, выступает система ценностей референтной для индивида малой группы. Можно предположить, что усвоение ценностей больших социальных групп и общностей всегда опосредовано ценностями малых референтных для индивида групп.

Для индивида на протяжении долгого времени малой референтной группой остается семья. Поэтому большая часть ценностей, усвоенных в раннем детстве, была транслирована, а иногда и внушена человеку родителями. Так как в этом возрасте отсутствует критическая оценка воспринимаемой информации, то эти ценности будут усвоены на неосознаваемом уровне, и, следовательно, станут непоколебимым фундаментом для дальнейшего формирования иерархии личностных ориентаций. Соответственно, именно от качественного содержания транслируемых родителями ценностей зависит дальнейшая ориентация ценностей человека [6].

В более позднем, подростковом, возрасте начинают формироваться устойчивые группы сверстников. В этих референтных для индивида группах так же происходит усвоение ценностей, через общение и принадлежность к данной группе. Если на данном этапе референтная группа для индивида отличается девиантным поведением, то, скорее всего, качественное содержание ценностей будет соответствующим.

Таким образом, личностные ценности являются генетически производными от ценностей социальных групп и общностей разного масштаба. Селекция, присвоение и ассимиляция индивидом социальных ценностей опосредуется его социальной идентичностью и ценностями референтных для него малых контактных групп, которые могут выступать как катализатором, так и барьером к усвоению ценностей больших социальных групп, в том числе общечеловеческих ценностей. Личностные ценности выступают как внутренние носители социальной регуляции, укорененные в структуре личности [32].

Несмотря на неоднозначную трактовку понятия "ценностные ориентации", все исследователи сходятся во мнение о том, что ценностные ориентации выполняют важную функцию регуляторов социального поведения индивидов. Ценности и ценностные ориентации обладают двумя важнейшими качествами: высокой устойчивостью и изменчивостью, являясь выражением меры динамизма и открытости общества, его групп и индивидов. При смене ценностей и ценностных ориентаций возникает противоречие между различными смыслами и значениями старого и нового.

В рамках «структурного функционализма» Парсонса социальный порядок зависит от существования общих разделяемых всеми людьми ценностей, которые считаются легитимными и обязательными, выступая в качестве стандарта посредством которого отбираются цели действия. Связь между социальной системой и системой личности осуществляется через интернализацию ценностей в процессе социализации [46].

Франкл показал, что ценности не только управляют действиями, они выполняют роль смыслов жизни и составляют три класса: ценности творчества; переживания (любовь); отношения.

#### Классификация ценностей.

1. Традиционные (ориентированы на сохранение и воспроизведение сложившихся норм и целей жизни) и современные (возникают под влиянием изменений в общественной жизни).

2. Базовые (характеризуют основные ориентации людей в жизни и основных сферах деятельности. Формируются в процессе первичной социализации, затем оставаясь достаточно стабильными) и второстепенные.

3. Терминалные (выражают важнейшие цели и идеалы, смыслы жизни) и инструментальные (одобряемые в данном общества средства достижения целей).

4. Возможна иерархия от низших ценностей к высшим.

Н. И. Лапин предлагает свою классификацию ценностей, базируясь на следующих основаниях:

По предметному содержанию (духовные и материальные, экономические, социальные, политические и др.);

По функциональной направленности (интегрирующие и дифференцирующие, одобряемые и отрицаемые);

По потребностям индивидов (вitalные, интеракционистские, социализационные, смысложизненные);

По типу цивилизации (ценности обществ традиционного типа, ценности обществ типа modernity, общечеловеческие ценности).

Социальные нормы - совокупность требований и ожиданий, которые предъявляет социальная общность (группа), организация, общество к своим членам в их взаимоотношениях друг с другом, с социальными институтами с целью осуществления деятельности (поведения) установленного образца. Это всеобщие постоянно действующие предписания, предполагающие их практическую реализацию. Ценностное познание - мировоззренческие представления, сформированные на базе ведущих ценностей. Сюда относятся религиозные, эстетические, художественные, этические и педагогические знания [19].

Процесс познания всегда сопряжен с оценками. Оценка организует деятельность, в том числе познавательную. Оценки основываются на понятии ценность. Для ученых в качестве непосредственных внутренних ценностей выступают познавательная информация, истинное ее содержание, научная картина мира, стиль научного мышления, методы, методики проведения экспериментов и т.д. Ученым свойственны также социальные ценности - этические, политические, мировоззренческие, эстетические и др. В наше время возрастает роль социально-этического и гуманистического аспектов развития науки. Одни лишь методологические принципы нередко

оказываются недостаточными для принятия конкретных решений в ходе научной деятельности [7].

Важную роль в познании играет субъектно-ценностный компонент, связанный с тем, что для освоения реальности нужны воля, страсть, научная смелость, настойчивость, воодушевление, воображение, интуиция, логическое "чувство" и многие другие качества и способности творческой личности. Проблема ценностного познания состоит в том, какой должна быть такая ориентация познания!

Нормативное познание. Основа его - понятие научной рациональности, которое понимается как постоянная апелляция к доводам рассудка и разума, как максимальное исключение деформирующего влияния эмоций, страстей, личных мнений при принятии тех или иных решений, связанных с познанием. Предпосылкой научной рациональности является тот факт, что наука осваивает мир в понятиях. Оперирование понятиями позволяет науке выполнять основные познавательные функции: описание, объяснение, предсказание. В плане рациональности научное познание характеризуется еще двумя чертами - это доказательность и системность, что отличает научное познание от обыденного. Методы научного познания подразделяются на три группы: специальные методы, применимые в отдельных науках; общенавучные методы и универсальные, которые характеризуют человеческое мышление в целом. К приемам научного познания относятся анализ и синтез, абстрагирование и идеализация, индукция, дедукция и аналогия, моделирование. К приемам, формам и методам научного познания относят также наблюдение, измерение, эксперимент, гипотезу [1].

Изначально ценность как объект не обладает таким значением; только человек, вовлекая объект в систему своего общественного бытия, придает ему ценностный смысл. Ценности являются объектами интереса человека, а также исполняют роль обозначения отношения человека к окружающим

предметам и явлениям. Современная философия определяет ценности как "специфически социальные определения объектов окружающего мира, выявляющие их положительное или отрицательное значение для человека и общества" [32].

Обращает на себя внимание точка зрения американского ученого Т.Парсонса, который считал, что ценностью может являться любое явление, оцениваемое как хорошее или плохое. Он определял ценность как "элемент разделяемой обществом символической системы, служащей в качестве критерия или стандарта при выборе альтернативных ориентаций. в какой - либо ситуации". Например, ценность "почтение к предкам" - один из определяющих элементов символической системы традиционной культуры Китая. В случае возникновения альтернативы (допустим, помещать или не помещать мать и отца в дом престарелых) данная ценность послужит практически единственным критерием выбора. В обществах, не связанных традиционной культурой, не разделяющей ее ценности, стандартом выбора могут послужить совершенно другие ценности: комфорт, любовь к родителям и т.д., и т.п. Остается неясным механизм интеграции какого-либо явления в символическую систему социума и причины такого.

Р. Уильямс, продолжатель теории Парсонса, проводит границу между ценностью - оценкой, положительной или отрицательной, какого - либо предмета, явления и ценностью - критерием, на основании которого производится такая оценка и на основании которого индивид или группа оправдывает и защищает свой выбор.

Существует множество различных классификаций ценностей. Они подразделяются на духовные и материальные (предметные) - явления сознания. Выделяют следующие признаки материальных ценностей: физический статус, техническое устройство, праксеологические функции (т.е. функции, связанные с практической деятельностью) и предметная форма. Материальные ценности можно рассматривать как первичные по

отношению к духовным, так как духовные ценности являются их продуктами. Но с другой стороны, сознание человека, несомненно влияет на окружающий его материальный мир и события внешней реальности, и таким образом духовные ценности могут быть первичны по отношению к материальным (например, в процессе творчества). Признаками духовных ценностей являются: информационное содержание, материальное воплощение, аксиологическая функция и социально - экономическая форма [17].

Н.А. Ядов разделяет ценности - цели и ценности - средства. На первые направленаteleологическая ориентация личности, вторые содействуют достижению ценностей - целей. В более поздней классификации М. Рокича ценности - цели называются терминальными, ценности - средства – инструментальными.

По направленности ценности классифицируются следующим образом:

- а) активные (работа, активная деятельность жизни) и пассивные (восприятие красоты, жизненная мудрость).
- б) индивидуальные (уверенность в себе, саморазвитие) и межличностные (счастье других людей, дружба)
- в) личной жизни (любовь, развлечения, семья) и производственной самореализации (продуктивность, творчество)
- г) конкретные (здравье, друзья, семейное счастье) и абстрактные (свобода, творчество)

Взаимосвязанная интегрированная иерархия ценностей, усвоенных индивидом в онтогенезе, называется системой ценностей. Системы ценностей классифицируются следующим образом:

- а) эстетические ценности
- б) нравственность, т.е. этико - религиозные системы,
- в) утилитарные системы ценностей, характеризующиеся подходом ко всем ценностям с точки зрения практической полезности,

г) сциентистские системы ценностей, ориентированные на теоретизирование реальности,  
д) системы политических диспозиций.

Ценостные ориентации - это критерии и стандарты деятельности личности, связанные с его убеждениями, личностными предпочтениями, системой ценностей. Личность строит и оправдывает свою жизнедеятельность, сообразуясь с ценностными ориентациями [2].

Наличие хорошо развитой системы ценностей - важный критерий зрелости личности. Следует добавить, что группа, религиозная конфессия, цивилизация, общественно - экономическая формация, общество в целом, тоже имеют определенную систему ценностей, которые разделяет включенный в них индивид. Так, один и тот же человек может называть своей систему ценностей врача, христианина, россиянина, человека конца XX века, и т.п. Система ценностей индивида может отличаться от системы ценностей окружающего социума или причудливо контаминироваться с нею.

Ценности обладают двумя свойствами:

1. функциональной значимостью
2. личностным смыслом, то есть отношением к потребностям человека [10].

Основная функция ценностей - это познание и освоение личностью мира в процессе приобретения и освоения ценностей в онтогенезе [8].

М.Рокич выделяет такие функции ценностей, как адаптивная и эгозащитная, что перекликается с представлениями Уильямса об оправдании выбора через ценности [12].

Следовательно, всякая ценность двухспектна: с одной стороны, это конкретный объект, существующий в мире, а с другой стороны - лично обусловленное восприятие человеком этого объекта как значимого.

Сегодня в отечественной психологии наиболее распространено понимание природы личностных ценностей как интериоризации социальных.

Мы отталкиваемся от подхода, который развивается Д. А. Леонтьевым (Леонтьев, 1997, 1999) в систематическом анализе ценностей и потребностей. В статье обосновываются положения о соотношении потребностей и ценностей, о первичности групповых ценностей по отношению к личностным, о механизме интериоризации социальных ценностей, о роли деятельности в формировании личностных ценностей. По этим вопросам в отечественной психологии существуют, по крайней мере, две позиции: одна, сформулированная Д. А. Леонтьевым и являющаяся общепринятой, и вторая, представленная работами Б. С. Алишева, А. Ленгле, Р. Х. Шакурова. При всем различии позиций внутри второго подхода, их авторов объединяют представления о родстве, но не противоположности потребностей и ценностей, убеждение в экзистенциальной или в эмоциональной (Р. Х. Шакуров) природе ценностей, а также ведущая роль эмоционального обобщения в формировании ценностей [38].

Противопоставление ценности (как психосоциального феномена) и потребности (как биологически обусловленного образования) в психологии человека, с нашей точки зрения, есть следствие еще одной логической (или онтологической) ошибки, связанной с противопоставлением природного и социального. Рассматривая жизненные связи человека и мира как биологические - социальные - индивидуальные, мы должны не противопоставлять отдельные члены этой триады, а видеть в них разные уровни общности функциональных связей человек - мир. Биологическое, с этой точки зрения, отражает наиболее общие, древние, универсальные для всей истории человечества аспекты существования и отражается в наиболее фундаментальных, базовых потребностях и соответствующих им ценностных обобщениях. Социальное - «конкретизация» биологической формы существования применительно к социальным видам живого, а человеческая социальность - еще более особенная форма существования связей субъекта и мира. Индивидуальная жизнь - в высшей степени конкретное проявление

биологических, социальных закономерностей и форм существования. Таким образом, биологическое, социальное и индивидуальное целесообразно различать как общее, особенное и единичное. Потребности, как и ценности, могут рассматриваться на разных уровнях общности, как биологически необходимые, как социально необходимые и индивидуально своеобразные.

Противопоставление потребностей и ценностей как биологических и социальных образований должно быть переосмыслено. Их природа - функциональные связи человека с миром (Б.С. Алишев). Говоря словами С.Л. Рубинштейна - это жизненные связи человека и мира. Функциональные связи имеют как родо - видовую, биологическую основу (которая включает и социальную жизнь человека как биологического вида), так и социальную природу и индивидуальное своеобразие человека. Потребности и ценности отражают одну и туже взаимосвязь «человек-мир» с разных точек зрения: потребность - с субъективного полюса, фиксируя ситуативное состояние неудовлетворенности; а ценности - с объективного полюса, фиксируя «функциональную значимость» или «меру значения» (Б. С. Алишев) объекта либо способы или предметы удовлетворения потребностей (Р. Х. Шакуров). Кроме того, в ценности отражается вероятность удовлетворения потребности (Р. Х. Шакуров). При крайне низкой вероятности, как и при крайне высокой (т. е. при чрезмерном насыщении потребностей), объекты обесцениваются, т.е. ценность в своем функционировании может иметь потребностную динамику.

## 1.2 Формирование ценностных ориентаций в юношеском возрасте

Система ценностных ориентаций, являясь психологической характеристикой зрелой личности, одним из центральных личностных образований, выражает содержательное отношение человека к социальной

Гринзбург, Д.А. Леонтьев, В.И. Моросанова, Н.С. Пряжников, В.Ф. Сафин, Д.И. Фельдштейн, Н.Е. Харламенкова и других.

Большинство авторов выделяют две важнейшие характеристики ценности – её значимость (Л.М. Архангельский, Н.Ф. Наумова, В.П. Тугаринов, И.Т. Фролов, Я. Щепаньский) и характер – вторичный, производный от человеческого бытия (А.Г. Здравомыслов, С.Л. Рубинштейн, В.А. Ядов).

К исследованию ценностных ориентаций учащихся старших классов и студентов в разные периоды развития отечественной науки обращались многие авторы, такие как А.Н. Леонтьев, И.С. Кон, А.С. Шаров и другие, видя актуальность в диагностике и анализе их социально-регуляторной функции. Отдельным аспектом исследований ценностей является использование междисциплинарных методов с учетом специфики различных наук о человеке. Так конвергенция методов психологии и социологии, в частности, позволяет соединить психологическую и социальную реальность в исследовании социально-психологического феномена ценностей и, тем самым, преодолеть разрыв между исследованием отдельной личности и конкретным социальным контекстом, в котором это личность функционирует [51].

Применительно к юношеству, изучение ценностных ориентаций дает возможность выявить реальную степень включенности молодых людей в общественные отношения, определить их адаптационные способности, охарактеризовать инновационный потенциал юношества, от которого во многом зависит будущее состояние общества.

Современные исследования, в том числе психологические, дают основание предполагать, что в постсоветской России сосуществуют несколько систем ценностных ориентаций, к которым принадлежат как молодое, так и старшее поколение россиян. Одна приближается к постиндустриальной индивидуалистической модели ценностей (носитель

прозападного типа – жители столицы и наиболее крупных российских городов), и ее придерживаются на данный момент, по самым оптимистичным оценкам, не более 20% населения страны. Другая система ценностных ориентаций представлена носителями традиционного российского менталитета и тяготеет к патриархально-коллективистской модели (жители большинства российских провинций) – примерно 35 – 40%. Кроме двух названных типов систем ценностных ориентации в России формируется и еще один тип – смешанный. Его следует рассматривать как не определившийся тип ценностного сознания (жители средних по величине городов и промышленных районов, удаленных от центра) – примерно 20% численности населения страны [11].

Это группа симпатизирует некоторым ценностным ориентациям западного типа, но, по возможности, адаптирует их к традиционной российской системе ценностей. Характеристики именно этой группы, на наш взгляд, совпадают с характеристиками формирующихся сегодня в России наиболее активных средних слоев общества.

Последние два десятилетия либеральных реформ показали, что картина ценностных ориентаций современного юношества весьма разнообразна и зависит от уровня и профиля образования, социального положения, региональных факторов, принадлежности к национально – этнической группе, вероисповедания и многого другого.

Впрочем, исследования, проводимые в последнее десятилетие в разных регионах России, показывают, что эти изменения пока еще фатально не затронули таких базовых культурных ценностей россиян, как семья, дети, друзья, работа, религия. Хотя экономическая и политическая нестабильность, массовое обнищание населения, резкая социальная дифференциация, затянувшиеся поиски выхода из кризиса определенным образом повлияли на менталитет населения, в том числе молодого, усилив неуверенность в будущем и социальную аномию.

Ценности материального порядка актуализировались, но в, то, же время достаточного слоя экономически самостоятельных инициативных граждан в объеме, желанном для реформаторов, пока так и не сформировалось. Следовательно, традиционные для российской культуры приоритеты коллективизма и уравнительности, а также патерналистские установки окончательно не вытеснены из массового, группового и индивидуального сознания россиян. Сегодня далеко не все граждане рассчитывают на собственные силы в преодолении экономических трудностей. Значительная часть населения по-прежнему испытывает потребность в государственной поддержке, причем, это разные половозрастные категории [10].

По мнению О.В. Виштак, выделяются три периода в изменении базовых ценностных ориентаций населения России, в том числе и юношества [4].

Первый период - начало развернутых реформаций (конец 80 – начало 90-х гг.). В это время, несмотря на распад привычных условий жизни и обострившиеся материальные проблемы иерархия ценностных ориентаций у людей оставалась почти неизменной. В число «ценностей – лидеров» входили те, которые были связаны с комфортом внутреннего микромира человека: спокойная совесть, семья, интересная работа. В числе «ценностей – аутсайдеров» превалировали: корысть, власть, конкуренция. Ценности материального характера позиционировались как среднезначимые, что вполне характерно для российской культуры.

Второй период – середина и вторая половина 90-х гг. Здесь исследование зафиксировало некоторое размывание традиционных для России ценностных систем. Активизировались процессы вытеснения ценностей духовно-нравственного характера и замещение их материально – pragматической ценностной парадигмой. Так, исследование М.К.Горшкова показало, что в первые годы реформ население активно интересовалось

социально – политическими вопросами, высоко оценивало свободу как ценностное понятие, проявляя, по сути, нетипичные для российского менталитета черты.

Но уже к середине 90-х гг. большинство респондентов оценивало материальное благосостояние существенно выше ценности свободы. Поменялись местами и ценность интересной, творчески содержательной работы с ценностью величины платы за труд. Ощутимо возросло число людей, которые ставили выше устремление к власти и достижение собственных целей. В целом смена ценностных предпочтений охватила больше трети населения страны.

Рубеж XX – начало XXI века послужил стартом третьего этапа и связан с формированием убежденности в том, что от простых людей ничего не зависит, что они не в состоянии остановить негативные процессы и т.п. Среди населения, включая юношество, начала расти поддержка более жестких методов управления, возросла значимость сильной личности, обладающей необходимой харизмой и способной вывести страну из хаоса. В мировоззренческих установках и ценностных ориентациях молодежи появился ряд негативных тенденций [53].

Такие необходимые составляющие человеческой жизни как стремление к познанию, труду, образование и т.п. заметно потеряли в своем значении, уступив верхние ступени иерархии ценностей материальной обеспеченности. Ученые отмечают, что это, видимо, позитивная тенденция, однако, известно, что снижение авторитета надличностных ценностей ведет к примитивизации духовных начал человека. Жесткий индивидуализм, прагматизм, которые исповедуют значительная часть современной молодежи, ведут к нарастанию в обществе заряда эгоизма, цинизма, экстремизма и агрессивности.

Однако в целом, на рубеже XX – XXI вв. начинает явно просматриваться тенденция возврата массового сознания россиян к традиционным ценностным ориентациям. Медленно, но все – таки вновь

возрастает значимость чистой совести и душевной гармонии. Заметно активизировалась значимость образования, духовного развития, интересной работы, свободы (но понимаемой исконно по – русски как возможность выражать свою волю) и т.п. Тем самым, трансформационные сдвиги в базовых ценностях жителей России, словно описав дугу, как бы возвращаются к исходной парадигме [14].

«Следует отметить, – пишет Л.И. Леденева, – что ценностные ориентации юношества в отношении к труду в последние 30 – 40 лет претерпели заметные изменения; особенно это касается значимости труда. В советское время, в 1960–е – первой половине 1970–х гг. ценность интересной работы у молодежи была на первом месте, ее выбирало не менее 2/3 респондентов; теперь она – на четвертом месте. Это обусловлено, в частности, тем, что в ходе реформ была упразднена идеология особой общественной значимости труда, трудового воспитания. В средствах массовой информации исчез образ честного труженика, передовика производства, вообще всякого трудящегося человека. Быть рабочим, техником, инженером стало непрестижно. Произошла замена «героев труда» «идолами потребления» (поп – звезды, юмористы, пародисты, астрологи, модные журналисты, сексологи и т.п.) [28].

Неблагоприятным фактором в современной ценностной структуре юношей, отмечает Леднева, является отсутствие четкой связи между работой и деньгами. Если в советское время эта связь была ослаблена из-за проявления «уравниловки», то ныне она вовсе отсутствует. Аналогичная ситуация наблюдается в случае с интересной работой, которая в рейтинге ценностей, обозначающих «хорошую жизнь», расположилась на 4 – 5 местах, а в оценке возможностей получить такую работу примерно каждый четвертый респондент признал, что расценивает эту возможность для себя как крайне низкую. Эта характеристика возможностей дополняется не очень

высокой оценкой респондентов получить престижную работу. Каждый третий опрошенный назвал эту проблему как особо актуальную для себя.

Для более целостного понимания ценностных ориентаций ученые выделяют типы систем ценностей, основные виды по уровню их организации. Так В.В. Гаврилюк и Н.А. Трикоз, в одной из своих публикаций выделяют четыре основных типа систем ценностей: смысложизненную систему, объединяющую ценности человеческой жизни, определяющую цели бытия, человеческой сущности, ценности свободы, правды, красоты, т.е. общечеловеческие ценности; витальную систему – это ценности сохранения и поддержания повседневной жизни, здоровья, безопасности, комфорта; интеракционистскую систему – это ценности и суждения важные в межличностном и групповом общении: хорошие отношения, спокойная совесть, власть, взаимопомощь; социализационную систему – ценности, которые определяют процесс формирования личности: социально одобряемые и наоборот. Исследователи используют различные методики для изучения ценностных ориентаций молодежи [33].

Таким образом, можно сделать вывод, что исследования в психологии системы ценностных ориентаций определяют не только содержательную сторону направленности личности и основу ее отношений к окружающему миру, к другим людям, к себе самой, основу мировоззрения и ядро мотивации жизнедеятельности, основу жизненной концепции и «философии жизни» юношества, но и позволяют вырабатывать стратегии целенаправленного влияния общества на формирование системы ценностных ориентаций будущих поколений.

### 1.3 Особенности формирования карьерных предпочтений в юношеском возрасте

Юношеский возраст ставит перед человеком много важных задач: от самопознания и обретения идентичности до необходимости определять направление будущей жизни. При этом интенсивное развитие интернета, социальных сетей, деятельность СМИ спускают на молодых людей огромные потоки информации, ценностей, мнений, потребностей, которые хотя и предоставляют большие возможности для жизненных выборов, но также и создают хаос в еще незрелом сознании юношей и девушек. Создается ситуация, когда возможностей и перспектив много, а выбор сделать трудно ввиду нестабильности развития общества и государства.

Одним из таких выборов является определение направления и сферы будущей трудовой деятельности, работа и продвижение в которой позволила бы субъекту не только развиваться как личность и профессионал, но, так или иначе, способствовала бы достижению и поставленных жизненных целей. При этом раньше можно было ограничиться просто выбором профессии и быть уверенным в собственном будущем, но на современном этапе развития общества этого явно недостаточно. Освоение профессии не гарантирует того, что субъект сможет реализовать поставленные перед собой цели и стремления. Ведь с каждым годом только усиливается угроза сокращения, безработицы, конкуренция на рынке труда, отсутствие возможностей для должностного продвижения и пр. Все это необходимо учитывать при планировании будущего трудового пути, одновременно сопоставляя с собственными желаниями, целями, устремлениями. И тем самым, целесообразнее рассматривать карьерный аспект, включающий в себя не только выбор привлекательной сферы деятельности, но также и анализ желаемых краткосрочных и долгосрочных целей личностного и социального развития субъекта, достижению которых может способствовать карьерное продвижение. Таким образом, на первый план выходит проблема карьерного самоопределения молодежи.

Проблема карьерного самоопределения становится все более актуальной для современной психологии. Среди отечественных исследователей ее изучают А.Н. Демин, Е.А. Могилевкин, А.С. Новгородов, А.Б. Седых, В.К. Шавповалов. В зарубежной психологии данная проблема является более разработанной. Ее изучают Л.С. Готтфредсон, Дж. Гринхаус, Р.А. Ноэ, Д.Е. Сьюпер, Л.С. Хансен и др. Те или иные аспекты карьерного самоопределения рассматривают К.А. Абульханова-Славская, Р.Л. Кричевский, Н.С. Пряжников и др.

Необходимость учета именно карьерного, а не только профессионального контекста подчеркивается многими современными исследователями (К.А. Абульханова-Славская, А.Я. Кибанов, Р.Л. Кричевский, И.П. Лотова, Е.А. Могилевкин, А.С. Новгородов, Н.С. Пряжников, Д.Е. Сьюпер, Л.С. Хансен, Д. Холл и др.). При этом данные авторы указывают, что карьера включает в себя не только успешность профессионального пути личности, но и успешность всей ее жизни.

Карьерные предпочтения выражают направленность личности на определенные нормы и ценности в области карьеры. Их функцией является то, что они выступают в качестве внутреннего источника карьерных целей человека. Выражая соответственно то, что является для него наиболее важным и обладает личностным смыслом в профессиональной деятельности. Система карьерных якорей, таким образом, определяет пути для саморазвития и личностного роста, включая в себя одновременно их направление и способы их осуществления.

Карьерные предпочтения начинают формироваться еще в процессе получения образования, начиная со старшего школьного возраста, когда учащиеся ищут ответы на вопросы: «Кем быть?» и «Чего я хочу в жизни достичь?». При поступлении в профессиональное учебное заведение, карьерные ориентации подвергаются влиянию осваиваемой профессии, поэтому могут трансформироваться, приобретая специфические черты

профессиональной деятельности, а на 4-5 курсе уровень сформированности карьерных предпочтений студентов проявляется в особенностях постановки карьерных целей и дальнейшем планировании карьеры. Проблема формирования и развития карьерных ориентаций заключается в том, что ход отечественной реформации меняет облик современных юношей и девушек: формируется новый тип личности, ориентированный на индивидуализм, приоритет частного интереса, расчет на свои силы, стремление к богатству как ценности. То есть у современных юношей и девушек формируется новая система ценностей, которая диктуется рыночной экономикой.

Формирование карьерных предпочтений и профессиональное самоопределение молодежи - сложный, многофакторный и многоаспектный процесс. Разными сторонами этого процесса занимаются многие науки. Этим вопросам посвящены многие научные исследования последних лет, научные статьи и книги.

Теоретической основой для такой работы может стать концепция доктора психологических наук, академика РАО Е.А. Климова о формировании человека как субъекта труда. Эта концепция формирует основные цели трудового воспитания и предлагает конкретные пути их достижения.

Теоретическую основу описания процесса самоопределения у молодежи составили работы отечественных психологов О.С. Анисимова, А.И. Донцова, В.Т. Кудрявцева, В.С. Мухиной, Р.С. Немова, Е.С. Романовой, И.Н. Семенова, а также труды зарубежных ученых З.Фрейда, А. Маслоу, В. Фромма, Э. Эрикsona и др.

Большой вклад в формирование теоретико-методологической базы процесса самоопределения у молодежи внесли научные положения о формировании личности в деятельности и общении (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, А.Н. Леонтьев, С.А. Рубинштейн, и др.), психологические теории развития личности и особенностей подросткового и

юношеского возраста (Л.С. Выготский, Л.И. Божович), работы по психологии труда и профориентации (Ю.М. Забродин, Е.А. Климов, А.А.Бодалева, К.А.Абульхановой-Славской, А.Н. Леонтьева, Д.Н.Узнадзе, Р.В.Овчаровой, Л.Терстоуна, Л.И.Божович, Э.Зеера), и многих других.

Существуют различные варианты определения понятия «выбора профессии», однако все они содержат мысль, что профессиональное самоопределение представляет собой выбор, осуществляемый в результате анализа внутренних ресурсов субъекта и соотнесения их с требованиями профессии. Содержание определения выясняет двусторонность явлений выбора профессии: с одной стороны, тот, кто выбирает (субъект выбора), с другой стороны – то, что выбирают (объект выбора). И субъект, и объект обладают огромным выбором характеристик, чем объясняется неоднозначность явления выбора профессии [34].

Формирование карьерных предпочтений – это не одномерный акт, а процесс, состоящий из ряда этапов, продолжительность которых зависит от внешних условий и индивидуальных особенностей субъекта выбора.

Е.А Климов подчеркивал важность профориентационной работы: «Надо всячески помогать подростку получить широкую ориентировку в мире профессии. Он должен стать автором проекта и строителем своего жизненного пути». Ученый, рассматривая соотношение понятий «профориентация» и «профессиональное самоопределение», говорит «профориентация – это «ориентирование» молодого человека, тогда как профессиональное самоопределение больше соотносится с «самоориентированием» учащегося, выступающего в роли субъекта самоопределения» [27].

Н. С. Пряжников считает, что профориентационная работа является стержнем всего образовательного процесса [20]. Именно профориентация, понимаемая как специально организованное сопровождение

профессионального и личностного самоопределения, должна помочь молодым людям ответить на вопрос, зачем он вообще учится.

Заметим, что в законе Российской Федерации «Об образовании» (1992 г.), в статье 14, говорится о содержании образования, которое «является одним из факторов экономического и социального прогресса общества и должно быть направлено на обеспечение самоопределения личности, создание условий для ее самореализации...».

Термин «профессиональная ориентация» впервые вошел в употребление в начале XX века во Франции и Бельгии. Идея профориентации получила широкое признание в мире, стала важным элементом государственной политики развитых стран. Однако попытки найти наиболее оптимальное решение вопросов распределения людей по различным сферам деятельности возникли задолго до этого. Платон писал: «Каждый отдельный индивид должен заниматься чем-нибудь одним из того, что нужно государству, и притом как раз тем, к чему он по своим природным задаткам больше всего способен» [33]. Таким образом, почти за 2,5 тысячелетия до наших дней, Платон верно подметил неизбежность разделения труда, качественной дифференциации деятельности людей в процессе развития общества, использование индивидуальных особенностей каждого человека.

В нашей стране профессиональная ориентация как научная проблема и определенная совокупность практических мероприятий имеет глубокие исторические корни. Она привлекала внимание многих поколений ученых и вызывала живой интерес у психологов и педагогов.

В 1918 году заведующий Педологическим Музеем Н. А. Рыбников в книге «Психология и выбор профессии», оценивая состояние профориентационной работы в России на тот период, отмечает: «Выбор занятия, профессии в современном обществе исключительно дело случая. В этой области царит полнейший хаос, объясняющийся тем, что необходимость

заработка заставляет браться за первое подвернувшееся под руку дело. При таком положении вещей общество не получает и доли того, что могла бы дать личность при более правильной организации распределения труда. Еще больший терпит ущерб сама личность, ... ибо труд без творчества есть рабство. Человек становится неудачником зачастую лишь потому, что ему в свое время не помогли найти его место, на котором он смог бы творчески выяснить себя, испытать радость и свободу от труда по призванию» [18].

Профориентация в СССР получила развитие лишь с середины 20-х годов в структуре ведомств по труду. В ней участвовали и органы народного образования. В это время по западному образцу И. Н. Шпильрейном была создана психотехника, включающая и профориентацию. Однако, не просуществовав и десяти лет, она была запрещена. Этот запрет, несомненно, сказался и на развитии отечественной психологии и педагогики как наук.

И только в 70-х годах профессиональная ориентация в нашей стране была реабилитирована. Она восстановлена благодаря трудам знаменитого психолога Е. А. Климова. Именно он всерьез занялся теоретическими и методическими основами профессиографии и выбора профессии. Климовская классификация профессий до сих пор служит фактическим стандартом в России (типы профессий по предмету труда: «человек», «техника», «знаковая система», «художественный образ», «природа»; популярная методика ДДО для выявления профессиональных интересов и др.) [19].

Восьмидесятые годы ознаменовались появлением центров профориентации молодежи в большинстве крупных городов СССР. Это были специализированные межотраслевые научно-методические центры, которые управлялись и финансировались Министерством образования и Министерством труда. Центры профориентации объединяли высококвалифицированных специалистов, решавших практические задачи.

Распад государства и изменение политики в начале 90-х годов привело к тому, что проблема профориентации молодежи стала игнорироваться. В связи с переходом на рыночную экономику государство отказалось от планирования и гарантий в сфере образования и трудоустройства своих граждан, появилась безработица, была создана государственная служба занятости. Основной акцент был направлен не на профориентационную работу, а на содействие в трудоустройстве. В середине 90-х годов в школах стали появляться профильные классы. В профориентационную работу в школе стали все более активно включаться средние и высшие профессиональные учебные заведения, заинтересованные в получении достойного пополнения студенческих рядов. Однако нужно, вместе с тем, признать, что деятельность по активизации профориентационной работы в школе в данных условиях находится лишь в начальной стадии. Все еще нет единой системы – есть только отдельные ее звенья и во многих случаях спонтанно возникающие элементы.

Психологический словарь определяет, «профессиональную ориентацию (профориентацию) как систему мер, направленную на оказание помощи молодежи в выборе профессии». Она по своей сути представляет собой систему мероприятий, направленных на формирование у молодежи профессионального самоопределения, готовности к сознательному и обоснованному выбору профессии в соответствии со своими интересами, желаниями, склонностями, способностями и с учетом имеющихся общественных потребностей в специалистах различного профиля.

В этой связи важное значение принимают определения основных понятий: «профессия» и «специальность».

Профессия (от лат. *professio*. – объявляю своим делом), род трудовой деятельности человека, занятий, требующий определенной подготовки и служащий источником существования [23]. В каждом конкретном случае наименование профессии определяется характером и содержанием работы,

применяемыми орудиями или предметами труда. Наряду с родовым понятием «профессия» существует видовое понятие «специальность».

Специальность (лат. *specialis* – особенный) – это комплекс приобретенных путем специальной подготовки и опыта работы знаний, умений и навыков, необходимых для определенного вида деятельности в рамках той или иной профессии. Таким образом, понятие специальность характеризует дифференциацию трудовой деятельности в пределах профессии [33].

В настоящее время система профориентационной работы включает в себя деятельность по следующим направлениям:

1. Профессиональное просвещение, включающее проинформацию, профпропаганду и профагитацию.

2. Профессиональная диагностика – изучение личности молодого человека в целях профориентации. В процессе профдиагностики изучают характерные особенности личности: потребности, ценностные ориентации, интересы, способности, склонности, мотивы, профессиональную направленность.

3. Профессиональная консультация имеет целью установление соответствия индивидуальных личностных особенностей специфическим требованиям той или иной профессии.

4. Профессиональный отбор, как правило, осуществляется вне школы в специальных лабораториях и по преимуществу к тем профессиям, которые связаны с условиями максимальной трудности. Цель профессионального отбора – выявление пригодности человека к конкретному труду.

Следует различать профотбор от профподбора. При проведении профотбора подбирают наиболее соответствующую данной профессии личность, т.е. идут от профессии к личности, а при профподборе подбирают соответствующую данной личности профессию, т.е. идут от личности к профессии.

5. Социально-профессиональная адаптация представляет собой активный процесс приспособления молодого человека к новому социальному окружению, условиям труда и особенностям конкретной специализации. Успешность профессиональной адаптации – один из главных критериев правильного выбора профессии, оценка эффективности всей профориентационной работы.

6. Профессиональное воспитание, которое ставит своей целью формирование у учащихся чувства долга, ответственности, профессиональной чести и достоинства.

Прежде чем приступить к рассмотрению профессионального самоопределения как результата профориентационной работы, необходимо понять взаимосвязи основных компонентов профессионального самоопределения [50].

Профессиональное самоопределение является предметом многих исследований. Отечественные психологи и педагоги рассматривают потребности человека как функцию его деятельности, считают потребности побудительной силой деятельности. А. Н. Леонтьев отмечает, что «...потребность как внутренняя сила может реализоваться только в деятельности» [15].

Потребности в самом общем значении определяются как нужда в какой-либо ценности, как тяготение к определенному объекту или процессу деятельности, как переживание неудовлетворенности и недостатка, как стремление заполнить этот недостаток [31].

По мнению ряда исследователей (Ф. Н. Гоноболин, Г. И. Щукина, О. В. Еремкина), одним из значимых компонентов профессионального самоопределения является развитие интересов учащихся в различных сферах профессиональной деятельности. Интерес к профессии занимает центральное место в процессе профессионального самоопределения личности.

Существует множество психолого-педагогических подходов к рассмотрению интереса.

Для нас важен подход к рассмотрению интересов Ф.Н. Гоноболина, который связывает интересы и склонности с потребностями. Он говорит, что потребность и интересы служат источником активности личности, т.е. ее стремление к деятельности в целях удовлетворения этих потребностей и интересов, возникнув на основе потребностей, сами могут служить причиной появления новых потребностей и склонностей. «На основе потребностей у людей возникают интересы и склонности. Под интересом понимается стремление человека обращать на что-то внимание, познавать какие-либо предметы и явления. Стремление к какой-либо деятельности называют склонностью».

Б. М. Теплов указывал на то, что потребности являются исходными, но не единственными и не основными мотивами человеческой деятельности. На основе потребностей в процессе общественной жизни создаются интересы человека, которые выступают как мотивы его деятельности.

Потребности и интересы являются условиями для дальнейшего формирования ценностных ориентаций. «Планируя свое будущее, намечая конкретные события, – планы и цели, человек исходит, прежде всего, из определенной иерархии ценностей, представленной в его сознании. Ориентируясь в широком спектре социальных ценностей, индивид выбирает те из них, которые наиболее тесно увязаны с его доминирующими потребностями. Предметы этих потребностей, будучи осознанными личностью, становятся ее ведущими жизненными ценностями» [34]. Именно иерархия ценностей, их приоритет, а не их палитра оказывает решающее влияние на формирование индивидуальных ценностных ориентаций. «Но необходимо учитывать, что ценностные аспекты, как общественные, так и личные, являются более обобщенными и обычно созревают более поздне, чем интересы и способности» [24].

Мотив в свою очередь задает ценность. Выявление мотивов выбора профессии позволяет узнать, что именно побудило учащегося избрать данный вид труда. Это дает возможность выяснить отношение личности к ценностям.

Исследователи А. Н. Леонтьев [15], В. С. Мерлин, К. К. Платонов, Д. Н. Узнадзе рассматривают мотивационную сферу как связующее звено в профессиональной деятельности, которое обуславливает целенаправленный, сознательный характер действий человека.

Мотив (от лат. *movere* – приводить в движение) можно определить как материальный или идеальный предмет, который побуждает и направляет себя на деятельность или поступок, ради которого они осуществляются [17]. Деятельность всегда имеет мотив (“немотивированная” деятельность – эта та, мотив которой скрыт от самого субъекта или наблюдателя). В.С. Мерлин определяет мотив как побуждение к конкретному действию в конкретных обстоятельствах.

В работах П.К. Анохина, А.Н. Леонтьева, Б.Ф. Ломова дается психологический анализ структуры деятельности как динамической системы действий, складывающейся и реорганизующейся под управляющим влиянием сложного взаимодействия образа результата с мотивационным компонентом деятельности. Любая деятельность есть система действий, отвечающих определенному мотиву. Именно мотив – это главное, что отличает одну деятельность от другой, определяет ее специфическое качество.

Помимо функции побуждения и направления деятельности, мотив выполняет также смыслообразующую функцию, сообщая определенный личностный смысл целям [12]. От того, каким мотивом побуждается деятельность, нередко зависит ее эффективность и качественные особенности протекания. Сам мотив, как правило, не осознается. Он может

проявляться в эмоциональной окраске тех или иных объектов или явлений, в форме отражения их личностного смысла.

Поскольку мотивы часто не осознаются, за исключением осознанных мотивов, превратившихся по А.Н. Леонтьеву в мотивы-цели, необходимо иметь представление о том, как развивается деятельность. Мотив побуждает деятельность, а цель направляет ее [15].

Цель – осознанный образ предвосхищаемого результата, на достижение которого направлено действие человека. Образ предвосхищаемого результата приобретает побудительную силу, становится целью, начинает направлять действие и определять выбор возможных способов осуществления, лишь связываясь с определенным мотивом [9].

Процесс целеобразования, то есть становления мотивов в целях, не осуществляется автоматически. Это сложный, творческий процесс, зависящий от умений, знаний и способностей человека, от его особенностей, объективных условий протекания деятельности. По изучению целей можно судить об изменениях в мотивах, о характере стремлений личности на той или иной стадии профессионального самоопределения.

Таким образом, мотив – причина, побуждающая к деятельности, а цель – это то, к чему стремится человек, выполняя определенную работу.

Таким образом, происходит осмысление собственных потребностей, выстраивается их иерархия, распределяются предпочтения, возникают интересы, которые в динамике своего развития могут превратиться в склонности, формируются ценности, оформляются мотивы, определяются цели, изучаются внешние условия, которые будут способствовать или препятствовать достижению цели. После чего принимается решение на деятельность, то есть происходит самоопределение.

В нашем понимании для грамотного проведения профориентационной работы необходимо учитывать, что воздействовать на потребности молодого человека бывает очень сложно, еще сложнее их изменить.

В отличие от потребностей, ценности не есть догма, заданность, они меняются во времени и в пространстве, в течение жизни человека; отличаются по национальному признаку, меняются при переходе общества из одной социально-экономической формации к другой. Система ценностных ориентаций не является чем-то абсолютно упорядоченным и неподвижным, она противоречива и динамична, отражает как главные, существенные, стержневые изменения взаимозависимости личности с миром, так и смену текущих, мимолетных, в известной мере случайных жизненных ситуаций [4]. При их существенной переориентации говорят об изменении системы ценностей, о переоценке ценностей. Каждое новое поколение молодежи осуществляет личностное и профессиональное самоопределение по отношению к иной системе (иерархии) ценностей, существующих в обществе. Необходимо отметить, что в старшем подростковом и юношеском возрасте еще не существует неизменной системы ценностей, однако это не значит, что юноша живет в «ценостном хаосе». Задача школы – помочь учащимся расставить акценты в ценностных ориентациях, определить их приоритеты и тем самым помочь им в профессиональном самоопределении.

Как справедливо считает Е.И. Головаха, профессиональная ориентация молодого поколения должна быть органически увязана с их ценностными ориентациями. Ведь ценности – один из главных факторов, определяющих поведение человека, его активность, направленность значимых для него действий. В ценностях воедино соединяются личное и общественное, выстраиваются предпочтения. Личное предпочтительнее, если не ввергает в противоречие, конфликт с социальной средой [10]. Каждая личность стремится к усвоению тех ценностей, которые наиболее соответствуют ее целям и интересам.

Применительно к профессиональной деятельности человека А. Д. Сазонов выделяет следующие ценности:

- самоутверждение в обществе, в ближайшей социальной среде;

- авторитет в трудовом коллективе;
- признание знакомых, друзей;
- самосовершенствование и самовыражение – интересная работа;
- применение своих знаний, умений, способностей;
- творческий характер труда;
- материально-практические, утилитарные ценности – хороший заработка;
- должность, удовлетворяющая личность, перспектива продвижения по службе.

Таким образом, можно сделать вывод, что, несмотря на некоторые положительные результаты, профориентация в современных условиях все еще не достигла своей главной цели – формирования у молодых людей профессионального самоопределения, соответствующего индивидуальным особенностям каждой личности и запросам общества в кадрах. Поднятие качества профориентационной работы на должный уровень является первостепенной задачей не только для средних общеобразовательных, но и для высших профессиональных учреждений и вооруженных сил, где молодые люди проходят срочную службу [33].

Профессиональное самоопределение, которое соответствует ценностно-потребностной сфере личности - это моральная удовлетворенность, высокая самооценка, высокая производительность труда, качество продукции и максимальная «отдача». Профессиональное самоопределение - та точка, где сходятся интересы личности и общества, где возможно и необходимо гармоничное сочетание личных и общих интересов.

Подводя итог изучения особенности формирования карьерных предпочтений в юношеском возрасте можно отметить:

1. Наличие сформированных карьерных предпочтений у школьника существенно влияет на успех в выбранном профессиональном становлении в будущем. Успех человека в какой-либо деятельности рассматривается, как

совершенная или совершаемая им карьера. Более общее определение карьеры позволяет понимать ее как путь к успеху, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также само достижение такого положения.

2. Профессиональная карьера начинается еще задолго до того, когда человек начнет активно заниматься только производственной деятельностью. В основе ее осуществления лежат знания, полученные в результате обучения (учения), личностные особенности, сформированные на этапе становления, ценности и приоритеты в деятельности, составляющие ориентационную основу в жизнедеятельности, целевые установки.

3. Очевидно, что успешность самореализации в трудовой деятельности и есть успех, достигнутый человеком при овладении профессиональными знаниями, умениями и навыками. А завоеванный общественный статус при этом, характеризует качество самого процесса на пути к успеху. Карьерные предпочтения создают предпосылки построения успешной профессиональной карьеры.

## II ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ И КАРЬЕРНЫХ ПРЕДПОЧТЕНИЙ В ЮНОШЕСКОМ ВОЗРАСТЕ

### 2.1 Описание методики исследования

Эмпирический этап исследования проходил среди 27 учащихся 10 класса МБДОУ СОШ №150 города Красноярска.

Со старшеклассниками проводилось исследование по следующим методикам: тест Милтона Рокича «Ценостные ориентации», методика «Якоря карьеры» (Э.Шейн, перевод и адаптация В.А.Чикер, В.Э.Винокурова), проективная методика «Моя карьера». Данные методики адаптированы к подростковому и старшему школьному возрасту, и наиболее полно раскрывают карьерные предпочтения данной возрастной группы.

1. Методика Милтона Рокича «Ценостные ориентации». Система ценностных ориентаций определяет содержательную сторону направленности личности и составляет основу ее отношений к окружающему миру, к другим людям, к себе самой, основу мировоззрения и ядро мотивации жизнедеятельности, основу жизненной концепции и «философии жизни». Наиболее распространенной в настоящее время является методика изучения ценностных ориентаций М.Рокича, основанная на прямом ранжировании списка ценностей.

М. Рокич различает два класса ценностей:

- терминалные – убеждения в том, что конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться;

– инструментальные – убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации.

Это деление соответствует традиционному делению на ценности-цели и ценности-средства. Терминальные ценности более устойчивы и менее вариативны, чем инструментальные. Терминальные ценности отражают долговременную жизненную перспективу – что человек ценит сейчас и к чему стремится в будущем. Они определяют смысл жизни человека, указывают, что для него особенно важно и значимо. Инструментальные ценности выступают стандартами при выборе определенного типа поведения или действий.

Респонденту предъявлены два списка ценностей (по 18 в каждом), либо на листах бумаги в алфавитном порядке, либо на карточках. В списках испытуемый присваивает каждой ценности ранговый номер, а карточки раскладывает по порядку значимости. Последняя форма подачи материала дает более надежные результаты. Вначале предъявляется набор терминальных, а затем набор инструментальных ценностей (см.приложение №4).

Доминирующая направленность ценностных ориентаций человека фиксируется как занимаемая им жизненная позиция, которая определяется по критериям уровня вовлеченности в сферу труда, в семейно-бытовую и досуговую активность. Качественный анализ результатов исследования дает возможность оценить жизненные идеалы, иерархию жизненных целей, ценностей-средств и представлений о нормах поведения, которые человек рассматривает в качестве эталона.

2. Якоря карьеры (Э.Шейн, перевод и адаптация В.А.Чикер, В.Э.Винокурова). Методика «Якоря карьеры» направлена на диагностику ценностных ориентаций в карьере. Для любого человека характерны определённая личностная концепция, таланты, побуждения, мотивы и ценности, которыми он не сможет поступиться, осуществляя выбор карьеры.

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

Необходимо указать насколько важными являются представленные утверждения, оценить степень согласия с ними, используя десятибалльную шкалу: 1 балл – «совершенно не важно», «совершенно не согласен» ... 10 баллов – «исключительно важно», «совершенно согласен». Опросник содержит восемь диагностических шкал измерения карьерных ориентаций – «якорей карьеры». Полученное по шкале значение свидетельствует о выраженности соответствующей карьерной ориентации.

Обобщенный результат – среднее значение суммы баллов, полученных испытуемым по всем карьерным ориентациям, – может говорить о выраженности фактора профессиональной мотивации, о «напряженности» направленности на деятельность.

Следует принимать во внимание также «перекос» в сторону какой-либо одной ориентации или баланс всех видов карьерных ориентаций. (см.приложение №1)

3. Проективная методика «Моя карьера» (см.приложение №2). Методика является авторской, цель методики заключается в изучении карьерных ориентаций подростков и старшеклассников. Учащимся предлагается написать сочинение на тему «Моя карьера».

Обработка полученных результатов проходила с помощью качественного анализа текста, проводилась интерпретация содержания сочинений учащихся с использованием общих логических операций (анализ, синтез, сравнение, оценивание).

Для облегчения написания сочинения школьникам озвучивались наводящие вопросы.

1. Что для тебя значит карьера?
2. Что ты хочешь достичь в области карьеры?
3. Что ты делаешь сейчас для этого?
4. Какая профессия тебя больше всего привлекает, почему?
5. Чем эта профессия лучше других?
6. Знаком ли ты с людьми, которые овладели этой профессией, с кем именно?
7. Какие обязанности у людей этой профессии?
8. Видел ли ты продукцию труда избранной профессии?
9. Как ты думаешь, какие трудности встретишь при получении этой профессии?
- 10.Что ты предпримешь для того, чтобы освоить эту профессию?
- 11.Какую профессию тебе советуют избрать родители?

Показатели, проанализированные в исследовании, соответствуют шкалам психодиагностических методик и представлены ниже.

## 2.2 Анализ результата исследования ценностных ориентаций

В итоге статистической обработки полученных данных по методике Милтона Рокича мы имеем результаты, приведенные в таблице 1.

Таблица 1

Иерархия значимых терминальных и инструментальных ценностей учащихся 10 класса по методике «Ценностные ориентации» (М.Рокич)

	Ценности	Ранг
Терминальные	Здоровье	1
	Любовь	2
	Свобода	3
	Активная деятельность жизни	4
	Продуктивная жизнь	5
Инструментальные	Твердая воля	1
	Независимость	2
	Образованность	3
	Смелость	4
	Ответственность	5

В результате обобщения данных исследования терминальных ценностей десятиклассников можно выделить пять ведущих:

- Здоровье (физическое и психическое);
- Любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком);
- Свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках)
- Активная деятельность жизни (полнота и эмоциональная насыщенность жизни);
- Продуктивная деятельность (максимальное использование своих возможностей).

Данная пятерка отражает как сферу личной жизни (позиции 2 и 3), так и профессиональной самореализации (позиции 4 и 5). Позиции данного списка показывают стремление к поиску глубоких чувств и переживаний, а также к самораскрытию. Одной из значимых ценностей стала активная

жизненная позиция. Исследованием определено, что старшеклассники придают существенное значение указанной ценности. Это говорит о том, что такая позиция принимается ими сознательно, и в собственной жизни они ориентируются на ее реализацию. Можно отметить, что в терминальных ценностях занимают значимую позицию у испытуемых ценности профессиональной самореализации, к которым можно отнести «активная деятельность жизни», «продуктивная жизнь».

Наименее значимыми терминальными ценностями для 10-тиклассников являются: «красота природы и искусства», «жизненная мудрость», «творчество» и «счастье других».

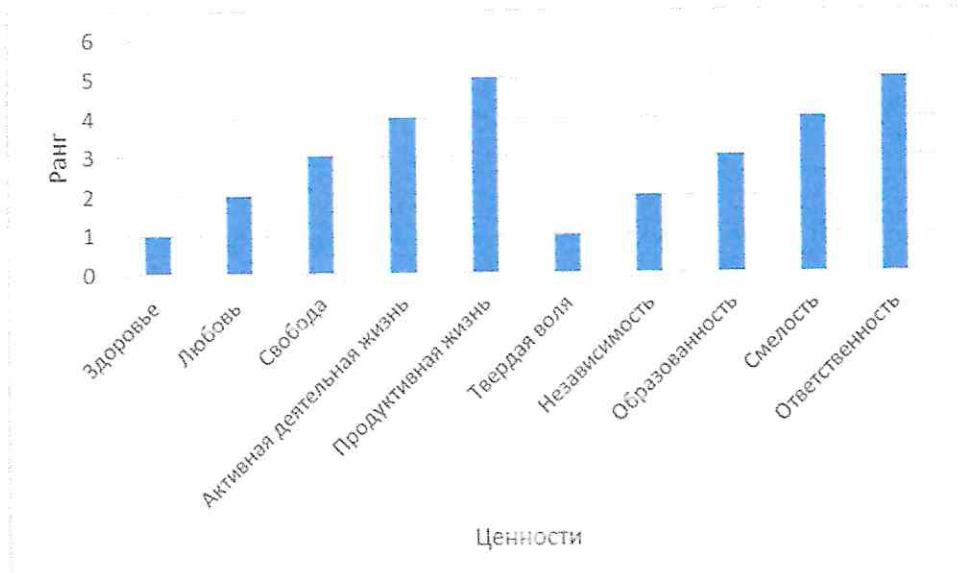


Рис.1. Иерархия значимых терминальных и инструментальных ценностей учащихся 10 класса по методике «Ценностные ориентации» (М.Рокич)

Другая группа ценностей – инструментальная. К наиболее значимым ценностям, как средствам в достижении жизненных целей, старшеклассники относят:

- Твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями);

- Независимость (способность действовать самостоятельно, решительно);
- Образованность (широта знаний, высокая общая культура);
- Смелость в отстаивании своего мнения;
- Ответственность (чувство долга, умение держать свое слово).

Ярко выражены ценности самоутверждения: твердая воля (1 ранг), независимость (2 ранг), образованность (3 ранг), смелость (4 ранг).

К ценностям, не представляющим особого значения для данной группы можно отнести такие как: честность; терпимость; исполнительность; воспитанность; аккуратность; нетерпимость к недостаткам; чуткость.

Анализ карьерных ориентаций по опроснику «Якоря карьеры» показал, что ведущими карьерными ориентациями респондентов являются, в первую очередь, «Менеджмент», «Служение», «Профессиональная компетентность» (см.рис.2)

Большинство учащихся - 50 % выбрали ведущую ориентацию «менеджмент», то есть для подростков важно управлять людьми, проектами, бизнес-процессами и т.п. Старшеклассники готовы быть лидерами, брать ответственность на себя. Центральное понятие профессионального развития старшеклассников – власть, осознание того, что от них зависит принятие ключевых решений, они хотят занимать высокие посты и должности.

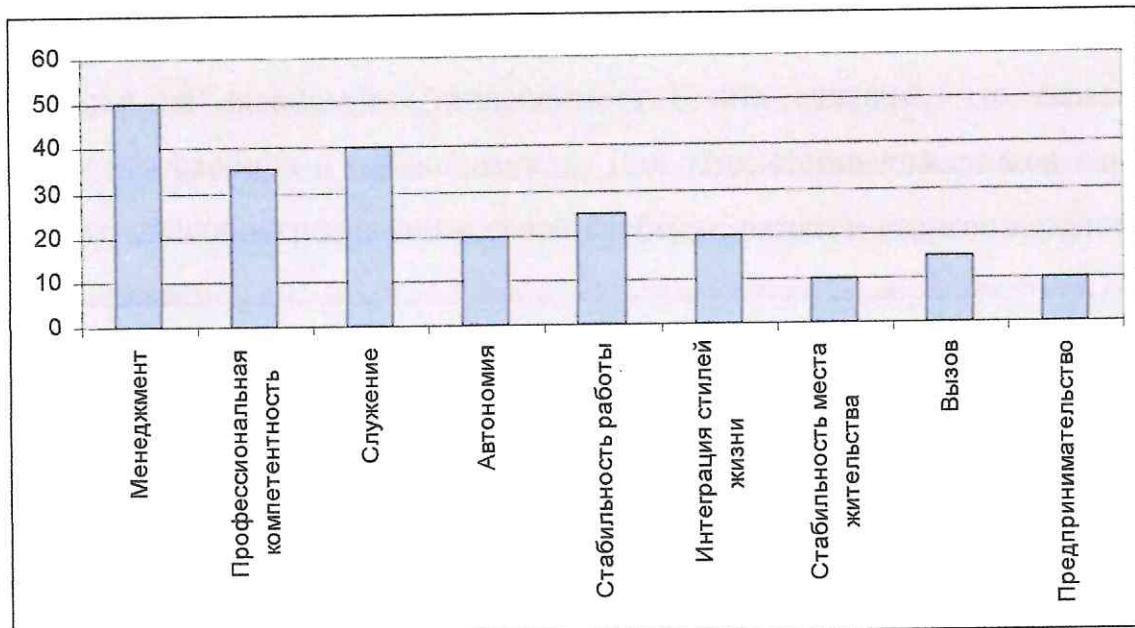


Рис. 2. Выраженность карьерных ориентаций учащихся 10 класса по методике «Якоря карьеры»

Среди учащихся 40 % выбрали в качестве ценностной ориентации «Служение», то есть они мечтают воплощать в работе свои идеалы и ценности. Данная ценностная ориентация характерна для людей, занимающихся делом по причине желания реализовать в своей работе главные ценности. Они часто ориентированы больше на ценности, чем на требующиеся в данном виде работы способности.

Достаточно большое количество учащихся (35 %) выбрали в качестве ценностных ориентаций в карьере «профессиональную компетентность», а значит для старшеклассников профессионализм также важен, они хотят добиваться успеха в профессиональной сфере, развивать свои способности.

Для четверти учащихся (25 %) важным является стабильность работы. Эти старшеклассники испытывают потребность в безопасности, защите и возможности прогнозирования и ориентируются на постоянную работу с минимальной вероятностью увольнения. Эти люди отождествляют свою работу со своей карьерой. Их потребность в безопасности и стабильности ограничивает выбор вариантов карьеры.

независимость, воплощение своих идеалов и ценностей, наличие баланса между работой и личной жизнью.

Поиск корреляционных связей между данными, полученными по методике «Якоря карьеры» Э.Шейна и «Ценностными ориентациями» М.Рокича показал, что для учащихся 10 классов имеется 3 выраженных корреляционных связи. Из них 2 прямых и 1 обратная. На рис.4. изображены корреляционные плеяды для учащихся.

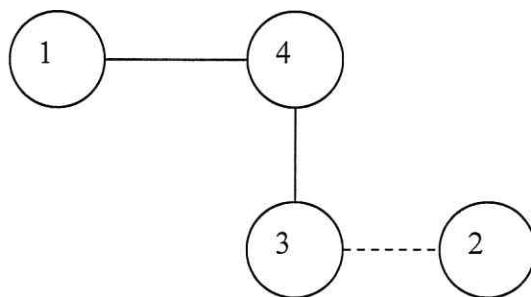


Рис. 4. Корреляционные плеяды

Обозначения:

1. Профессиональная компетентность
2. Автономия (независимость)
3. Активная деятельность жизни
4. Продуктивная жизнь

Прямая корреляционная взаимосвязь обнаружена между показателем «профессиональная компетентность» и «продуктивная жизнь» (значение коэффициента корреляции 0,42, уровень достоверности  $P=0,05$ ). Это говорит о том, что чем более выражено стремление прожить «продуктивную жизнь», тем более выражена ориентация старшеклассников на профессиональную компетентность. Старшеклассники будут развивать свои умения и знания в выбранной профессии, т.к. это является залогом успешной карьеры.

Также выявлена прямая корреляционная связь между шкалой «продуктивная жизнь» и «активная деятельность жизни» (коэффициент

корреляции 0,49, уровень достоверности  $P=0,05$ ), то есть у учащихся 10 классов тесно связаны планы на будущее со своей продуктивностью, карьерой и профессией.

Выявлена обратная связь между шкалой «автономия» и «активная деятельность жизни» (коэффициент корреляции 0,55, уровень достоверности  $P=0,01$ ). То есть чем меньше старшеклассники независимы, автономны, тем больше они проявляют себя, активны и целеустремленны.

Выявляя корреляционные связи можно отметить, что учащиеся направлены на профессиональную компетентность и продуктивную жизнь, их планы на будущее тесно связаны с карьерой и профессией. Чем меньше старшеклассники независимы, автономны, тем больше они проявляют себя, активны и целеустремлены.

Анализ взаимосвязи ведущих карьерных ориентаций подростков («менеджмент», «служение», «стабильность работы») с ведущими терминальными ценностями «здоровье», «любовь» и инструментальными ценностями «твердая воля», «независимость» показал слабую связь.

Анализируя результаты проективной методики «Моя карьера» (см.рис.5) можно отметить, что учащиеся придают большую ценность полученным знаниям и с большой ответственностью относятся к учебе. Они даже готовы преодолеть трудности для получения выбранной профессии и знают, что им для этого нужно предпринять. Как показала проективная методика основными мотивами для выбора той или иной профессии учащимися являются престиж профессии, желание реализовать личные устремления, занять положение в обществе, заработать большие деньги, к сожалению, пока не подкрепленное практическими возможностями.



Рис. 5. Ценностные ориентации учащихся по результатам проективной методики (%)

Большинство старшеклассников стремится сделать «отличную карьеру», большое значение придают «материальному благополучию и деньгам», многим из них нужна «интересная работа», в которой они могли бы себя реализовать.

## ВЫВОДЫ

Нами было проведено исследование с целью выявления особенностей взаимосвязи ценностных ориентаций и карьерных предпочтений в юношеском возрасте.

Для реализации поставленной цели:

- был проведен теоретический анализ исследований современных аспектов ценностных ориентаций в юношеском возрасте в отечественной и зарубежной психологии;
- подобраны методы исследования взаимосвязи ценностных ориентаций и карьерных предпочтений в юношеском возрасте;
- с помощью эмпирического исследования выявлены взаимосвязи ценностных ориентаций и карьерных предпочтений изучаемой группы старшеклассников;
- проинтерпретированы полученные результаты, сформулированы выводы.

Теоретический анализ отечественной и зарубежной литературы по данной проблеме позволил нам сделать следующие выводы:

1. Формирование карьерных предпочтений наряду с профессиональным самоопределением — сложный многофакторный процесс, поэтому не существует единого, общепризнанного определения этого понятия.

2. Несмотря на, казалось бы, детальную проработку проблемы профессионального самоопределения, вопрос о взаимосвязи ценностей с карьерным предпочтением остается нерешенным. Большинство авторов соотносят систему ценностей с категорией личностного самоопределения.

3. Карьерные предпочтения наряду с профессиональным самоопределением в подростковом и старшем школьном возрасте становится фундаментом для успешной карьеры в будущем.

независимость, воплощение своих идеалов и ценностей, наличие баланса между работой и личной жизнью.

3. Анализ связей ведущих карьерных ориентаций группы десятиклассников с ценностями позволяет сделать вывод о том, что чем более выражено стремление прожить «продуктивную жизнь», тем более выражена ориентация старшеклассников на профессиональную компетентность. Подростки будут развивать свои умения и знания в выбранной профессии, поскольку это является залогом успешной карьеры и позволит максимально полно использовать свои возможности, силы и способности в жизни, а значит прожить ту самую «продуктивную жизнь».

Чем меньше старшеклассники независимы, автономны, тем больше они проявляют себя, активны и целеустремлены.

4. Анализируя результаты анкеты «Моя карьера» среди учащихся 10 класса можно отметить, что учащиеся придают уже большую ценность полученным знаниям и с большей ответственностью относятся к учебе. Они даже готовы преодолеть трудности для получения выбранной профессии и знают, что им для этого нужно предпринять. Основными мотивами дня выбора той или иной профессии учащимися являются престиж профессии, желание реализовать личные устремления, занять положение в обществе, заработать большие деньги, неподкрепленное практическими возможностями.

Полученные результаты эмпирического исследования позволяют подтвердить основную гипотезу исследования о том, что существует взаимосвязь между ценностными ориентациями и карьерными предпочтениями в юношеском возрасте. Частная гипотеза нашего исследования, состоящая в том, что ценностные ориентации определяют содержательную сторону карьерных предпочтений личности, что старшеклассники, имеющие определенные карьерные ориентации, могут быть ориентированы на одни и те же группы ценностей, не подтвердилась.

Однако, это не лишает частную гипотезу практической значимости, поскольку полученные результаты исследования могут быть обусловлены малой численностью группы респондентов, либо тем, что у исследуемой группы десятиклассников еще не полностью сформировано профессиональное мировоззрение и система ценностей.

Исходя из того, что у старшеклассников отсутствует ценностное представление о своей будущей профессии, можно рекомендовать систему мероприятий, направленных на формирование профессионального мировоззрения в процессе обучения. Такая деятельность может включать психологическое консультирование по вопросам профессиональной ориентации, личностного самоопределения, тесты и анкетные опросы учащихся перед выбором профессии или учебного заведения.

На наш взгляд, было бы полезно проводить такие мероприятия не только среди выпускников средней школы, но и начиная с седьмого и восьмого классов, чтобы сформировать у учащихся ценностно-нравственные установки и информировать их о готовности к самостоятельному выбору профессии.

Безусловно, данная проблема нуждается в дальнейшей разработке, а результаты, полученные нами, не могут дать окончательного однозначного ответа на поставленный вопрос о взаимосвязи ценностных ориентаций и карьерных предпочтений в юношеском возрасте, однако данная работа может послужить основой для дальнейших разработок в этой области.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Делая обобщенное заключение по исследовательской работе, отметим, что наличие сформированного карьерного предпочтения всегда являлось кардинально важным вопросом как для каждого конкретного человека, так и для всего общества в целом. Процесс построения карьерной стратегии, основанной на собственных ценностях и предпочтениях, позволяет человеку в полной мере реализовать свои способности, возможности и потребности, приносит человеку удовлетворение от вложенного труда, а обществу - профессионала в своем деле. От того, насколько правильно выбран жизненный путь, зависит общественная ценность человека, его место среди других людей, удовлетворенность работой, физическое и нервно-психическое здоровье, радость и счастье.

Стремление сделать карьеру является неотъемлемым желанием человека, ориентированного на реализацию своего личностного потенциала. По определению Д. А. Леонтьева, «личностный потенциал есть интегральная характеристика индивидуально-психологических особенностей личности, лежащая в основе ее способности исходить из устойчивых внутренних критериев и ориентиров в своей жизнедеятельности и сохранять стабильность деятельности и смысловых ориентаций на фоне давлений и изменяющихся внешних условий; характеристика, отражающая меру преодоления личностью заданных обстоятельств, в конечном счете, преодоление личностью самой себя» [22].

Поэтому каждому человеку важно осознать свои карьерные предпочтения и адекватно понимать, чего же он на самом деле хочет достичь в жизни. Это важно и для того, чтобы профессиональное самоопределение не оказалось ошибочным, а его итоги были продуктивными. Разнообразие ориентаций личности в области социального и профессионального

ориентаций и карьерных предпочтений в юношеском возрасте может быть предметом дальнейших исследований.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Баева Л.В. Баев Л.В. Ценности молодежи в глобализирующемся постнеклассическом обществе / Л.В. Баева; Л.В. Баев // Философия образования. - 2005. - №1. - С. 33-44.
2. Боринштейн Е.Р. Система ценностных ориентаций личности в условиях социально-культурной трансформации / Е.Р. Боринштейн // Грані. - 2004. - №3. - С. 95-100.
3. Бурмакова Ю.А. Профессионально важные качества специалистов в рекламной деятельности как предпосылки успешности начального этапа профессионализации рекламистов // Научные труды аспирантов и докторантов. 2006 (61) / Факультет научно-педагогических кадров Московского гуманитарного университета; Ред. совет: Е.Д. Катульский и др.; Сост., науч. Ред. В.К. Криворученко. – М.: Изд-во Московского гуманитарного университета, 2006. – Вып. 61. – С. 102-106. – 0,3 п.л.
4. Виштак, О.В. Мотивационные предпочтения абитуриентов и студентов / О.В. Виштак // СоцИс. – 2006. – № 2
5. Володарская, И.А. Профессиональные задачи и качество усвоения фундаментальных знаний / И.А. Володарская, Т.А. Арташкина. – Владивосток: изд-во ДВГУ, 1993.–196 с.
6. Возрастные возможности усвоения знаний / Под ред. Д.Б. Элько-чнина и В. В. Давыдова. - М.: Просвещение, 1966. – 208 с.
7. Гадзаова Л.П. Формирование ценностной картины мира у студентов / Л.П. Гадзаова // Высш. образование сегодня. - 2007. - № 10. - С. 40-42.
8. Гинзбург М. Р. Психологическое содержание личностного самоопределения // Вопросы психологии. – 1994. – № 3. – С. 43 – 52.

9. Гнедина Т.Г. Динамика карьерных ориентаций личности руководителя: На примере Забайкальской железной дороги : диссертация ... кандидата психологических наук : 19.00.13 Хабаровск, 2006. – 17 с.
10. Донских О.А. Трансформация ценностных ориентаций / О.А. Донских // Философия образования. - 2005. - № 2. - С. 121-127.
11. Думчене А. О сочетании прагматических и гуманистических ценностей студентов / А. Думчене // Социол. исслед. - 2007. - № 5. - С. 132-136.
12. Думенко Г.А. Учебная мотивация как показатель профессионального самоопределения студентов: сборник научных трудов СевКавГТУ. Серия «Гуманитарные науки». – 2007. – № 4. – С. 59-61.
13. Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Садовникова Н.О. Профориентология. - М.: Гриф, 2006. – 192 с.
14. Зеер Э. Ф. Психология профессий. - М.: Академический Проект, 2006. – 336 с.
15. Капцов А.В. Влияние учебной среды на развитие интеллекта студентов //Материалы IV Всероссийского съезда РПО. Т.3. Ростов-на-Дону, 2007. С.156-158.
16. Капцов А.В. Роль учебной группы в личностном развитии студента //Социальная психология в образовании: проблемы и перспективы: матер. международ. науч. конф. в 2-х ч. Саратов: Научная книга, 2007. Ч.1. С. 179-181.
17. Кирт Н.Л. Динамика представлений о профессиональной карьере психологов образования в процессе профессионального самоопределения: дис. .... канд. психол. наук: 19.00.07., М., 2000. – 160 с.
18. Климов Е.А. Как выбирать профессию. - М.: Просвещение, 1990. - 159 с.
19. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: Учеб. пособие для вузов. – Ростов н/Дону: Феникс, 1996. – 512 с.

20. Кон И.С. Психология старшеклассника. - М.: Просвещение, 2002. – 192 с.
21. Кроник А.А., Головаха Е.И. Психологический возраст личности / А.А. Кроник, Е.И. Головаха // Психологический журнал. – М., 1983. - №5. – С.57 – 65.
22. Леонтьев Д. А., Мандрикова Е. Ю., Осин Е. Н. Опыт структурной диагностики личностного потенциала // Психологическая диагностика. 2007. № 1. С. 8-31.
23. Маклаков А.Г. Общая психология. – СПб.: Питер, 2006. – 592 с.
24. Мухина В. С. Возрастная психология: феноменология развития, детство, отрочество: Учебник для студ. вузов. - 4-е изд., стереотип. - М.: Академия, 1999.- 456 с.
25. Немов Р.С. Психология. Учебник для студентов высш. пед вузов. 4-е изд. - М.: ВЛАДОС.2006. – 651 с.
26. Обухова Л.Ф.Возрастная психология: учебник для вузов.- М. Высшее образование; МГППУ, 2007.
27. Определение ценностных ориентаций // Менеджер по персоналу. - 2006. - № 3. - С. 60-65.
28. Орлов Ю. М. Самопознание и самовоспитание характера: Беседы психолога со старшеклассниками: Книга для учащихся. - М.: Просвещение,1987. - 224с
29. Осухова Н. Поверить в себя. Особенности личностно-профессионального самоопределения старшеклассников // Школьный психолог. - 2003. - № 4. – С. 6 –7.
30. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии: Учеб. пособие/В. Д. Балин, В. К. Гайда, В. К. Гербачевский и др.; Под общей ред. А. А. Крылова, С. А. Маничева. - СПб.: Питер, 2002. - 560 с.

31. Почебут Л. Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. - СПБ: Речь, 2000. – 298 с.
32. Поляков В.А. Технология карьеры. Практическое руководство. - М.: Дело Лтд, 1995. – 128 с.
33. Поминова О. Л. Формирование карьерной ориентации студентов техникума: Дис... канд. пед. наук: 13.00.01. – СПб., 2001. – 181 с.
34. Профессиональная ориентация учащихся/А.Д.Сазонов, В.Д.Симоненко, В.С. Аванесов, Б.И. Бухалов.- СПб., 2003
35. Пряжников Н. С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения / Н. С. Пряжников. М.: Просвещение 2002. 400 с.
36. Пряжников Н. С. Школьная профориентация: мечты и реальность / Н. С. Пряжников // Школьный психолог. 2003. № 4. С. 12-13.
37. Проблемы профессиональной социализации личности: Коллективная монография / Под ред. Л.М. Митиной. - Кемерово, 2007. – 56 с.
38. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Профориентация. - М.: Академия, 2007. – 457 с.
39. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. - М.: Академия, 2005 – 480 с.
40. Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение. - М. Воронеж, 1996. – 119 с.
41. Пучкова Е.Б., Темнова Л.В., Сорокоумова Е.А., Курносова М.Г. Взаимосвязь ценностей и карьерных ориентаций современных подростков // Психологическая наука и образование. 2019. Том 24. № 5. С. 27–36. doi:10.17759/pse.2019240503
42. Развитие субъекта образования: проблемы, подходы, методы исследования /под ред. Е.Д.Божович. М.:ПЕР СЭ, 2005. 400 с.

43. Райс Ф. Психология подросткового и юношеского возраста. — СПб., 2000.
44. Резапкина Г. В. Психология и выбор профессии: программа предпрофильной подготовки. Учебно-методическое пособие.- 2-е изд.- М.: Генезис, 2008.
45. Руководство практического психолога: Психологические программы развития личности в подростковом и старшем школьном возрасте / Под ред. И. В. Дубровиной. - 3-е изд., стереотип. - М.: Академия, 1998. - 128 с.
46. Самоукина Н. В. Психология и педагогика профессиональной деятельности. - М.: Ассоциация авторов и издателей «Тандем». 2000. – 351 с.
47. Сурикова Я.А. Взаимосвязь ценностных ориентаций и значимых событий в построении субъективной картины жизненного пути личности / Я.А. Сурикова // Высш. образование сегодня. - 2007. - № 12. - С. 62-66.
48. Толочек В. А. Современная психология труда: Учебное пособие. - СПб.: Питер, 2005. – 335 с .
49. Шавир П.А. Психология профессионального самоопределения в юности. - М.: Педагогика, 2006. – 96 с.
50. Шнейдер Л.Б. Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики. М.: МПСИ, 2007. 128 с.
51. Шостром Э. Анти-Карнеги или Человек-манипулятор. Минск: ТГЦ “Полифакт”, 1992.
52. Цукерман Г.А., Мастеров Б.М. Психология саморазвития. - М.: Интерпракс, 1995. – 253 с.
53. Чередниченко И. П., Тельных Н. В. Психология управления / Серия «Учебники для высшей школы». - Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. – 378 с.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1

«Якоря карьеры», методика диагностики ценностных ориентаций в карьере (Э.Шейн, перевод и адаптация В.А.Чикер, В.Э.Винокурова)

Насколько важным для Вас является каждое из следующих утверждений?

Варианты ответов:

1 – «совершенно не важно», 2,3,4,5,6,7,8,9, 10 – «исключительно важно»

1. Строить свою карьеру в пределах конкретной научной или технической сферы.
2. Осуществлять наблюдение и контроль над людьми, влиять на них на всех уровнях.
3. Иметь возможность делать все по-своему и не быть стесненным правилами какой-либо организации.
4. Иметь постоянное место работы с гарантированным окладом и социальной защищенностью.
5. Употреблять свое умение общаться на пользу людям, помогать другим.
6. Работать над проблемами, которые представляются почти неразрешимыми.
7. Вести такой образ жизни, чтобы интересы семьи и карьеры взаимно уравновешивали друг друга.
8. Создать и построить нечто, что будет всецело моим произведением или идеей.
9. Продолжать работу по своей специальности, чем получить более высокую должность, не связанную с моей специальностью.
10. Быть первым руководителем в организации.

- 11.Иметь работу, не связанную с режимом или другими организационными ограничениями.
- 12.Работать в организации, которая обеспечит мне стабильность на длительный период времени.
- 13.Употребить свои умения и способности на то, чтобы сделать мир лучше.
- 14.Соревноваться с другими и побеждать.
- 15.Строить карьеру, которая позволит мне не изменять своему образу жизни.
- 16.Создать новое коммерческое предприятие.
- 17.Посвятить всю жизнь избранной профессии.
- 18.Занять высокую руководящую должность.
- 19.Иметь работу, которая представляет максимум свободы и автономии в выборе характера занятий, времени выполнения и т.д.
- 20.Оставаться на одном месте жительства, чем переехать в связи с повышением.
- 21.Иметь возможность использовать свои умения и таланты для служения важной цели.

Насколько Вы согласны с каждым из следующих утверждений?

Варианты ответов:

- 1 – «совершенно не согласен», 2,3,4,5,6,7,8,9, 10 – «полностью согласен»
- 22.Единственная действительная цель моей карьеры – находить и решать трудные проблемы, независимо от того, в какой области они возникли .
  - 23.Я всегда стремлюсь уделять одинаковое внимание моей семье и моей карьере.
  - 24.Я всегда нахожусь в поиске идей, которые дадут мне возможность начать и построить свое собственное дело.

25. Я соглашусь на руководящую должность только в том случае, если она находится в сфере моей профессиональной компетенции.
26. Я хотел бы достичь такого положения в организации, которое давало бы возможность наблюдать за работой других и интегрировать их деятельность.
27. В моей профессиональной деятельности я более всего заботился о своей свободе и автономии.
28. Для меня важнее остаться на нынешнем месте жительства, чем получить повышение или новую работу в другой деятельности.
29. Я всегда искал работу, на которой мог бы приносить пользу другим.
30. Соревнование и выигрыш – это наиболее важные и волнующие стороны моей карьеры.
31. Карьера имеет смысл только в том случае, если она позволяет вести жизнь, которая мне нравится.
32. Предпринимательская деятельность составляет центральную часть моей карьеры.
33. Я бы скорее ушел из организации, чем стал заниматься работой, не связанной с моей профессией.
34. Я буду считать, что достиг успеха в карьере только тогда, когда стану руководителем высокого уровня в солидной организации.
35. Я не хочу, чтобы меня стесняла какая-нибудь организация или мир бизнеса.
36. Я бы предпочел работать в организации, которая обеспечивает длительный контракт.
37. Я бы хотел посвятить свою карьеру достижению важной и полезной цели.
38. Я чувствую себя преуспевающим только тогда, когда я постоянно вовлечен в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования.
39. Выбрать и поддерживать определенный образ жизни важнее, чем добиваться успеха в карьере.
40. Я всегда хотел основать и построить свой собственный бизнес.

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

### Ключ к тесту

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

Менеджмент: 2, 10, 18, 26, 34.

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

Стабильность места работы: 4, 12, 36.

Стабильность места жительства: 20, 28, 41.

Служение: 5, 13, 21, 29, 37.

Вызов: 6, 14, 22, 30, 38.

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

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

Подсчитывается общая сумма баллов по каждой шкале и выявляются ведущие ориентации.

### Интерпретация результатов теста

#### Краткое описание ценностных ориентаций в карьере.

##### 1. Профессиональная компетентность

Быть профессионалом, мастером в своем деле.

Эта ориентация связана с наличием способностей и талантов в определенной области. Люди с такой ориентацией хотят быть мастерами своего дела, они бывают особенно счастливы, когда достигают успеха в профессиональной сфере, но быстро теряют интерес к работе, которая не позволяет развивать их способности. Вряд ли их заинтересует даже значительно более высокая должность, если она не связана с их

профессиональными компетенциями. Они ищут признания своих талантов, что должно выражаться в статусе, соответствующем их мастерству. Они готовы управлять другими в пределах своей компетенции, но управление не представляет для них особого интереса. Поэтому многие из этой категории отвергают работу руководителя, управление рассматривают как необходимое условие для продвижения в своей профессиональной сфере.

## 2. Менеджмент

Управлять – людьми, проектами, бизнес-процессами и т.п.

Для этих людей первостепенное значение имеет ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации. С возрастом и опытом эта карьерная ориентация проявляется сильнее. Возможности для лидерства, высокого дохода, повышенных уровней ответственности и вклад в успех своей организации являются ключевыми ценностями и мотивами. Самое главное для них – управление: людьми, проектами, любыми бизнес-процессами – это в целом не имеет принципиального значения. Центральное понятие их профессионального развития – власть, осознание того, что от них зависит принятие ключевых решений. Причем для них не является принципиальным управление собственным проектом или целым бизнесом, скорее наоборот, они в большей степени ориентированы на построение карьеры в наемном менеджменте, но при условии, что им будут делегированы значительные полномочия. Человек с такой ориентацией будет считать, что не достиг цели своей карьеры, пока не займет должность, на которой будет управлять различными сторонами деятельности предприятия.

## 3. Автономия (независимость)

Главное в работе – это свобода и независимость.

Первичная забота личности с такой ориентацией – освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Они испытывают трудности, связанные с установленными правилами, процедурами, рабочим днем, дисциплиной, формой одежды и т.д. Они любят выполнять работу своим способом, темпом и по собственным стандартам. Они не любят, когда работа вмешивается в их частную жизнь, поэтому предпочитают делать независимую карьеру собственным путем. Они скорее выберут низкосортную работу, чем откажутся от автономии и независимости. Для них первоочередная задача развития карьеры – получить возможность работать самостоятельно, самому решать, как, когда и что делать для достижения тех или иных целей. Карьера для них – это, прежде всего, способ реализации их свободы, поэтому любые рамки и строгое подчинение оттолкнут их даже от внешне привлекательной вакансии. Такой человек может работать в организации, которая обеспечивает достаточную степень свободы.

#### 4. Стабильность работы

Стабильная, надежная работа на длительное время.

Эти люди испытывают потребность в безопасности, защите и возможности прогнозирования и будут искать постоянную работу с минимальной вероятностью увольнения. Эти люди отождествляют свою работу со своей карьерой. Их потребность в безопасности и стабильности ограничивает выбор вариантов карьеры.

Авантюрные или краткосрочные проекты и только становящиеся на ноги компании их, скорее всего, не привлекают. Они очень ценят социальные

гарантии, которые может предложить работодатель, и, как правило, их выбор места работы связан именно с длительным контрактом и стабильным положением компании на рынке. Такие люди ответственность за управление своей карьерой перекладывают на нанимателя.

Часто данная ценностная ориентация сочетается с невысоким уровнем притязаний.

### 5. Стабильность места жительства

Главное – жить в своем городе (минимум переездов, командировок).

Важнее остаться на одном месте жительства, чем получить повышение или новую работу на новой местности. Переезд для таких людей неприемлем, и даже частые командировки являются для них негативным фактором при рассмотрении предложения о работе.

### 6. Служение

Воплощать в работе свои идеалы и ценности.

Данная ценностная ориентация характерна для людей, занимающихся делом по причине желания реализовать в своей работе главные ценности. Они часто ориентированы больше на ценности, чем на требующиеся в данном виде работы способности. Они стремятся приносить пользу людям, обществу, для них очень важно видеть конкретные плоды своей работы, даже если они и не выражены в материальном эквиваленте. Основной тезис построения их карьеры – получить возможность максимально эффективно использовать их таланты и опыт для реализации общественно важной цели.

Люди, ориентированные на служение, общительны и часто консервативны. Человек с такой ориентацией не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям.

## 7. Вызов

Сделать невозможное – возможным, решать уникальные задачи.

Эти люди считают успехом преодоление непреодолимых препятствий, решение неразрешимых проблем или просто выигрыш. Они ориентированы на то, чтобы “бросать вызов”. Для одних людей вызов представляет более трудная работа, для других это — конкуренция и межличностные отношения. Они ориентированы на решение заведомо сложных задач, преодоление препятствий ради победы в конкурентной борьбе. Они чувствуют себя преуспевающими только тогда, когда постоянно вовлечены в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования. Карьера для них – это постоянный вызов их профессионализму, и они всегда готовы его принять. Социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции “выигрыша – проигрыша”. Процесс борьбы и победа более важна для них, чем конкретная область деятельности или квалификация. Новизна, разнообразие и вызов имеют для них очень большую ценность, и, если все идет слишком просто, им становится скучно.

## 8. Интеграция стилей жизни

Сохранение гармонии между сложившейся личной жизнью и карьерой.

Для людей этой категории карьера должна ассоциироваться с общим стилем жизни, уравновешивая потребности человека, семьи и карьеры. Они

хотят, чтобы организационные отношения отражали бы уважение к их личным и семейным проблемам.

Выбирать и поддерживать определенный образ жизни для них важнее, чем добиваться успеха в карьере. Развитие карьеры их привлекает только в том случае, если она не нарушает привычный им стиль жизни и окружение. Для них важно, чтобы все было уравновешено – карьера, семья, личные интересы и т.п. Жертвовать чем-то одним ради другого им явно не свойственно.

Такие люди обычно в своем поведении проявляют конформность (тенденция изменять свое поведение в зависимости от влияния других людей, с тем, чтобы оно соответствовало мнению окружающих)

## 9. Предпринимательство

Создавать новые организации, товары, услуги.

Этим людям нравится создавать новые организации, товары или услуги, которые могут быть отождествлены с их усилиями. Работать на других – это не их, они – предприниматели по духу, и цель их карьеры – создать что-то новое, организовать свое дело, воплотить в жизнь идею, всецело принадлежащую только им. Вершина карьеры в их понимании – собственный бизнес.

## Проективная методика «Моя карьера»

Методика является авторской, цель методики заключается в изучении карьерных ориентаций подростков и старшеклассников. Учащимся предлагается написать сочинение на тему «Моя карьера».

Обработка полученных результатов проходила с помощью качественного анализа текста, проводилась интерпретация содержания сочинений учащихся с использованием общих логических операций (анализ, синтез, сравнение, оценивание);

Для облегчения написания сочинения школьникам озвучивались наводящие вопросы.

1. Что для тебя значит карьера?
2. Что ты хочешь достичь в области карьеры?
3. Что ты делаешь сейчас для этого?
4. Какая профессия тебя больше всего привлекает, почему?
5. Чем эта профессия лучше других?
6. Знаком ли ты с людьми, которые овладели этой профессией, с кем именно?
7. Какие обязанности у людей этой профессии?
8. Видел ли ты продукцию труда избранной профессии?
9. Как ты думаешь, какие трудности встретишь при получении этой профессии?
- 10.Что ты предпримешь для того, чтобы освоить эту профессию?
- 11.Какую профессию тебе советуют избрать родители?

### Сочинения учащихся (отрывки)

«С самого раннего детства мы мечтаем стать взрослыми, завести семью, каждый день ходить на работу, как наши родители. Но детство проходит, и наступает время всерьёз задуматься: "Кем я хочу стать?"

Этот вопрос я, как и другие дети, задаю себе с пяти лет. Тогда я, насмотревшись бразильских сериалов, просто мечтала быть актрисой. Но это лишь детская мечта.

Сейчас я уже точно знаю, что работа журналиста – моё призвание. Стать журналистом я решила два года назад. Чем же меня привлекает эта профессия? В первую очередь тем, что она интересная и творческая. Ведь это же просто замечательно, когда ты просыпаешься утром и не знаешь, куда тебя направят, в какую горячую точку сенсационных событий ты попадёшь, с кем тебе придётся общаться, в чьей судьбе ты примешь участие! В этой работе таится какая-то загадка.

Я мечтаю иметь свой молодёжный журнал. Я знаю, что у подростков много проблем. Часто эти проблемы оказывают большое влияние на их характер, взгляды, личную жизнь. Из-за каких-то конфликтов или неудач они не думают о школе, о близких, о своём будущем. Их заботит эта проблема. И подростки выбирают "единственное верное решение": начинают пить, курить, принимать наркотики, пытаются покончить с собой. А мой журнал будет помогать таким ребятам находить действительно верное решение. Кроме того, я хочу помочь девушкам своими советами наладить личную жизнь в рубрике "SOS", для этого я должна получить образование психолога. Эта мысль пришла мне в голову уже давно, так как мои подруги часто обращаются ко мне за помощью. Я читаю книги по практической психологии и нахожу в них ответы на многие вопросы, которые помогают мне в жизни. Вот я и хочу,

чтобы мои советы помогали девушкам решать их проблемы, ведь часто так бывает, что чужому человеку легче излить душу, чем очень близкому.

Так же я хочу, чтобы в моём журнале печатались фотографии девушек. Не фотомоделей, а обыкновенных девушек. Ведь каждая в душе мечтает появляться на обложках модных журналов. Почему бы не помочь?

Я думаю, что в работе журналиста меня привлекает общение с людьми. Ведь их я с каждым днём буду узнавать всё больше и больше, участвовать в их судьбе хотя бы потому, что они просто доверили мне свою историю.

Журналист, на мой взгляд, - самая интересная профессия. Интересная и очень ответственная. Когда я чувствую, что должна сделать что-то полезное для людей, то понимаю, что я кому-то нужна, а значит, я живу не зря!»

«В пятнадцать - семнадцать лет, вероятно, сложно выбрать ту, неповторимую профессию, которой потом отдашь долгие годы жизни, будешь совершенствовать свое мастерство. Но мне повезло, я с раннего детства знал, что буду художником. Мои дед и отец - художники. Я люблю наблюдать за их работой. Дед - живописец, а отец - график. Я еще не решил, чему отдаю предпочтение, мне нравится декоративно-прикладное искусство. Я сам изготавливаю шкатулки, а потом расписываю их волшебными узорами или нехитрыми сценками из народной жизни. Привлекает меня и монументальная живопись фрески в храмах. Эти величественные творения пережили века и теперь могут многое рассказать нам о своих создателях, их гениальности и мастерстве. Этот художник любил лето — в его палитре яркое разноцветье, не тускнеющие веками краски. А тут работал аскет, линии его рисунка скучны и безукоризненно точны, нет внешней красоты, но они само совершенство, несколькими штрихами создают целый мир. Привлекает меня и работа театральных художников-декораторов, их мастерство не перестает поражать и восхищать. Вот на сцене появляется заросший старинный сад, озеро с лебедями, древний замок или веселая деревенская улица. Все это сотворили умелые и талантливые руки профессиональных художников. Но, чтобы стать

мастером, нужно очень много трудиться, вырабатывать свой стиль, а иначе и не стоит браться за такую сложную и прекрасную работу. Надеяться, что тебя осенит, и ты вдруг станешь знаменитым — не получится. Надо каждодневно трудиться, оттачивать свой стиль и мастерство, только тогда чего-то сможешь добиться. Но сначала надо определиться. А это очень сложно, хочется попробовать себя во всем. Отец говорит, что я разбрасываюсь. А я ищу свой путь, чтобы выбрать его, не пожалеть потом и достигнуть мастерства в профессии. А иначе и нечего начинать. Посредственностью быть не хочется»

## Приложение 4

### Методика «Ценностные ориентации» М.Рокича

Внимательно изучите представленный список и выберите ту ценность, которая для Вас наиболее значима - она займет первое место (или получит первый ранг). Затем выберите вторую по значимости ценность и поместите ее на второе место. Проранжируйте все предложенные ценности. Наименее важная останется последней и займет, соответственно, 18-е место.

Работайте не спеша, вдумчиво. Здесь нет правильных или неправильных ответов. Конечный результат представит Вашу систему ценностей.

#### Бланк для ответов

#### Перечень А

Терминальные ценности	Место в жизни
Активная деятельность жизни (полнота и эмоциональная насыщенность жизни)	
Жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые благодаря жизненному опыту)	
Здоровье (физическое и психическое)	
Интересная работа	
Красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве)	
Любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком)	

Материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных проблем)	
Наличие хороших и верных друзей	
Общественное признание (уважение окружающих, коллектива, коллег)	
Познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие)	
Продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей)	
Развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование)	
Свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках)	
Счастливая семейная жизнь	
Счастье других (благосостояние, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом)	
Творчество (возможность заниматься творчеством)	
Уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений)	
Удовольствия (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей, развлечения)	

Перечень Б

Инструментальные ценности	Место в жизни

Аккуратность (чистоплотность, умение содержать в порядке вещи, четкость в ведении дел)	
Воспитанность (хорошие манеры, умение вести себя в соответствии с нормами культуры поведения)	
Высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания)	
Жизнерадостность (оптимизм, чувство юмора)	
Исполнительность (дисциплинированность)	
Независимость (способность действовать самостоятельно, решительно)	
Непримиримость к недостаткам в себе и других	
Образованность (широта знаний, высокий культурный уровень)	
Ответственность (чувство долга, умение держать свое слово)	
Рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения)	
Самоконтроль (сдержанность, самодисциплина)	
Смелость в отстаивании своего мнения	
Чуткость (заботливость)	
Терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения)	
Широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки)	
Твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями)	

Честность (правдивость, искренность)	
Эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе)	