

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ И ПЕДАГОГИКИ
Кафедра общей и социальной педагогики

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ
В ГЭК И ПРОВЕРЕНО НА ОБЪЕМ
ЗАИМСТВОВАНИЯ
заведующий кафедрой
д-р пед. наук, доцент
16 И.Н. Емельянова
27 июля 2018 г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОРИЕНТИРОВАНИЕ ПОДРОСТКОВ В
ПРОЦЕССЕ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

44.04.01 Педагогическое образование

Магистерская программа «Методология и методика социального
воспитания»

Выполнила работу
Студентка 2 курса
очной формы обучения

Опейкина
Анна
Леонидовна

Научный руководитель
канд. пед. наук, доцент

Микулина
Татьяна
Сергеевна

Рецензент
канд. пед. наук, доцент
кафедры психологии и
педагогике детства

Верховцев
Константин
Николаевич

г. Тюмень, 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

СЛОВАРЬ ТЕРМИНОВ	3
ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАБОТЫ	9
1.1. Проблема профессионального ориентирования подростков в современной науке	9
1.2. Проблема волонтерской деятельности в современной науке	24
1.3. Анализ форм и методов профессионального ориентирования подростков	39
1.4. Модель профориентации подростков в процессе волонтерской деятельности	41
ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ	46
ГЛАВА 2. ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОРИЕНТИРОВАНИЯ ПОДРОСТКОВ В ПРОЦЕССЕ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	48
2.1. Описание деятельности отдела по работе с волонтерами МАУ ДО «ЦВР «Дзержинец» города Тюмени	48
2.2. Характеристика выборки и методов исследования	49
2.3. Программа деятельности по профессиональному ориентированию подростков в процессе волонтерства	53
2.4. Анализ результатов эмпирического исследования	54
ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ	59
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	60
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ	63
ПРИЛОЖЕНИЯ	69

СЛОВАРЬ ТЕРМИНОВ

Волонтер – 1) человек, добровольно предлагающий свои услуги, 2) человек, работающий на организацию на добровольной и безвозмездной основе [15].

Волонтерская деятельность – добровольная социально направленная и общественно полезная деятельность молодых граждан, осуществляемая путем выполнения работ, оказания услуг без получения денежного или материального вознаграждения [4].

Профессиональная ориентация – комплекс психолого-педагогических мероприятий направленных на оптимизацию процесса трудоустройства в соответствии с желаниями, склонностями и сформированными способностями, а так же с учетом потребностей в специальностях на рынке труда. [34, с.17].

Профессиональное самоопределение – процесс становления человека в качестве полноценного участника сообщества профессионалов и социального сообщества в целом [22].

ВВЕДЕНИЕ

Выбор будущей профессии – проблема, встающая перед современным человеком уже в средней школе. Необходимость определиться со школьными предметами для сдачи экзаменов еще в начале учебного года оказывает давление на подростка. Зачастую учащиеся выбирают дисциплины, исходя из легкости предмета, не соотнося содержание со своими профессиональными представлениями и требованиями высших учебных заведений при приеме документов от абитуриентов. Экскурсии и практики, организованные предприятиями, направлены в основном на студенческую аудиторию, либо носят сугубо теоретический характер, не позволяя подростку погрузиться в профессию. Вследствие незнания особенностей профессий, их актуальности, зачастую со стороны школьников происходит необдуманный выбор, подкрепленный позицией родителей, отсутствием видимых альтернатив, выбором авторитетных сверстников. Несмотря на возросшую популярность профориентационного тестирования и консультирования, большое количество подростков и их родителей находятся в замешательстве, так как профориентационная работа не подкреплена практикой и не дает подростку реальной картины профессиональной деятельности. Обычно выбор места учебы не связывается с выбором будущей профессии. Такая ситуация нередко оканчивается потерей интереса к учебе в течение первого курса обучения, осознанием ненужности получаемой профессии [12].

Второй аспект, требующий внимания, заключается в уровне профессиональной грамотности подростков. Эпоха глобализации и информатизации приводит на трудовой рынок новые специфические профессии, одновременно упраздняя устаревшие. Большинство же доступных систем профориентационного тестирования в России были созданы в 70-х годах, что отражается в перечне неактуальных профессий и устаревших подходов. Возникает необходимость модернизации известных тестов, опросников и классификаторов с учетом тенденций современности, а также поиске инновационных методик профессионального ориентирования [9].

Важность профессионального ориентирования для подростков подчеркивается в федеральном законе о защите прав ребенка [2] и федеральном законе об образовании [3]. Однако на практике весь процесс самоопределения чаще всего сводится к тестированию и рассказам о разных профессиях, без предоставления профессиональной пробы.

В то же время волонтерство, являющееся богатым ресурсом профессиональных возможностей, на практике обычно имеет бессистемный характер: к помощи волонтеров обращаются по мере надобности, требуя от них уже развитых навыков. В связи с этим объем и качество практических навыков, приобретаемых подростками, напрямую зависит от руководителей добровольческой организации, их активности и возможностей самого учреждения и региона. Старших подростков, заканчивающих общеобразовательные учреждения и не занятых в средних классах добровольчеством, чаще всего волнует заполнение волонтерской книжки для дополнительных баллов при поступлении в высшее учебное заведение.

Волонтерская деятельность в России, по сравнению с зарубежными добровольческими движениями, развита и изучена крайне слабо, однако в последние годы наблюдается заинтересованность в добровольчестве, в первую очередь со стороны государства. Об этом свидетельствует внесение поправок в федеральный закон о добровольчестве и благотворительной деятельности [1], а также проведение в 2018 году Года добровольца (волонтера) для популяризации волонтерского движения [5].

Также известно, что волонтерская деятельность позволяет сформировать такие качества личности подростков, как ответственность, самостоятельность, понимание особенностей некоторых профессий, близких к работе волонтера [42]. Следовательно, в теории профориентационной и волонтерской деятельности существуют точки соприкосновения, позволяющие создать модель формирования профессиональной готовности и грамотности подростков посредством волонтерской деятельности.

Объект исследования: процесс профориентации подростков.

Предмет исследования: волонтерская деятельность как способ осуществления профессионального ориентирования подростков.

Цель исследования: теоретически обосновать и эмпирически подтвердить возможности волонтерской деятельности в профориентационной работе с подростками.

Гипотеза исследования: эффективность профориентационной деятельности с подростками станет выше, если осуществлять ее в соответствии с последовательностью действий:

- выявить профессиональные предпочтения подростка;
- включить подростка в соответствующее волонтерское направление;
- обеспечить профессиональные пробы в рамках этого направления в различных профессиональных ролях.

Задачи исследования:

- изучить литературу по проблеме исследования;
- раскрыть содержание понятий «профессиональное ориентирование», «профессиональное самоопределение», «волонтерская деятельность»;
- изучить опыт работы профориентационной и волонтерской деятельности;
- разработать модель профориентации подростков способами волонтерской деятельности;
- разработать и опробовать программу профориентации подростков способами волонтерской деятельности.

Теоретико-методологическая база исследования: концепция субъектно-деятельностного подхода в рамках задач профессионального самоопределения и профконсультирования Е.А. Климова и теория профессионального самоопределения Н.С. Пряжникова.

Методы исследования: опросник профессиональной готовности Л.Н. Кабардовой на основе классификации типов профессий Е.А. Климова, тест Дж. Холланда по определению профессионального типа личности в модификации Г.В. Резапкиной.

Этапы исследования:

1. Постановочный этап

- Изучение проблем в сфере профориентации и волонтерства;
- Определение темы, объекта, предмета исследования;
- Изучение источников информации о профориентации подростков и волонтерской деятельности, выбор теоретико-методологической базы исследования;
- Формулировка гипотезы, целей и задач исследования;
- Описание модели волонтерской деятельности как профориентационного ресурса для подростков.

2. Проведение педагогического эксперимента

- Выбор методов диагностики профессиональной готовности и предпочтений волонтеров подросткового возраста;
- Составление программы профориентации подростков в процессе волонтерской деятельности;
- Контрольная диагностика профессиональной готовности волонтеров подросткового возраста и ее анализ;
- Коррекция программы, выводы по ее внедрению.

3. Оформительско-внедренческий этап

- Обсуждение хода исследования и его выводов на внутривузовских и всероссийских конференциях;
- Внедрение модели волонтерской деятельности как профориентационного ресурса для подростков и программы профориентации подростков в процессе волонтерской деятельности в деятельность общеобразовательного учреждения.

Экспериментальная база исследования: отдел волонтерского движения муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы «Дзержинец» города Тюмени.

Научная новизна исследования заключается в выявлении связей профориентационной и волонтерской деятельности, позволяющих повысить эффективность профессионального ориентирования подростков.

Практическая значимость исследования состоит в разработке программы профориентации подростков в процессе волонтерской деятельности, предлагающей алгоритм действий и комплекс занятий, которые могут использовать в своей практике руководители и кураторы волонтерских организаций.

Апробация хода и результатов исследования:

- Опейкина А.Л. Профориентация волонтеров на предприятиях города / Новые идеи – новый мир [Электронный ресурс]: сборник научных работ молодых ученых. Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2016 – С. 54 – 56.
- Опейкина А.Л. Модель волонтерской деятельности как профориентационного ресурса для подростков / Конференция «Тенденции развития образования: педагог, образовательная организация, общество – 2018» (Чебоксары, август 2018) [принято к публикации].

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАБОТЫ

1.1. Проблема профессионального ориентирования подростков в современной науке

Термин «профессиональная ориентация» часто встречается в психологии, социологии, экономике и прочих сферах деятельности. Рассмотрим различные трактовки данного понятия.

Большой энциклопедический словарь определяет профориентацию как «систему мер, направленных на оказание помощи молодежи в выборе профессии. Она включает в себя информацию о профессиях, о профессионально-технических, средних специальных и высших учебных заведениях, индивидуальные консультации и т. д.; часть системы трудового воспитания и учебно-воспитательной работы в общеобразовательной школе» [30, с.837].

В словаре медицинских терминов профессиональная ориентация рассматривается как «совокупность мероприятий, направленных на подготовку молодежи к рациональному выбору профессии, наиболее соответствующая индивидуальным анатомо-физиологическим и психологическим особенностям человека, состоянию его здоровья, склонности и имеющимся у него навыкам, с учетом потребностей народного хозяйства в кадрах» [8, с.161].

В Большом психологическом словаре под профессиональной ориентацией понимают «систему мероприятий по ознакомлению молодежи с миром профессий, способствующую выбору профессии в соответствии с индивидуальными способностями и склонностями, а также возможностями, которые предоставляет человеку общество». Как система профориентация включает в себя профессиональное просвещение: обеспечение молодежи информацией о мире профессий, учебных заведениях, возможностях профессиональной карьеры; профессиональное воспитание: формирование у молодежи трудолюбия, работоспособности, профессиональной ответственности, способностей и склонностей; профессиональное консультирование учащихся и родителей: по вопросам выбора профессии,

трудоустройства, возможностей получения профессиональной подготовки; профессиональное развитие личности и поддержку профессиональной карьеры: включая перевыбор профессии и профессиональную переподготовку [28, с.513].

В педагогической психологии профориентация определена как «информационная и организационно-практическая деятельность семьи, учебных заведений, государственных, общественных и коммерческих организаций, обеспечивающих помощь населению в выборе, подборе или перемене профессии с учетом индивидуальных интересов каждой личности и потребностей рынка труда» [11, с.348].

Профессиональной ориентацией, по определению Н.С. Пряжникова, является «комплекс психолого-педагогических мероприятий направленных на оптимизацию процесса трудоустройства в соответствии с желаниями, склонностями и сформированными способностями, а так же с учетом потребностей в специальностях на рынке труда» [34, с.17].

В каждой трактовке можно выделить ряд общих признаков:

- системность;
- соответствие индивидуальным качествам и потребностям человека;
- соответствие требованиям общества (рынку труда);
- важность профессиональной ориентации в первую очередь для молодежи.

Активный рост промышленности, переселение людей в города из сельской местности в поисках работы, проблемы свободы выбора и отбора работодателями подходящих кадров послужили возникновению первых лабораторий профориентации в Страсбурге (Франция, 1903 г.) и Бостоне (США, 1908 г.).

В зависимости от уровня реальной свободы в обществе, на примере Франции можно проследить смену этапов развития профориентации - смены акцентов в работе: трудоустройство в 20-х годах как последствие войны и безработица, глобальный «тестологический бум» в 40-50-е годы для определения профпригодности рабочих, воспитание у молодежи способности самостоятельно делать выбор с 70-х годов.

Американская «психология карьеры» к концу 70-х годов начала отходить от массовой психодиагностики, повсеместно применявшейся в образовательных и специализированных учреждениях, однако современная практика показывает, что основным видом профориентации остается тестирование [36].

В Англии профессиональная ориентация начала развиваться в 1909г., о чем свидетельствует появление бюро по трудоустройству подростков в рамках государственных бирж труда. Профориентационные услуги в этих бюро оказывались лицам старше 19 лет. Параллельно для старших подростков, проходивших обучение в общеобразовательных школах, создавались службы профориентации. Результатом двойственности функций системы профориентации стала организация «переходных» услуг от старших классов до трудоустройства выпускника. Комплексная система «переходных» услуг представляет собой систему разнообразных взаимосвязанных действий и организационно-педагогических условий, позволяющих осуществлять сопровождение старшеклассников от учебной к профессиональной трудовой деятельности. В 60-х годах школьная профориентационная служба объединилась с системой обеспечения занятости для взрослых, что укрепило преобладание социальных институтов профессиональной сферы. В 1973 году был издан специальный закон о службах профориентации, обязавший образовательные организации сопровождать учащихся в профессиональном плане на всех этапах обучения. Отличительной чертой британской системы профориентации стало совмещение профориентационных услуг и помощи по трудоустройству. Однако активность самого учащегося была исключена. С 80-х годов политика Англии определила приоритетом учебную ориентацию – выбор продолжения образования для будущей карьеры. С 7 по 11 годы обучения для всех учащихся в общеобразовательную программу вводилась профессиональная трудовая подготовка, в которой отсутствовал строгий ориентир на развитие умений для определенной специальности, что позволяло школьникам попробовать себя в нескольких профессиях. Таким образом,

правительство создало условия для принятия молодежью осознанного выбора касательно будущей профессии. «Образование для карьеры» представляет собой общий объем опыта, позволяющий накапливать знания и вырабатывать отношение к себе и к работе, а также сформировать навыки для осуществления идентификации, выбора, планирования и подготовки к работе, что потенциально образует карьеру [26].

В России первая служба по «приисканию» работы появилась в 1897 г. Государственный статус этих служб укрепился во времена Первой мировой войны. Тогда выделяли четыре типа выбора профессии: согласно семейным традициям, случайно и необдуманно, по призванию и, наконец, по расчету. Первопроходцами в профессиональном консультировании можно считать профессора Н. Киреева, помогавшего абитуриентам в выборе факультета и специализации в университете, а также М.А. Рыбникову и И.А. Рыбникова, осуществлявших эту инициативу в гимназии. В советское время проблемы профессиональной ориентации стали важнейшими пунктами марксистской идеологии. Лаборатории по выбору профессий повсеместно появлялись в научных и практических заведениях. В 1922г. в Наркомате труда РСФСР обратили внимание на важность выбора профессии для подростков и подняли вопрос о создании соответствующего бюро. Профориентацией молодежи в то время активно занималась Н.К. Крупская. Высокими темпами развития профориентации отмечен период нэпа и начало 30-х годов XX в. Однако сталинский тоталитаризм, подавивший свободу выбора, отменил трудовое обучение в 1937г. и поспособствовал резкому свертыванию профориентационной работы. Возрождение профориентации пришлось на период хрущевской «оттепели», но долгий перерыв в развитии стал причиной простого и примитивного уровня профориентационных разработок. С середины 60-х годов до середины 80-х из-за политики первостепенной важности интересов народного хозяйства и промышленности страны, а не личности профориентация стала деградировать. Последующий рост свободы в обществе возродил школьную профориентацию и создал условия для ее становления. С

развалом СССР в 1991г. система школьной профориентации также оказалась практически разрушенной. За счет поддержки со стороны отдельных начальников и руководителей развитие профессиональной ориентации подростков продолжалось неравномерно, локально.

Важность профессионального ориентирования для подростков подчеркивается в федеральном законе о защите прав ребенка [2] и федеральном законе об образовании [3]. Однако на практике весь процесс самоопределения чаще всего сводится к тестированию и рассказам о разных профессиях, без предоставления профессиональной пробы.

На сегодняшний день работа по профориентации имеет противоречивый характер. Ряд школ проводит профессиональную диагностику учащихся, открывает экспериментальные площадки, исследующие проблемы профессионального и личностного самоопределения подростков. В то же время многие коммерческие организации на платной основе начали осуществлять некомпетентное профессиональное консультирование и диагностику, что ставит развитие профориентации под удар [36].

При этом федеральный закон «Об основных гарантиях прав ребенка» обязует органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации осуществлять мероприятия по обеспечению профессиональной ориентации и профессионального обучения детей, достигших возраста 14 лет [2], что свидетельствует о заинтересованности правительства в развитии профориентационной деятельности.

Если рассматривать наиболее развитые и эффективные современные профориентационные системы, то стоит обратить внимание на профессиональную ориентацию Великобритании, а точнее «развитие карьеры» (Career development).

Интенсивное развитие системы профессионального определения обусловлено социально-экономическими запросами. Как таковой профориентации в Англии не существует, зато функционирует комплекс, включающий в себя профинформацию, профсовет, консультирование,

профессиональный отбор и профподбор. Как результат – трудоустройство и профессиональная адаптация сотрудников.

Развитием карьеры занимаются хорошо подготовленные и организованные специалисты, имеющие в распоряжении актуальные информационные и методические ресурсы [26]. Таким образом, основное отличие российского и английского подходов состоит в длительности сопровождения клиента: в России основное внимание обращено на молодежь, в Англии же процесс профориентации длится на протяжении всего профессионального пути.

Исследование стратегии выбора профессии Г.В. Резапкиной приводит к трем основным условиям успеха:

- обладание набором профессионально важных для работы качеств (интеллектуальных, физических, личностных);
- востребованность выбранной профессии на рынке труда;
- работа в удовольствие.

При этом интерес к определенной сфере деятельности складывается из:

- добровольности (самостоятельная постановка целей);
- постепенности (дозированные усилия, увеличивающиеся постепенно);
- положительных эмоций (заниматься выбранным делом до тех пор, пока оно приносит удовольствие) [40].

Последняя составляющая представляется достаточно спорной, поскольку в любой профессиональной деятельности имеются кризисы, которые необходимо разрешать. В такие моменты сам рабочий процесс может быть уже не таким приятным и доступным. Желание работать только в удовольствие может привести к атрофии желания и способности расти как специалисту, поспешной смене профессиональной деятельности, что способствует профессиональной деформации и негативно сказывается на психологическом благополучии работника.

На сегодняшний день в теории профориентации подростков среди ключевых понятий выделяют профессиональное самоопределение и профессиональную готовность (зрелость).

Профессиональное самоопределение трактуется Е.А. Климовым как «процесс становления человека в качестве полноценного участника сообщества профессионалов и социального сообщества в целом» [22].

В основе профессионального самоопределения Е.А. Климов выделяет три главные составляющие:

- 1) учет желания работать по выбранной профессии (можно обозначить как «хочу»);
- 2) учет способностей и возможностей освоить данную профессию, способности продуктивно работать в данной сфере («могу»);
- 3) учет потребностей народного хозяйства и рынка труда в выбранной профессии («надо»).

Если конкретизировать факторы выбора профессии, то внимание чаще всего уделяют:

- 1) своим интересам и склонностям;
- 2) своим способностям;
- 3) престижности выбираемой профессии;
- 4) информированности о специфике и особенностях профессии;
- 5) позиции родителей;
- 6) позиции одноклассников, друзей и сверстников;
- 7) потребностям производства (рынка труда, народного хозяйства);
- 8) наличию определенной программы действий по выбору и достижению профессиональных целей – личной профессиональной перспективе (ЛПП). ЛПП считается удачной в том случае, когда она строится с учетом всех перечисленных факторов.

Из вышеописанного перечня факторов выбора профессий Е.А. Климов разработал систему самооценки или оценки поля профориентационных проблем. Строится восьмиугольник основных факторов выбора, в центре

которого размещается личная профессиональная перспектива. Линиями обозначаются связи ЛПП с теми или иными факторами. Если какой-либо из факторов не учитывается в конкретной ситуации, то линия не проводится. В таком виде «восьмиугольник основных факторов выбора» наглядно отражает консультируемого подростка и позволяет ему самому уточнить свои профориентационные проблемы [22].

Система внешних и внутренних мотивационных факторов труда, позволяющих анализировать конкретную трудовую деятельность и выделять основные мотивы выбора тех или иных профессий, выделенная И.В. Ворониным рассматривает:

1) Внешние факторы:

- Давление: опыт и советы сторонних людей, примеры в произведениях культуры и искусства (фильмы, книги), средствах массовой информации; требования объективного характера (служба в армии, материальное положение семьи); индивидуальные объективные обстоятельства (состояние здоровья, способности);
- Притяжение-отталкивание: влияние примеров непосредственного окружения человека, обыденные эталоны социального успеха (мода, престиж, предрассудки);
- Инерция: стереотипы наличных социальных ролей (семейные, членство в неформальных группах), привычные занятия, хобби.

2) Внутренние мотивационные факторы:

- Собственные мотивационные факторы профессии: предмет и процесс профессионального труда (привлекательность/непривлекательность, эстетические аспекты, разнообразие/однообразие деятельности, закономерность/случайность успеха, трудоемкость, индивидуальный/коллективный труд, возможности личного развития), результаты профессионального труда;
- Условия труда: физические (климатические, динамические характеристики работы), территориально-географические (близость

месторасположения, необходимость затрат времени и средств на путь до места работы), организационные условия (самостоятельность/подчиненность, объективность/субъективность в оценке труда со стороны коллег и руководства), социальные условия (трудоемкость получения профессионального образования, возможности последующего трудоустройства, надежность положения работника, социальный микроклимат);

- Возможности для реализации внепрофессиональных целей: возможности для общественной работы, для достижения желаемого общественного положения, для создания материального благополучия, для отдыха и развлечений, для сохранения и укрепления здоровья, для психического самосохранения и развития, для общения [10].

Выделение и осознание описанных выше факторов позволяет профконсультанту и клиенту лучше осознавать, чем именно определяется их конкретный профессиональный и жизненный выбор.

В соавторстве с Е.Ю. Пряжниковой, Н.С. Пряжников выделяет следующие этапы развития проблемы самоопределения:

- Конкретно-адаптационный. На этом этапе главная задача – помочь клиентам «трудоустроиться»; такой подход характерен для периодов социально-экономических бедствий и массовой безработицы; является актуальным для современной России.
- Диагностико-рекомендательный. В основе данного этапа лежит «трехфакторная модель» Ф. Парсонса: первый фактор – изучение требований профессии к человеку, второй фактор – исследование качеств человека с помощью теста, третий фактор – сопоставление требований с качествами человека и выдача рекомендации о пригодности или непригодности к данной профессии. Качества человека и требования к профессии рассматриваются как относительно стабильные, что не является объективным обоснованием выбора.
- Искусственная подгонка человека и профессии. Применяются обман, манипуляция, агитация на непривлекательные профессии со стороны

профорientационных организаций, клиентам свойственна умелая продажа себя на рынке труда.

- Диагностико-корректирующая и диагностико-развивающая профконсультация. При осуществлении учитываются изменения в выбираемых профессиях, в их требованиях к человеку, а также личностные, физиологические изменения самого клиента. Важной особенностью такого подхода является возможность улучшения своей ситуации и постоянная корректировка своего выбора в зависимости от изменения требований профессии и от изменения своих собственных способностей.
- Учет изменяющегося общества. В основе лежит учет динамики общественных процессов. Сама профессия рассматривается как средство для построения жизненного успеха личности, для нахождения своего места в обществе. Основные понятия этого этапа – «профессиональный и жизненный успех», «карьера», «образ жизни». Главной проблемой является идентификация особых черт общества.
- Учет изменения и развития ценностно-нравственных, смысловых ориентиров самоопределяющегося человека. На данном этапе учитывается изменение представлений личности о самом смысле его профессионального выбора и значимости профессиональной деятельности для общества и самого человека. Также учитывается не просто успех, но и его моральная цена. Основные понятия данного этапа – «совесть», «чувство собственного достоинства», «смысл жизни и выбираемой профессиональной деятельности», «идеал личностного и профессионального самоопределения». Особую важность учет изменения и развития ценностно-нравственных и смысловых ориентиров имеет для молодежи в силу их социального положения и возрастных особенностей развития [33].

Безусловно, к наиболее перспективным и эффективным результатам приводит рассмотрение проблемы профессионального самоопределения последнего этапа. Однако повышение уровня порождает особые проблемы, в

частности неясность вектора развития и изменения общества, а также отсутствие идеалов личностного и профессионального самоопределения.

Профессиональная готовность – активно-действенное состояние личности, отражающее содержание стоящей перед ней задачи и условия предстоящего ее решения, выступающее условием успешного выполнения любой деятельности [37].

Состояние готовности к деятельности основывается на постановке цели с учетом потребностей и мотивов (или осознания человеком поставленной перед ним задачи). Далее разрабатываются план, установки, модели, схемы предстоящих действий. После наступает этап воплощения сформировавшейся готовности в предметных действиях, применяются определенные средства и способы деятельности, сравнивается ход выполняемой работы и ее промежуточные результаты с намеченной целью, вносятся коррективы. В формировании состояния готовности решающую роль играет ее связь с различными сторонами личности. Без связей с другими характеристиками психической деятельности состояние готовности теряет свое содержание.

Состояние готовности имеет сложную динамическую структуру. Выделяют следующие ее компоненты:

- мотивационный: ответственность за решение задачи;
- ориентационный: знания и представления об особенностях и условиях деятельности, ее требованиях к личности;
- операциональный: владение способами и приемами деятельности, необходимыми знаниями, навыками, умениями и др.;
- волевой: самоконтроль, умение управлять действиями, из которых складывается выполнение обязанностей;
- оценочный: оценка своей подготовленности и соответствия процесса решения профессиональных задач оптимальным образцам [13].

Основными субъектами профориентационной деятельности по И.Г. Жадану являются:

- конкретная самоопределяющаяся личность (подросток, взрослый безработный, любой взрослый специалист, планирующий жизненные перспективы);
- семья;
- психолого-педагогическая наука (в лице конкретных ученых и преподавателей);
- психологические центры и службы;
- образовательные учреждения (в первую очередь – школа);
- профессиональные образовательные заведения;
- фирмы, организации, предприятия, решающие разнообразные карьерные вопросы;
- органы управления;
- государство;
- мировая экономика в целом [17].

Основные тезисами, определяющими профориентацию как систему являются:

- Организация профориентационной работы связана с оптимизацией использования человеческого ресурса и является важнейшей управленческой задачей общества в целом.
- У каждого субъекта профориентации могут быть специфические средства и соответствующие ограничения достижения своих целей, что служит причиной необходимости системного анализа методов перед применением теории в работе по профориентации.
- Наиболее значимым результатом (эффектом) профориентации является моральный эффект.
- Критерии эффективности профориентации находятся в определенной динамике и отличаются у каждого отдельно взятого субъекта деятельности [50].

В соответствии с задачами профориентации ее методы можно разделить на группы:

- информационно-справочные, просветительские;

- диагностические (направленные на самопознание клиента);
- методы морально-эмоциональной поддержки клиента;
- методы принятия решения и построения перспектив профессионального развития клиента.

К информационно-справочным, просветительским методам относят:

- профессиограммы — краткие описания профессий;
- справочная литература;
- информационно-поисковые системы — ИПС (для оптимизации поиска профессий, учебных заведений и мест работы): «ручные» варианты ИПС (карточные, бланковые, в виде картотек и т.п.), компьютеризированные ИПС (банки информации в ЭВМ);
- профессиональная реклама и агитация;
- экскурсии школьников на предприятия и в учебные заведения;
- встречи школьников со специалистами по различным профессиям;
- познавательные и просветительские лекции о путях решения проблем самоопределения;
- профориентационные уроки со школьниками как система занятий;
- учебные фильмы и видеофильмы;
- использование средств массовой информации (СМИ);
- «ярмарки профессий» и их модификации.

К методам профессиональной диагностики относятся:

- беседы-интервью закрытого типа (по строго обозначенным вопросам) и открытого типа (с возможностью некоторого отвлечения от заранее заготовленных вопросов);
- опросники профессиональной мотивации;
- опросники профессиональных способностей (в широкой практике используются для профессий, связанных с особыми условиями труда, в специальных исследованиях — для самых разных видов трудовой деятельности);
- «личностные» опросники;
- проективные личностные тесты;

- методы наблюдения;
- сбор косвенной информации о клиенте от знакомых, от родителей и товарищей, от педагогов и других специалистов;
- психофизиологические обследования (в широкой практике используются для профессий, связанных с особыми условиями труда, в специальных исследованиях – для самых разных видов трудовой деятельности);
- «профессиональные пробы» в специально организованном учебном процессе по типу «F-теста» японского профессора Фукуямы;
- игровые и тренинговые ситуации с моделированием различных аспектов профессиональной деятельности (особенности общения или нравственного выбора);
- исследование и наблюдение за клиентом непосредственно в трудовой деятельности;
- использование для исследования тренажеров с отработкой трудовых навыков, изучением и прогнозом готовности осваивать новые профессиональные действия [20, 31, 51].

Методы морально-эмоциональной поддержки клиентов:

- группы общения: «клубы ищущих работу», их модификации (чаще используются для создания благоприятной атмосферы взаимодействия);
- тренинги общения (позволяют клиентам освоить некоторые коммуникативные навыки поведения при приеме на работу, на экзаменах и при различных деловых контактах);
- сложные методы индивидуальной и групповой психотерапии: НЛП, гештальт-группы, логотерапия (помогают клиенту лучше осознать смысл выбираемой деятельности или смысл самого процесса самостоятельного решения проблем, связанных с самоопределением);
- пламенные публичные выступления;
- профориентационные и профконсультационные активизирующие методы (игры) с элементами психотренинга;
- личное обаяние профконсультанта;

- различные положительные (успешные) примеры самоопределения, на которые ссылаются для повышения уверенности клиента в принципиальной возможности разрешения проблем;

- «праздники труда», повышающие престиж конкретных профессий.

И в заключительную группу методов оказания помощи в конкретном выборе и принятии решения входят:

- построение «цепочки» основных ходов (последовательных действий), обеспечивающих реализацию намеченных целей и перспектив, позволяющих наглядно представить возможные жизненные перспективы (траектории) самоопределяющегося человека;

- построение системы различных вариантов действий клиента (в виде «деревьев» и «ветвей»), ведущих к определенной цели, позволяющих выделить наиболее оптимальные варианты профессиональных перспектив (траекторий);

- использование схем альтернативного выбора из уже имеющихся вариантов выбора профессии, учебного заведения или специальности в конкретном заведении (используются на заключительных этапах консультации) [35].

Общая логика реализации выделенных приоритетов:

- дальнейшая теоретическая проработка проблемных направлений развития профориентационной помощи;

- постепенная разработка новых (приоритетных) методик;

- постепенное включение новых методик в контекст традиционных форм и методов профессионального самоопределения;

- постоянная корректировка этих методов в зависимости от изменения ситуации [7].

На сегодняшний день наиболее популярная в России типология профессий принадлежит Е.А. Климову, который выделил пять сфер труда по принципу взаимодействия человека с преимущественным предметом труда: человек - природа, человек - техника, человек - знаковые системы, человек - человек и человек - художественный образ. Интересно, что в зарубежных

типологиях часто выделяются похожие сферы труда с добавлением своих специфических сфер деятельности. Например, такой «тип профессиональной среды» как «предпринимательский» (у Дж. Холланда), а в более ранних типологиях – еще и сферы «политики» или «религии» (у Э. Шпрангера) и т.п. Анализ таких типологий показывает, что они во многом отражают культурно-историческую ситуацию, сложившуюся в данном обществе. А это значит, что типология Е.А. Климова, при всей ее привлекательности, эффективности и привычности все-таки немного устарела и не отражает ситуацию, сложившуюся в современной России.

Чтобы профконсультант опирался на более адекватную ситуации типологию, следует либо специально разрабатывать новую типологию, либо искать какую-то универсальную типологию, адекватную разным культурно-историческим ситуациям. Перспективной здесь представляется типология М.Р. Гинзбурга, где выделяются 15 типов самоопределения, построенных на двух основных координатах: временной и смысловой. Например, выделяется «стагнирующий тип самоопределения», для которого характерно благополучное настоящее (в настоящем смысле найден) при неблагоприятном будущем («страх перед будущим») или «фантазийный тип самоопределения», который характеризуется неблагоприятным настоящим, но позитивно планируемым будущим («бегство в будущее») и т.п. [32].

1.2. Проблема волонтерской деятельности в современной науке

Термин «волонтер» имеет французское происхождение. Раньше так называли лиц, добровольно поступивших на военную службу [30, с. 314]. Однако с развитием благотворительности и добровольческой деятельности, понятие стало обозначать лиц, выполняющих определенный род деятельности на добровольной основе [16, с. 421].

В термин «волонтер» А.Б. Елеева вкладывает два значения: «человек, добровольно предлагающий свои услуги, и человек, работающий на организацию на добровольной и безвозмездной основе» [15].

Во внутреннем уставе каждой организации, осуществляющей добровольческую деятельность, приводятся формулировки понятий «волонтер» и «волонтерская деятельность». При этом термины «доброволец» и «волонтер», а также «добровольческая деятельность» и «волонтерская деятельность» соответственно, рассматриваются как синонимичные.

Однако в законодательстве можно увидеть, что понятия добровольчества и волонтерства рассматриваются как элементы одной системы. В федеральном законе «О добровольчестве (волонтерстве)» волонтерская деятельность является одной из разновидностей добровольчества, при этом затрагивающая только сферу социальной помощи и проектов [1].

Прямое регулирование волонтерской деятельности в официальных документах Российской Федерации отсутствует. При этом широкое распространение получили системы муниципального управления движением волонтеров и внутренние указы добровольческих организаций, описывающие конкретные цели, род деятельности и условия осуществления волонтерской деятельности. Элементы механизма регулирования добровольческой деятельности на федеральном уровне можно выявить, проанализировав закон «О добровольчестве и благотворительности». Согласно статье 5, «добровольцы – это физические лица, осуществляющие благотворительную деятельность в форме безвозмездного выполнения работ, оказания услуг (добровольческой деятельности)» [1].

С точки зрения психологии, волонтерская деятельность является одним из способов самореализации и самосовершенствования, обеспечивающим развитие социальных и коммуникативных навыков и приносящим практическую пользу представителям общества, остро нуждающимся в помощи и поддержке [45].

Педагогика включает волонтерство в систему воспитательного процесса, характеризуя добровольческую деятельность как один из ключевых элементов для развития молодежи. Также в педагогической науке волонтерство представлено как механизм социализации, технология и сфера возможностей

профессиональной подготовки или обучения, где формируются основные качества личности [49].

В распоряжении правительства Российской Федерации «Об утверждении основ государственной политики на период до 2025 года» волонтерская деятельность понимается как «добровольная социально направленная и общественно полезная деятельность молодых граждан, осуществляемая путем выполнения работ, оказания услуг без получения денежного или материального вознаграждения» [4].

Сегодня волонтерству уделяется большое внимание со стороны государства, растет интерес населения к направлениям деятельности, как в роли участников, так и в качестве потребителя предоставляемых услуг. При условии создания со стороны общества и правительства благоприятной среды для развития и реализации, добровольческое движение будет способствовать социально-экономическому развитию страны в целом. Все направления, осуществляемые в рамках волонтерской деятельности, объединяет цель безвозмездной помощи социально нуждающимся слоям общества. По данным на 2014 год, 11% россиян обладали опытом участия в волонтерской деятельности (23 млн человек), среди остальных 39% опрошенных изъявили желание принять активное участие в деятельности добровольческих организаций. Значительная часть активных граждан, готовых безвозмездно помогать другим – молодежь. Эта закономерность может быть следствием особенностей становления личности подростков и юношей, активным периодом самоопределения и поиска жизненного и профессионального пути. Помимо возможности попробовать свои силы в разных профессиональных ролях и ресурсов для ознакомления с различными сферами трудовой деятельности на практике с погружением в реальные проблемы профессии, волонтерство удовлетворяет потребность молодежи в общении и налаживании социальных коммуникаций как с единомышленниками, так и с возможными работодателями в будущем. В силу возрастных особенностей молодежи свойственны максимализм, активное высказывание своих позиций, что влияет

на такие общественные процессы, как политика и экономика, а также на появление и развитие новых социальных процессов.

Организация работы с волонтерами, включающая в себя как систему организации самой деятельности добровольцев, так и способы и механизмы привлечения новых участников к движению, развитие необходимых навыков для качественного выполнения волонтерами своих обязанностей в соответствии с направлением, требует эффективного управления. Особенностью организационной технологии является отсутствие материального стимулирования участников, что заставляет руководителей добровольческих объединений искать иные способы и технологии по привлечению и поощрению участников. При этом поддержание деятельности требует материальной поддержки, которую можно получить только за счет грантов, муниципального финансирования, спонсоров и благотворительностью самих участников. Наиболее значимым индикатором и катализатором активности добровольцев становится социально-экономическое полезное воздействие на окружающую среду и, как следствие, его положительный результат, что является ключевым стимулом в волонтерской деятельности [48].

Процесс формирования волонтерства как движения в России происходил стихийно, что привело к отсутствию правового регулирования деятельности многих добровольческих организаций. Среди проблем, препятствующих развитию волонтерства в нашей стране, и их причин, выделяют:

- социально-психологические: недоверие и пассивная позиция в обществе;
- слабо разработанные соответствующие нормы законодательной базы;
- отсутствие государственных программ, стимулирующих добровольчество;
- отсутствие механизмов стимулирования непосредственно самих волонтеров [46].

Волонтеры независимо от возраста, расы, пола и вероисповеданий помогают другим людям или проводят какое-либо мероприятие. Они тратят свои время, опыт, знания, умения и навыки на общественное благо.

Деятельность добровольческих организаций направлена на помощь остро нуждающимся слоям населения, помощь которым не осуществляется в должном объеме со стороны государственных организаций и близкого окружения. К таким лицам относятся инвалиды, пенсионеры, дети без попечения родителей, пострадавшие в результате стихийных бедствий [6].

Переход к рыночной экономике российского общества спровоцировал появление ряда социальных противоречий в сфере развития добровольческого движения. Оставшееся со времен Советского союза восприятие волонтерства как формы общественной деятельности, способствующей развитию социальной активности граждан через добровольное участие в улучшении общественной жизни, противопоставлено функции трудовой неоплачиваемой занятости добровольцев, вышедшей на первый план в связи с переходом России на систему рыночных отношений и ценностей [44].

Биполярность развития функций волонтерской деятельности стала причиной противоречия между ростом ценности добровольческого движения как трудового ресурса, активной заинтересованностью и альтруизмом самих волонтеров, и пассивности общества, вызванной неосведомленностью о возможностях и функциях волонтерской деятельности как трудового и социально активного ресурса [43].

Правовой статус волонтеров закреплен в федеральном законе «О добровольчестве (волонтерстве)». Статья 11 содержит перечень прав и обязанностей добровольца (волонтера).

Права волонтера:

- на свободный выбор своего участия в осуществлении добровольческой деятельности;
- на свободное прекращение волонтерской деятельности в любое время, если иное не предусмотрено гражданско-правовым договором, заключенным между ним и добровольческой организацией;
- на получение достоверной информации о целях, задачах и содержании волонтерской деятельности, а также о ее организаторе, о добровольческой

организации и ее руководстве, принципах деятельности и организационном устройстве;

- на участие в информационных и образовательных программах и иных мероприятиях, организуемых, инициируемых или рекомендуемых для качественного осуществления волонтерской деятельности;

- на получение спецодежды и возмещение расходов на проезд, проживание, питание, приобретение необходимых средств индивидуальной защиты, инструментов и прочих затрат при их фиксировании в письменной форме гражданско-правовым договором;

- на получение от организатора волонтерской деятельности и волонтерской организации рекомендательных писем, а также на внесение записей в личную книжку добровольца об общественно полезной деятельности, о месте работы, количестве отработанных часов, поощрениях, а также о дополнительной подготовке;

- на сохранение конфиденциальности персональных данных и иных сведений, переданных организатору добровольческой деятельности;

- на замену производственной (ознакомительной) практики добровольческой (волонтерской) деятельностью при условии подтверждения выполнения работ записью в личной книжке добровольца либо иным документом;

- на обязательное страхование в предусмотренных федеральным законом случаях;

- на получение от организатора добровольческой деятельности подарков в натуральной форме, стоимость которых не должна превышать установленный законодательством Российской Федерации о налогах и сборах размер.

В обязанности волонтера входит:

- добросовестное выполнение заданий, полученных от координатора добровольцев;

- уведомление координатора добровольцев о выполнении работы по ее завершении;

- соблюдение требований, установленных федеральным законом «О добровольчестве», а также норм, регулирующих осуществление определенного вида добровольческой деятельности;
- ознакомиться у координаторов добровольцев с требованиями, установленными федеральным законом «О добровольчестве», а также нормами, регулирующими осуществление определенного вида добровольческой деятельности;
- соблюдение требований охраны труда, и не причинение своей деятельностью вреда третьим лицам и окружающей среде;
- соблюдение конфиденциальности информации, к которой волонтер имеет доступ в процессе своей деятельности;
- исполнение своих обязанностей по осуществлению добровольческой деятельности только от своего лица, без передачи иным лицам, без согласия координатора добровольцев;
- бережное отношение к материальным ресурсам и оборудованию, переданному ему в процессе осуществления добровольческой деятельности, и их возврат по окончании работы [1].

Среди положительных аспектов привлечения волонтеров к реализации проектов выделяют: генерацию новых идей на основе вовлеченности и заинтересованности участников в социальные реалии; расширения спектра предоставляемых услуг; экономическую выгоду в связи с отсутствием необходимости материального поощрения участников; широкое и актуальное информирование о проекте в аудитории потенциальных клиентов; кадровый резерв для организации и подготовку будущих квалифицированных сотрудников; положительный имидж организаторов; увеличение и актуализацию опыта и коммуникаций компании.

К основным проблемам и недостаткам, вытекающим из привлечения волонтеров к реализации проектов, относятся: неопытность участников в профессиональном плане, как следствие – затраты на предварительное обучение; отсутствие возможности регулировать процесс выполнения работы

методами, применяемыми к штатным сотрудникам (дисциплинарные взыскания, трудовой договор); при некачественном выполнении работы подрывается имидж компании; появление конкуренции волонтеров со штатными сотрудниками, провоцирующая производственные конфликты [21].

Современное волонтерство расширяет сферы своей деятельности в связи с актуальными проблемами, что приводит к увеличению количества объектов, на которые направлено воздействие добровольцев. Повсеместно распространено и развито экологическое направление, решающее проблемы экологии: проекты помощи бездомным животным, акции очистки загрязненных природных объектов, отдельный сбор мусора. Появилось волонтерство в области культуры, осуществляющее помощь в реставрации архитектурных памятников, работу по пополнению фонда музеев экспонатами и оформлением экспозиций, организацию экскурсий и театральных представлений, сопровождение выездных творческих мероприятий, работу с туристическими группами при проведении крупных спортивных и культурных праздников [45].

Анализ волонтерства в рамках социологического подхода показывает, что можно выделить несколько векторов его изучения, если брать за основу разные подходы к пониманию волонтерства:

- как вида общественной практики;
- как социальной активности личности;
- как развития социальной ответственности;
- как вида трудовой занятости с альтруистической основой [24].

Рассмотрим подробнее последний вектор, в связи с его наибольшей значимости в теме исследования.

В анализе подходов к определению волонтерства через профессиональную деятельность и деятельность, осуществляемую в свободное время, основой является непосредственно реализация трудовой функции. Волонтерство можно считать видом трудовой занятости: оно является формой участия граждан в общественном труде, связано с удовлетворением личных и общественных потребностей, поддерживается законодательством страны.

Основное отличие – отсутствие материального дохода участников деятельности в добровольчестве, при том, что трудовая деятельность приносит заработок, являющийся важной стимулирующей единицей. Однако, волонтерство мотивирует и поощряет участников развитием новых компетенций, расширением знаний, ростом умений и навыков в процессе выполнения заданий организации, а также положительным результатом деятельности и налаживанию новых перспективных коммуникаций с единомышленниками и потенциальными работодателями. С точки зрения трудовой деятельности, добровольческую активность можно считать неоплачиваемой практикой. Активное участие молодежи в волонтерском движении поможет решить важную задачу повышения конкурентоспособности и профессиональной компетентности молодых людей за счет получения первичного опыта участия в профессиональной деятельности, увеличения возможностей профессионального ориентирования и формирования базовых личностных и социальных компетенций, необходимых для профессиональной деятельности в условиях развития инновационной экономики. Организация системной добровольческой (волонтерской) деятельности молодежи поможет решить проблему дефицита кадров в сфере реализации социальной политики, усилить кадровый потенциал.

Таким образом, исходя из обозначенных противоречий, представленных научных идей, возникает необходимость в комплексном и целостном социологическом исследовании волонтерства как формы трудовой занятости молодежи в условиях рыночной экономики.

В любой системе трудовых отношений существуют определенные механизмы стимулирования. Так как у волонтеров отсутствует материальное поощрение, то существуют три метода стимулирования: практический, информационный и привилегированный. К практическому методу можно отнести предоставление добровольцам опыта работы в самых разных направлениях: общение с разными людьми, самореализация, участие в образовательных программах организации (на бесплатной или льготной

основе), приобретение дополнительных знаний, навыков, компетенций. При информационном стимулировании добровольцу предоставляется доступ к информационным источникам, материалам библиотек, научно-исследовательским разработкам, новым технологиям. Последняя же группа методов дает возможность получить некоторые персональные привилегии, например, принять участие в торжественных, юбилейных и других мероприятиях, а также предоставляет скидки на услуги. Таким образом, можно сказать, что волонтерская деятельность не совсем безвозмездна, она всегда поощряется [25].

Отсутствие условий общественно полезного досуга для подавляющей части молодых людей создает высокую вероятность приобщения молодежи к криминогенной среде, употреблению алкоголя, наркотиков, к антиобщественным поступкам. В этой связи развитие волонтерства в обществе представляется одним из наиболее эффективных методов формирования у молодых людей социального опыта, воспитания морально-нравственных ценностей, гуманности. Участие молодых людей в волонтерском движении изменяет мировоззрение и приносит пользу и государству, и волонтерам, которые имеют возможность развить свои навыки и умения, удовлетворить потребность в общении и самоуважении, осознать полезность и нужность, развить личностные качества. Одной из важнейших задач в развитии волонтерского движения является стимулирование добровольцев: что побуждает молодых людей принимать участие в этом виде деятельности, какова их мотивация? В соответствии с теорией А. Маслоу самыми сильными являются первичные потребности: чувство голода, физическое развитие, сохранение жизни. Далее идет потребность в безопасности, в защите от риска. Затем следуют вторичные мотивации, социальные потребности – это потребности в общении, в любви, дружбе. Следующий уровень – эгоистические потребности (гордость, определенный статус или самоуважение, уверенность в себе, свобода). На самом верху – удовлетворение потребности самореализации и творчества. Стоит обратить внимание на то, что среди молодежи очень сильна

потребность расширения круга общения. В иерархии потребностей А. Маслоу следует обратить внимание на такой фактор, как самореализация. Один из ее аспектов – альтруизм, который широко распространен в добровольческой деятельности: бескорыстные побуждения человека – и предусматривает получение удовольствия от заботы о благополучии других. Одной из основных потребностей для молодежи является ее востребованность, особенно потребность в общении на равных. Немаловажны мотивы, которые связаны с получением новых навыков и знаний.

Точно определить мотивы участия в волонтерской деятельности можно на основе тестирования. Безусловно, что основным мотивом волонтерства является сама добровольческая деятельность, которая направлена на помощь другим. Но альтруистический мотив, который в идеале должен быть преобладающим, – неустойчив и подкрепляется желанием добровольца получить что-то большее: или моральное удовлетворение, или расширение круга общения, или осознание необходимости обществу. Следовательно, молодежные добровольческие программы должны быть реализованы через стимулирование интереса молодежи к добровольческой деятельности и создание возможностей становиться волонтерами в значимой для них сфере деятельности. Эффективность добровольческих программ определяется наличием процесса администрирования, который должен включать необходимый инструментарий, тренинги, помощь в получении молодыми людьми навыков разработки собственных идей, планирования, реализации проектов. Необходимо учитывать, что добровольческая деятельность в организациях реализуется в различных формах, таких как акции, проекты, программы и т.п., и, следовательно, может носить как краткосрочный, так и долгосрочный характеры [48].

При организации волонтерской деятельности стоит учитывать, что несовершеннолетним запрещена работа в ночное время, выходные дни, сверхурочные работы, работы, связанные с переноской тяжестей, превышающих специальные нормы. Учащимся предусмотрен отпуск на время

экзаменов. В организации, которая по роду своей деятельности использует труд добровольцев, есть смысл разработать и принять Положение о волонтерах, в котором можно прописать взаимодействие сотрудников организации и добровольцев, права и обязанности сторон (а именно: организации, сотрудников, а также добровольцев). Труд волонтеров используется достаточно широко и чрезвычайно разнообразен. Например, в сфере экологии добровольцев задействуют для работы в лесопарках, парках, лесах, заповедниках, привлекают для уборки мусора, посадки молодых деревьев, в питомниках по уходу за бездомными животными. Волонтеры также принимают участие и на более квалифицированных участках работ, например по сбору данных, участвуют в научных наблюдениях, в обработке данных и т. п. Традиционно подобной деятельностью занимается учащаяся молодежь, обычно во время каникул. Очень часто до места проведения подобных акций волонтерам приходится добираться достаточно далеко и приобретать билеты на проезд. Помимо этого еще нужно оплатить проживание и питание. Не секрет, что некоторые волонтеры готовы и могут оплатить проезд, питание и жилье за счет собственных средств. Но, конечно же, далеко не все. К тому же задача волонтера сводится к тому, что они отдают на благо общество свой труд, свое время, а не свои средства. Поэтому задача организации сводится к тому, чтобы компенсировать волонтерам понесенные расходы на основании заключенного гражданско-правового договора [47].

Сегодня представители волонтерских центров и НКО выступают за конкретизацию и отождествление понятий «доброволец» и «волонтер» как физических лиц, участвующих добровольно, на безвозмездной основе в сфере социального обслуживания. Существует необходимость в выделении отдельным пунктом информационного освещения на территории субъекта Российской Федерации благотворительной (добровольческой) деятельности некоммерческих организаций в сфере социального обслуживания, привлекающих к этой деятельности добровольцев (волонтеров). Также предлагается внести дополнительную статью по привлечению поставщиками

социальных услуг добровольцев к деятельности в сфере социального обслуживания. В некоторых регионах, например в Татарстане, гражданские активисты полагают, что необходим дополнительный контроль процедуры допуска волонтеров к работе в сфере социального обслуживания со стороны компетентных структур. Также предлагается внести в закон обязательное установление ответственности за оказанные ненадлежащим образом услуги, повлекшие за собой ухудшение эмоционально-физического состояния получателей услуг, и разработать методику разноуровневого обучения добровольцев (волонтеров) совместно с профильными министерствами, ведомствами, а также успешными поставщиками социальных услуг. Одним из наиболее важных и востребованных направлений в добровольчестве является социальное волонтерство. В нашей стране много людей нуждается в посторонней помощи. Конечно, им оказывается государственная поддержка, но важно, чтобы простые люди разных возрастов активно участвовали в социальном добровольчестве, работали с малоимущими, детьми, инвалидами. Сейчас государство обращает внимание на развитие сектора волонтеров-медиков, спортивных и событийных добровольцев [38].

Для современного волонтерского движения актуально развитие «серебряного» волонтерства, волонтерства Победы, культурного и событийного направлений добровольчества, темы «Развитие добровольчества в образовательных организациях», «Волонтерство в здравоохранении - уникальная форма приобретения профессиональных компетенций».

Активно проходит обсуждение возможности привлечения волонтеров к активности в сфере социального обслуживания, а также внесение поправок в закон, касающийся этой темы. Большинство добровольцев - это люди, которые занимаются волонтерской деятельностью параллельно с основной работой. В среднем один волонтер отрабатывает 9 часов в месяц. Однако больше половины опрошенных добровольцев задействовано в волонтерской деятельности менее 9 часов. Само среднее значение определяется тем, что часть волонтеров отрабатывает в месяц более чем 16 часов. Как показывают данные

опроса, практически треть респондентов знает о том, что в некоторых странах дается экономическая оценка добровольческой деятельности и определяется ее вклад в ВВП. Также абсолютное большинство (87%) положительно оценивает возможность применения подобной практики у нас в стране. Исходя из результатов опроса, большинство людей считает, что в экономической оценке добровольчества заинтересованы федеральные органы власти и сами добровольцы. Стоит отметить, что доля занятости добровольцев в некоммерческом секторе в России составляет лишь 0,44% от числа людей, занятых в экономике. Существует необходимость в объективной оценке эффективности волонтерской деятельности. Большая часть респондентов отмечала важность этой проблемы. В то же время значительная доля опрошенных граждан считает, что вклад добровольцев позволяет более реалистично оценить развитие населенного пункта в целом [49].

Создание Координационного центра развития добровольческого движения Тюменской области в 2010 году было обусловлено необходимостью подготовки к важнейшим российским и международным спортивным мероприятиям. Правительством Тюменской области в лице Департамента по спорту и молодежной политике был разработан комплекс мер, ориентированных на стимулирование, поддержку и развитие добровольчества на основе мобилизации и консолидации общественных и государственных ресурсов.

Управление добровольческим движением в нашем регионе осуществляет Координационный центр развития добровольческого движения Тюменской области.

Основные направления добровольческого движения Тюменской области представлены на рисунке 1.

С целью формирования и развития добровольческого движения Тюменской области, привлечения детей и молодежи к бескорыстному участию в социально-значимой деятельности, социальной реабилитации были заключены соглашения о сотрудничестве с органами социальной защиты

населения в 26 муниципальных районах (городских округах) Тюменской области.

На юге Тюменской области существует более 600 волонтерских отрядов [23].

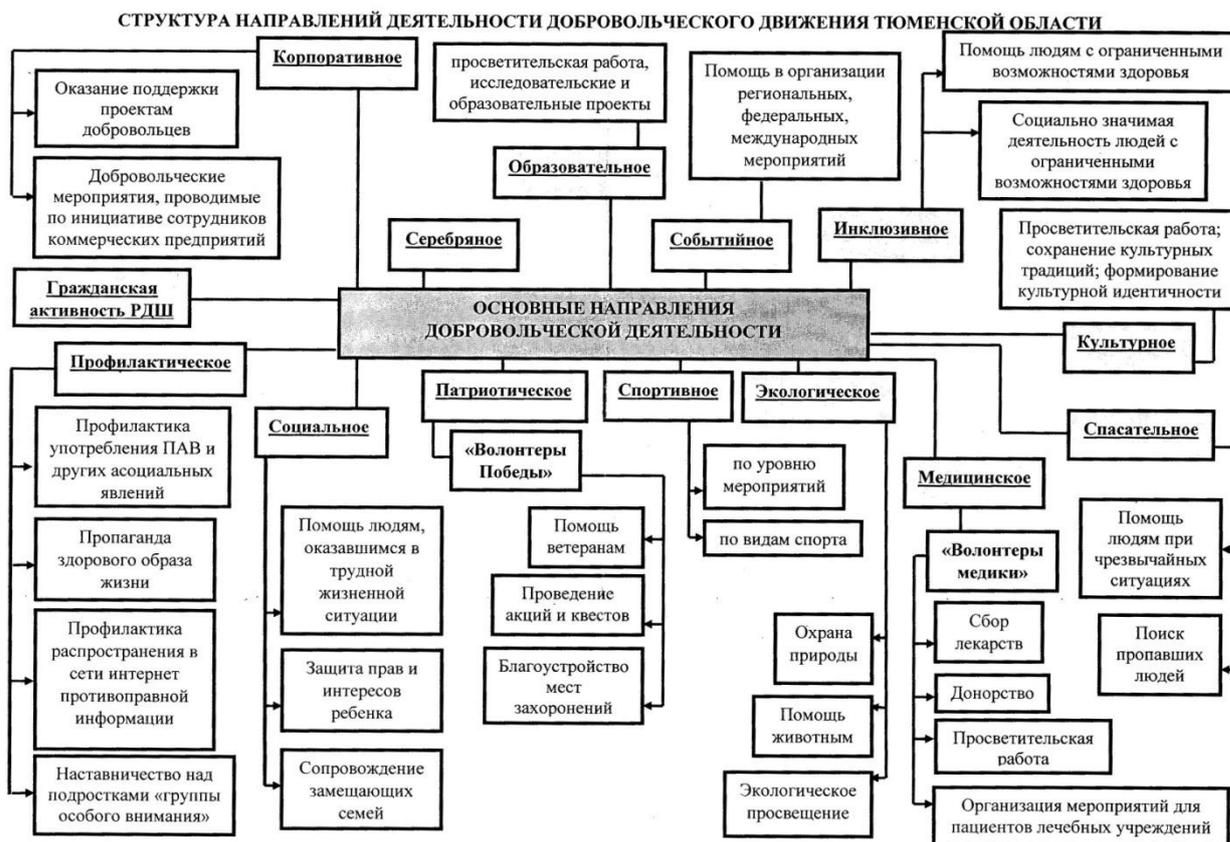


Рис. 1. Основные направления волонтерской деятельности, осуществляющиеся в Тюменской области.

Как показывает практика, самое востребованное направление волонтерской деятельности в Тюмени – событийное (в какой-то мере к нему же можно отнести спортивное и патриотическое волонтерство). Организации, проводящие мероприятия, в которых необходим контроль большого количества участников или массовость представителей, обращается с запросом в волонтерскую организацию, формирующую список добровольцев, готовых к участию. Это направление носит ситуативный и стихийный порядок, что не идет на пользу организованной работе волонтеров, однако организационно-

заказчики, рассматривая добровольцев как бесплатную рабочую силу, часто используют подобную практику. Как следствие – формальный характер волонтерства как системы в глазах представителей администрации, заказчиков и самих волонтеров.

Если говорить о направлениях, явно выделяющихся подростками как наиболее самостоятельных с точки зрения проведения самой волонтерской организацией, то стоит отметить экологическое и профилактическое направления. Как следствие, подростки, занятые в этих направлениях, получают практические навыки публичных выступлений и способов защиты окружающей среды.

1.3. Анализ форм и методов профессионального ориентирования подростков

При рассмотрении отечественного опыта было замечено, что чаще всего на практике обращаются к теории профессионального самоопределения Н.С. Пряжникова. Выбор такого подхода можно обосновать комплексным подходом к профессиональному ориентированию подростков и использованию активизирующих форм профориентации, что повышает эффективность профессионального самоопределения. Согласно мнению Н.С. Пряжникова, профориентационная работа должна включать следующие направления:

- профинформация: знакомство школьников с миром профессий, с учебными профессиональными заведениями, с конкретной ситуацией на рынке труда;
- диагностика: помощь подростку в самопознании, выявление его личностных недостатков и реальных возможностей, которые можно использовать для достижения профессиональных целей;
- коррекция личностного развития в плане подготовки к будущей профессиональной деятельности;
- оценка возможных внешних препятствий на пути к профессиональным целям и определение путей их преодоления;

- морально-эмоциональная поддержка самоопределяющихся подростков: развитие уверенности и психологическая установка на оптимизм по отношению к своему профессиональному будущему;
- помощь в конкретных профессиональных выборах и планировании жизненных и профессиональных перспектив [35].

Перейдем к сопоставлению форм работы профориентационной и волонтерской деятельности подростков.

В зависимости от количества участников различаются индивидуальные формы профориентационной работы (беседа, консультация, индивидуальная диагностика); групповые (урок, игра, беседа, групповая диагностика, семинар, тренинг) и массовые (межшкольные профинформационные мероприятия, презентации учебных учреждений, ярмарки профессий).

Также выделяют пассивные формы профориентационной работы (просветительское направление):

- беседы, лекции, просмотр видеофильмов;
- профдиагностика, профконсультации для учащихся;
- консультации для родителей (с педагогами, психологами, профконсультантами);
- посещение «ярмарок профессий»;
- знакомство с «образовательной картой» города, района;
- оформление стендов «Твое профессиональное будущее»;
- выставки творческих работ подростков.

Активные формы профориентационной работы (обучающе-развивающее направление):

- экскурсии учащихся в колледж - организация экскурсии в учебное заведение, где можно увидеть реальные условия будущей учебы, познакомиться с историей колледжа, пообщаться со студентами;
- «активная проба сил» учащимися на мастер-классах с руководителями творческих объединений (демонстрация разных техник работы с материалами, участие в играх и т.д.);

- использование сюжетно-ролевых игр по профориентации. Посредством игры учащимся предоставляется возможность «смоделировать», проанализировать и проиграть те жизненные ситуации, которые могут возникнуть в реальной жизни. Участвуя в подобных играх, ребята раскрывают свои таланты, учатся высказывать свои мысли, развивают ораторское мастерство и многое другое;
- тематическая неделя «Дороги, которые мы выбираем». В рамках этой недели могут проводиться конкурсы по номинациям: «Компьютерная презентация профессии»; «Семейное профессиональное древо»; «Личный профессиональный герб»; «Профессия в картинках»; «Сочинение и эссе о профессии»;
- работа с родителями. Путь взрослеющего человека к будущей профессии, так или иначе, закладывается в семье, так как семья является одним из главных звеньев в системе профориентации. Важное место должно быть отведено педагогическому просвещению родителей по вопросам профессиональной ориентации. Хорошо, если тематика профпросвещения родителей дополняется обсуждением опыта трудового воспитания и подготовки к выбору профессии, показом кинофильмов специалистами по профориентации. В качестве лекторов и докладчиков могут выступать учителя, родители, преподаватели учебных заведений, специалисты предприятий [31].

1.4. Модель профориентации подростков в процессе волонтерской деятельности

Анализ теории профориентации и теории волонтерской работы позволили выявить общие черты:

- важность морально-ценностного компонента личности субъекта деятельности;
- направленность на развитие профессиональных умений и навыков клиента;

- учет особенностей общественной среды при формировании рабочей программы;
- привлечение компетентных специалистов различных сфер деятельности для помощи клиентам;
- необходимость оказания помощи в самоопределении клиентам [14].

Волонтерская деятельность, содержащая в себе компоненты профориентационной работы, отличается тем, что развитие профессиональных навыков не является основной задачей деятельности, как и самоопределение подростков. Лидирующую позицию занимает личная мотивация волонтеров, которая служит движущей силой всей добровольческой деятельности.

Вывод: построение модели профориентационной среды с использованием средств волонтерской деятельности возможно благодаря схожим компонентам и задачам сфер деятельности; при составлении модели особое внимание уделить развитию личностно-мотивационного компонента подростков.

Для решения проблемы исследования сопоставим цель и задачи профориентации и ресурсы для их достижения, которыми располагает волонтерство.

Согласно теории К.Г. Юнга, две из трех линий развития личности – развитие независимости человека от внешнего окружения и развитие внутренней свободы и самостоятельности – играют ключевую роль для профориентации подростка и дают базу для формирования основных задач профориентации. При этом стоит отметить, что задачи следует рассматривать как стремление к их осуществлению, так как влияние внешних факторов на формирование личности разнообразно и не поддается полному контролю и коррекции со стороны исполнителя. Особенностью третьей линии развития субъекта самоопределения (развитие внутренней свободы и самостоятельности личности) является то, что здесь можно исследовать готовность человека к преодолению внутренних проблем, препятствующих полноценному личностному развитию. Это то, что можно увязать с самоактуализацией личности (по А. Маслоу), с самотрансценденцией (по В. Франклу), с развитием

целостности, социальной заинтересованности личности и чувства социальной включенности в общество (по А. Адлеру). Как отмечает А. Адлер, «каждый человек стремится стать значительным, но люди ошибаются, если они не понимают, что эта значительность может быть достигнута лишь благодаря их вкладу в жизнь других» [19].

Поскольку объектом профориентационной деятельности является процесс социально-профессионального самоопределения человека, важно в первую очередь сформулировать группу принципов, которыми руководствуются (или должны руководствоваться) девушки и юноши, выбирая себе профессию и место в социальной структуре общества.

Принцип сознательности в выборе профессии выражается в стремлении удовлетворить своим выбором не только личностные потребности в трудовой деятельности, но и принести как можно больше пользы обществу.

Принцип соответствия выбираемой профессии интересам, склонностям, способностям личности и одновременно потребностям общества в кадрах определенной профессии выражает связь личностного и общественного аспектов выбора профессии. По аналогии с известной мыслью нельзя жить в обществе и быть свободным от общества – можно также сказать: нельзя выбирать профессию, исходя только из собственных интересов не считаясь с интересами общества. Нарушение принципа соответствия потребностей личности и общества приводит к несбалансированности в профессиональной структуре кадров.

Принцип активности в выборе профессии характеризует тип деятельности личности в процессе профессионального самоопределения. Профессию надо активно искать самому. В этом большую роль призваны сыграть: практическая проба сил самих учащихся в процессе трудовой и профессиональной подготовки, советы родителей и их профессиональный опыт, поиск и чтение (по интересующей теме) литературы, работа во время практики и многое другое.

Последним принципом в этой группе является принцип развития. Этот принцип отражает идею выбора такой профессии, которая давала бы личности возможность повышения квалификации, увеличение заработка, по мере роста опыта и профессионального мастерства, возможность активно участвовать в общественной работе, удовлетворять культурные потребности личности, потребность в жилье, отдыхе [41].

Волонтерская деятельность позволяет добровольцам не только внести вклад в улучшение жизни других людей, но и увидеть результат своего воздействия, попробовать себя в различных профессиональных ролях, ощутить свою собственную важность в жизни общества. Большая психологическая поддержка на пути становления личности оказывается средствами волонтерской деятельности и позволяет разобрать и закрепить теорию профориентации на практике [27].

Итоговая модель профориентации, учитывающая принципы организации, потенциал каждой сферы и соотносящая направления деятельности, представлена на рисунке 2.



Рис. 2. Модель профориентации подростков в процессе волонтерской деятельности

Направления волонтерства представляют собой вариант профессиональной пробы, что, в совокупности с остальными направлениями профориентации позволит перевести работу с подростками из пассивных методов к активным, как к наиболее эффективным.

ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ

В теоретической части исследования раскрыты понятия профессиональная ориентация, профессиональное самоопределение, волонтерская деятельность, а также выявлены основные системообразующие элементы профориентации и волонтерской деятельности.

Теоретический анализ работ Е.А. Климова, Н.С. Пряжникова, Е.Ю. Пряжниковой, Э.Ф. Зеера и Г.В. Резапкиной показал, что тема профориентации подростков рассматривается в науке достаточно давно и объемно. Однако современная организация профессионального самоопределения подростков нуждаются в практическом подкреплении, выраженном в активных формах работы и комплексном подходе. Изучение материалов по теме позволило выделить принципы организации профориентации, такие как сознательность, соответствие выбранной профессии, активность в выборе профессии, ее потенциал, а именно: понимание клиентом себя, критическая оценка клиентом своих профессиональных возможностей, расширение представлений клиента о мире актуальных профессий, сознательное использование клиентом способов саморазвития, и основные направления - профинформация, диагностика, коррекция личностного развития, оценка внешних препятствий, морально-эмоциональная поддержка клиента, помощь в конкретных профессиональных выборах.

Анализ исследований Ж. Фроловой, У.П. Косовой, А.В. Соколова и А.А. Власова волонтерской деятельности показал слабую изученность темы в связи с бессистемным развитием и становлением волонтерского движения в России. Установлено, что в волонтерской деятельности, содержащей в себе компоненты профориентационной работы, развитие профессиональных навыков не является основной задачей деятельности, как и самоопределение подростков, что подтверждает работа О.В. Алмазовой, Н.С. Пряжникова, С.М. Чурбановой. Лидирующую позицию занимает личная мотивация волонтеров, которая служит движущей силой всей добровольческой деятельности, что не учитывает профессионального самоопределения подростков.

Изучение материалов по теме позволило выделить принципы организации волонтерской деятельности, такие как добровольность, знание своей ответственности, свобода выбора, ее потенциал, а именно: вклад волонтера в жизнь других людей, возможность учиться на своих и чужих ошибках, перенимать опыт, знакомство с миром профессий на практике, закрепление на практике важности культурно-нравственных ценностей, разнообразие видов деятельности, и основные направления: природоохранное, патриотическое, благотворительное, профилактическое, событийное.

В рамках теоретической главы была разработана модель профориентации подростков в процессе волонтерской деятельности.

ГЛАВА 2. ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОРИЕНТИРОВАНИЯ ПОДРОСТКОВ В ПРОЦЕССЕ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1. Описание деятельности отдела по работе с волонтерами МАУ ДО «ЦВР «Дзержинец» города Тюмени

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Центр внешкольной работы «Дзержинец» города Тюмени было основано в 1966 году. Одной из сфер деятельности Учреждения является волонтерское движение.

Основные направления деятельности отдела по работе с волонтерами являются:

- Сбор заявок от организаций и отдельных лиц, нуждающихся в помощи волонтеров.
- Организация волонтерской деятельности по разным направлениям (социально-благотворительное, патриотическое, природоохранное, профилактическое).
- Оформление и выдача личных книжек волонтеров.
- Организация значимых тематических мероприятий (акций, флэш-мобов) города.
- Проведение информационных семинаров и оказание методической помощи специалистам, взаимодействующим с волонтерами.

В соответствии с муниципальным планом Учреждения, отдел отвечает за мероприятия «Школы волонтера», «Молодежной Администрации Тюмени» и молодежный проект «Центр развития социальной активности молодежи».

В соответствии с планом работ Учреждения, отдел по работе с волонтерами также ведет банк знаний и консультирование для активной молодежи города Тюмень, осуществляет менторское сопровождение реализации проектов.

На данный момент в отделе реализуются следующие направления волонтерства: патриотическое, природоохранное, профилактическое, социально-благотворительное. Дополнительно организация участвует в актуальных для города и области мероприятиях (городской субботник, проект «Наставник», поездки в детские дома), что можно обозначить как событийное направление.

Основная форма работы – Школа волонтера, включающая в себя регистрацию и выдачу личных книжек волонтера, консультацию волонтеров по предстоящим мероприятиям, организационные сборы волонтеров, семинары и лекции специалистов, организацию социально значимых акций (в основном патриотических и экологических).

2.2. Характеристика выборки и методов исследования

Выборка была произведена среди подростков 14-17 лет, участников волонтерского направления центра внешкольной работы «Дзержинец». Большинство волонтеров 14 и 17 лет до этого не имели опыта работы волонтерской деятельности.

В качестве методик для первичного диагностического исследования были выбраны опросник профессиональной готовности Л.Н. Кабардовой на основе типологии профессий Е.А. Климова и тест Дж. Холланда на определение профессионального типа личности в модификации Г.В. Резапкиной.

Согласно мнению Л.Н. Кабардовой, о степени готовности обучаемых к успешному функционированию в определенной профессиональной сфере свидетельствуют наличие, успешность реализации и эмоциональное подкрепление у подростков профессионально ориентированных навыков и умений. С целью оценки степени профессиональной готовности старших школьников ею был разработан опросник для определения профессиональной готовности, в основу которого был положен принцип оценки обучаемыми: – своих возможностей в реализации определенных умений (трудовых, социальных и т. д.);

- своего актуального сформированного на основе личного опыта эмоционального отношения, возникающего при выполнении описанных в опроснике видов деятельности или занятий;
- своего предпочтения или нежелания выполнять предложенные в опроснике действия (занятия) в будущей профессиональной деятельности.

Достаточная выраженность этих компонентов — показатель высокого уровня готовности обучаемого (специалиста), его активности, самостоятельности в процессе деятельности.

Опросник (см. приложение 1) состоит из 50 вопросов и ключа (см. приложение 2), позволяющего определить наиболее предпочтительную профессиональную сферу (или несколько сфер) на основе сопоставления сумм баллов, набранных в разных профессиональных сферах по шкале «профессиональные предпочтения». Обращается внимание на те профессиональные сферы, в которых набраны наибольшие суммы баллов. Затем в каждой сфере сравниваются между собой баллы, набранные по трем шкалам. Предпочтительным является такое сочетание, в котором оценки по второй и третьей шкалам количественно сочетаются с оценкой по первой шкале, отражающей реальные умения испытуемого. При этом ответы с нулевым значением шкалы «Навыки» не учитываются как репрезентативные [18].

Распределение подростков по направлениям волонтерской деятельности происходит на основании результатов теста Дж. Холланда. Преимущество адаптации состоит в группировке пар профессий одного предмета труда по типологии Е.А. Климова.

Тест (см. приложение 3) представляет собой пары профессий, из которой подростку предлагается выбрать один вариант, предпочтительный и комфортный для его профессиональной деятельности. Каждая профессия в тестовом материале соответствует одному из шести типов личности: реалистическому, интеллектуальному, социальному, офисному (или конвенциональному по Дж. Холланду), предпринимательскому,

артистическому. В ключе (см. приложение 4) указано, какая именно профессия какому типу личности соответствует. При выборе профессии ответ соотносится с типом личности, за каждый ответ начисляется 1 балл. В результате баллы по каждому типу суммируются, наибольшее количество баллов указывает на доминирующий тип. Ярко выраженному типу личности соответствует 8 – 10 баллов, средне выраженному – 5 – 7 баллов и слабо выраженному – 2 – 4 балла.

Интерпретация результатов по типам личности:

- Реалистический тип (обозначение в ключе теста: Р). Предпочтение выполнять работу, требующую силы, ловкости, подвижности, хорошей координации движений, навыков практической работы. Результаты труда ощутимы и реальны, они, по сути, представляют собой весь предметный мир вокруг нас. Приоритет активных, практических действий над договоренностями и социальными контактами. Ярко выраженные качества: настойчивость, уверенность в себе. При работе предпочитают четкие и конкретные указания. Придерживаются традиционных ценностей, критически относятся к новым идеям.
- Интеллектуальный тип (обозначение в ключе теста: И). Отличительные черты: аналитические способности, рационализм, независимость и оригинальность мышления, умение точно формулировать и излагать свои мысли, решать логические задачи, генерировать новые идеи. Материальное благополучие уступает научной и исследовательской работе. Необходима свобода для творчества. Достаточно часто увлекаются рабочей деятельностью при наличии к ней интереса, что проявляется в профессиональном альтруизме. Идеи и исследования важнее, чем социальные контакты.
- Социальный тип (обозначение в ключе теста: С). Предпочтение отдается профессиональной деятельности, связанной с обучением, воспитанием, лечением, консультированием, обслуживанием. Отличительные черты: гуманность, чувствительность, активность, ориентированность на социальные нормы, способность понять эмоциональное состояние другого человека. Обладают хорошим речевым развитием, живой мимикой, интересом к людям,

готовностью прийти на помощь. Материальное благополучие уступает служению другим.

– Офисный (или конвенциональный) тип (обозначение в ключе теста: О). Склонность к работе, связанной с обработкой и систематизацией информации, предоставленной в виде условных знаков, цифр, формул, текстов. Предпочтительная деятельность: ведение документации, установление количественных соотношений между числами и условными знаками. Отличительные черты: аккуратность, пунктуальность, практичность, ориентированность на социальные нормы, предпочтение четкой регламентации в работе. Материальное благополучие для них более значимо, чем для других типов. Для работы свойственно отсутствие связей с широкими контактами и принятие ответственных решений.

– Предпринимательский тип (обозначение в ключе теста: П). Отличительные черты: находчивость, практичность, умение быстро ориентироваться в сложной обстановке, склонность к самостоятельному принятию решений, социальная активность, готовность рисковать, поиск острых ощущений, умение общаться. Имеют высокий уровень притязаний. Избегают занятий, требующих усидчивости, большой и длительной концентрации внимания. Материальное благополучие довольно значимо. Предпочтительна деятельность, требующая энергии, организаторских способностей, связанная с руководством, управлением и влиянием на людей.

– Артистический тип (обозначение в ключе теста: А). Отличительные черты: оригинальность, независимость в принятии решений, необычный взгляд на жизнь, гибкость мышления, эмоциональная чувствительность. Редко ориентируются на социальные нормы и одобрение. Отношения с людьми строят, опираясь на свои ощущения, эмоции, воображение, интуицию. Не выносят жесткой регламентации, предпочтение отдается свободному графику работы. Лучше всего подходят профессии, связанные с литературой, театром, кино, музыкой, изобразительным и прочими видами искусства и творчества [39].

2.3. Программа деятельности по профессиональному ориентированию подростков в процессе волонтерства

Для повышения эффективности профориентационной работы с подростками волонтерского направления разработана программа «Профессиональное ориентирование подростков в процессе волонтерской деятельности» (см. приложение 5). Содержание программы предполагает побудить волонтеров подросткового возраста к активному самопознанию, исследованию собственных интересов, способностей и возможностей, а также обеспечить первичную профессиональную пробу средствами волонтерской деятельности.

Целью программы является оказание помощи старшим подросткам в личностном и профессиональном самоопределении.

Задачи:

- расширение кругозора подростков в мире профессий;
- повышение уровня профессиональной зрелости;
- актуализация процесса профессионального самоопределения подростков;
- исследование подростками своих способностей и возможностей;
- развитие навыков во время первичной профессиональной пробы в одном из направлений волонтерской деятельности.

Программа рассчитана на учебный год. Оптимальный размер группы 10-15 человек. Формы деятельности: диагностика, игры, беседы, дискуссии, экскурсии, активные виды деятельности по направлениям волонтерской деятельности.

Этапы программы:

1. Информационный
 - Лекция о возможностях направлений волонтерской деятельности.
2. Диагностический
 - Обсуждение личного профессионального опыта и пожеланий волонтеров об участии в сферах деятельности.

- Прохождение теста Дж. Холланда на определение профессиональных предпочтений.

- Распределение волонтеров по направлениям в соответствии с результатами теста Дж. Холланда.

3. Активизирующий

- Работа по направлениям (природоохранное, патриотическое, профилактическое, благотворительное, событийное).

- Игры, беседы и лекции профориентационной тематики.

4. Итоговый

- Обратная связь, обмен волонтеров опытом и впечатлениями от работы по направлениям.

- Формирование индивидуальных рекомендаций волонтерам по способам дальнейшей профессиональной ориентации.

Ожидаемые результаты. В результате подростки должны освоить:

- значение профессионального самоопределения;
- знания об интересах, мотивах и ценностях профессионального труда;
- правила выбора профессии;
- профессиональные навыки подходящего им по типу личности волонтерского направления.

2.4. Анализ результатов эмпирического исследования

Большинство подростков имеют высокий показатель профессиональных предпочтений в соотношении со средним показателем эмоционального отношения, что может свидетельствовать о навязанном приоритете профессии. Сферы деятельности, которые имеют высокий показатель эмоционального отклика, не имеют подкрепления навыками, что может указывать на недостаток профессиональных проб.

Результаты опроса профессиональной готовности подростков на констатирующем этапе эксперимента представлены на рисунке 3.

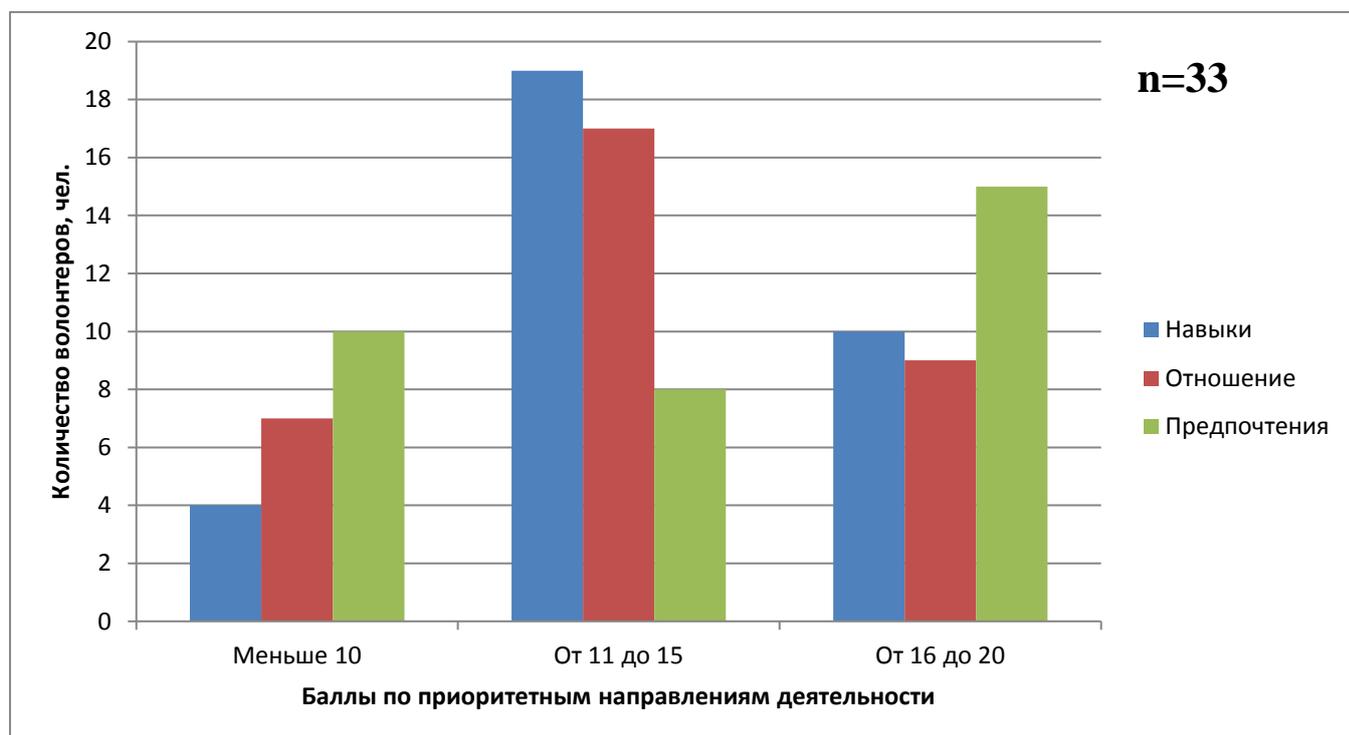


Рис. 3. Результаты опроса профессиональной готовности по методике Л.Н. Кабардовой на констатирующем этапе исследования

Чаще всего высокий показатель профессиональных предпочтений встречался в технической, природной и социальной сферах деятельности.

У подростков 14 и 17 лет наблюдается низкий показатель навыков в различных сферах деятельности, что может быть обусловлено отсутствием профессионального первичного опыта.

Распределение подростков по направлениям волонтерской деятельности проводилось на основе тестирования Дж. Холланда в модификации Г.В. Резапкиной. Для анализа и эффективного распределения достаточно было учесть ярко выраженные и средне выраженные профессиональные типы личности, оставив без внимания слабо выраженные. Результаты теста представлены на рисунке 4.

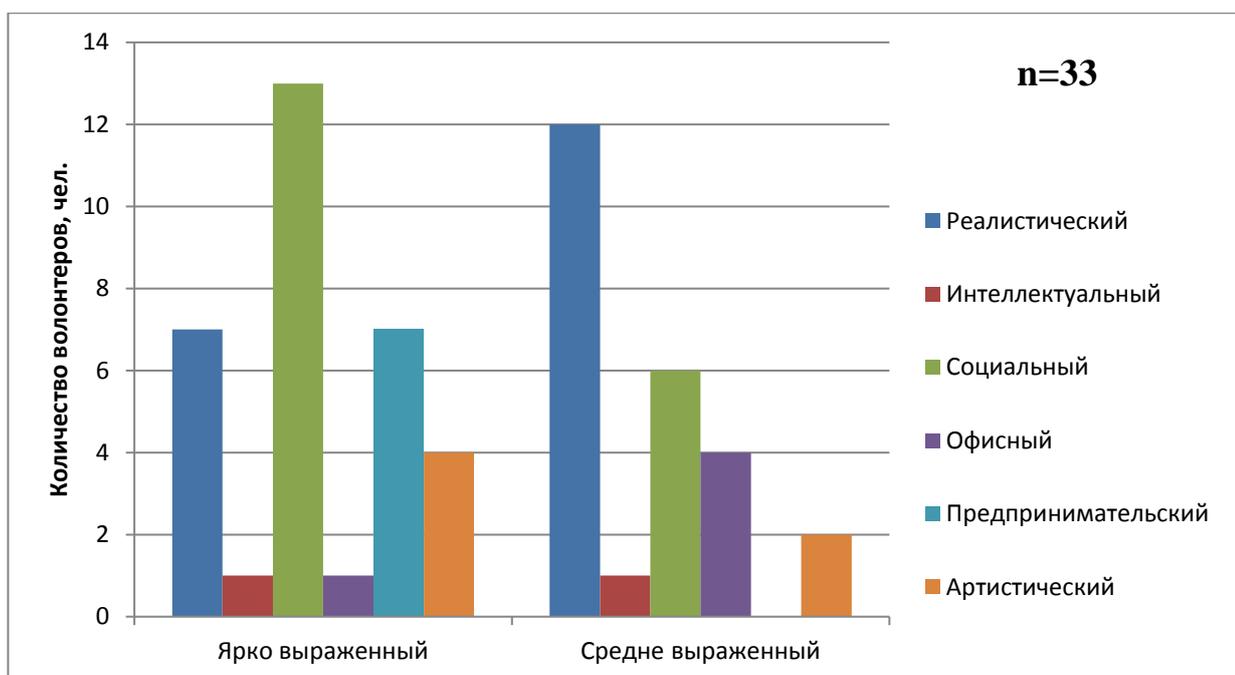


Рис. 4. Результаты теста по определению профессионального типа личности Дж. Холланда (в модификации Г.В. Резапкиной) на констатирующем этапе исследования

В соответствии с ярко выраженными профессиональными типами личности, волонтеры были распределены по направлениям:

- Патриотическое направление – социальный тип (содержание деятельности: помощь ветеранам и пожилым людям, организация тематических мероприятий);
- Профилактическое направление – артистический тип (содержание деятельности: информирование и помощь в проведении тренингов и занятий по актуальным проблемам социальной и медицинской профилактики);
- Социально-благотворительное направление – офисный тип (содержание деятельности: учет и распределение пожертвованных предметов одежды, канцелярии и др.);
- Событийное направление – предпринимательский тип (содержание деятельности: помощь в организации и проведении мероприятий от организаций-заказчиков);

- Природоохранное направление – реалистический и интеллектуальный типы (содержание мероприятия: исследование экологического состояния и проблем города Тюмени, разработка и реализация проектов, направленных на улучшение экологической ситуации в городе).

Результаты опроса профессиональной готовности подростков на контрольном этапе эксперимента представлены на рисунке 5.

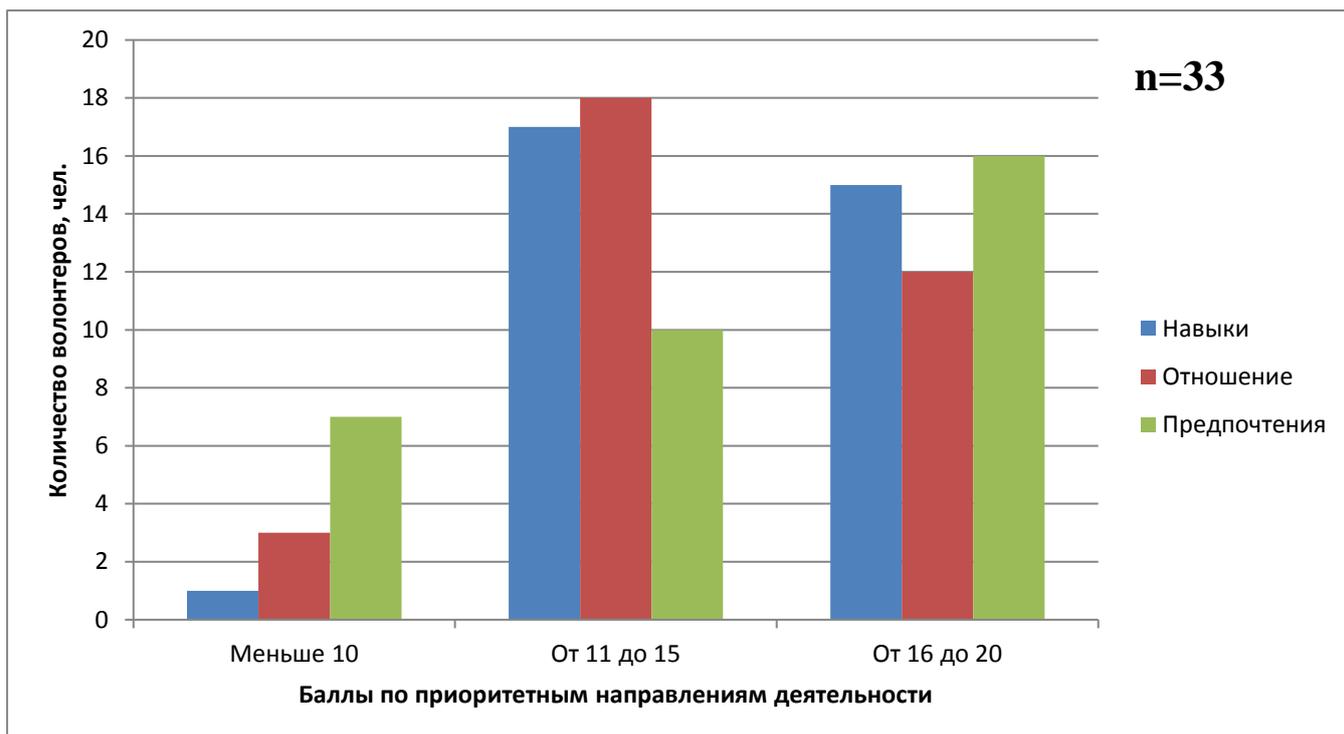


Рис. 5. Результаты профессиональной готовности по методике Л.Н.Кабардовой на контрольном этапе исследования

Количество подростков, имеющих меньше 10 баллов по показателям в приоритетных направлениях деятельности уменьшилось. Значительно выросли показатели профессиональных навыков, что свидетельствует об эффективности внедренной программы.

По результатам обратной связи и данным диагностики профессиональной готовности подростков установлено большое количество участников, имеющих ярко выраженную предрасположенность к техническим видам деятельности, поддерживать и развивать которые затруднительно в процессе волонтерской деятельности. Однако показатели профессиональной готовности по средне

выраженному профессиональному типу личности у техников выросли, что говорит об эффективности профориентационной работы.

ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ

В практической части исследования была проведена диагностика профессиональной готовности волонтеров старшего подросткового возраста по методике Л.Н. Кабардовой. Результаты констатирующей диагностики позволили выявить профессиональные предпочтения подростков и низкий показатель навыков в различных сферах деятельности, что может быть обусловлено отсутствием профессионального первичного опыта.

На основании концепции субъектно-деятельностного подхода в рамках задач профессионального самоопределения и профконсультирования Е.А. Климова и теории профессионального самоопределения Н.С. Пряжникова, а также исследований профориентационного и трудового потенциала волонтерской деятельности была разработана программа профессионального ориентирования подростков в процессе волонтерской деятельности.

Вследствие того, что реализация программы проходила в течение 3 месяцев, полученные результаты ожидаемо оказались ниже предполагаемых.

Однако анализ результатов контрольного опроса профессиональной готовности по методике Л.Н. Кабардовой показал рост показателей профессиональных навыков, что позволяет сделать вывод: реализация предложенной программы способствует повышению уровня готовности к выбору профессии, удовлетворяет потребность подростков в практической реализации теоретических знаний о направлении волонтерской и профессиональной деятельности.

Таким образом, гипотеза исследования, выдвинутая в его начале, успешно доказана: эффективность профориентационной деятельности с подростками станет выше, если осуществлять ее в соответствии с последовательностью действий:

- выявить профессиональные предпочтения подростка;
- включить подростка в соответствующее волонтерское направление;
- обеспечить профессиональные пробы в рамках этого направления в различных профессиональных ролях.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исследование посвящено теме «Профессиональное ориентирование подростков в процессе волонтерской деятельности».

Целью исследования стало теоретическое обоснование и эмпирическое подтверждение возможностей волонтерской деятельности в профориентационной работе с подростками.

Для достижения цели были решены следующие задачи:

- изучена литература по проблеме исследования;
- раскрыто содержание понятий «профессиональное ориентирование», «профессиональное самоопределение», «волонтерская деятельность»;
- изучен опыт работы профориентационной и волонтерской деятельности;
- разработана модель профориентации подростков способами волонтерской деятельности;
- разработана и опробована программа профориентации подростков способами волонтерской деятельности.

В теоретической части исследования раскрыты понятия профессиональная ориентация, профессиональное самоопределение, волонтерская деятельность, а также выявлены основные системообразующие элементы профориентации и волонтерской деятельности.

Теоретический анализ показал, что современная организация профессионального самоопределения подростков нуждаются в практическом подкреплении, выраженном в активных формах работы и комплексном подходе. Изучение материалов по теме позволило выделить принципы организации профориентации, такие как сознательность, соответствие выбранной профессии, активность в выборе профессии, ее потенциал, а именно: понимание клиентом себя, критическая оценка клиентом своих профессиональных возможностей, расширение представлений клиента о мире актуальных профессий, сознательное использование клиентом способов саморазвития, и основные направления - профинформация, диагностика, коррекция личностного развития, оценка внешних препятствий, морально-

эмоциональная поддержка клиента, помощь в конкретных профессиональных выборах.

Анализ материалов по теме волонтерской деятельности показал слабую изученность феномена в связи с бессистемным развитием и стихийным становлением волонтерского движения в России. Установлено, что волонтерскую деятельность, содержащую в себе компоненты профориентационной работы, отличает лидирующая позиция личной мотивации волонтеров, которая служит движущей силой всей добровольческой деятельности, что не учитывает профессионального самоопределения подростков.

Изучение материалов по теме позволило выделить принципы организации волонтерской деятельности, такие как добровольность, знание своей ответственности, свобода выбора, ее потенциал, а именно: вклад волонтера в жизнь других людей, возможность учиться на своих и чужих ошибках, перенимать опыт, знакомство с миром профессий на практике, закрепление на практике важности культурно-нравственных ценностей, разнообразие видов деятельности, и основные направления: природоохранное, патриотическое, благотворительное, профилактическое, событийное.

В рамках теоретической главы была разработана модель профориентации средствами волонтерской деятельности.

В практической части исследования была проведена диагностика профессиональной готовности волонтеров старшего подросткового возраста по методике Л.Н. Кабардовой. На этапе эксперимента была реализована программа профессионального ориентирования подростков в процессе волонтерской деятельности.

Результаты эксперимента показали рост показателей профессиональных навыков, что позволяет сделать вывод: реализация предложенной программы способствует повышению уровня готовности к выбору профессии, удовлетворяет потребность подростков в практической реализации

теоретических знаний о направлении волонтерской и профессиональной деятельности.

Таким образом, гипотеза исследования, выдвинутая в его начале, успешно доказана: эффективность профориентационной деятельности с подростками станет выше, если осуществлять ее в соответствии с последовательностью действий:

- выявить профессиональные предпочтения подростка;
- включить подростка в соответствующее волонтерское направление;
- обеспечить профессиональные пробы в рамках этого направления в различных профессиональных ролях.

В заключении необходимо отметить, что практическая значимость исследования состоит в разработке программы профориентации подростков в процессе волонтерской деятельности, предлагающей алгоритм действий и комплекс занятий, которые могут использовать в своей практике руководители и кураторы волонтерских организаций.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Федеральный закон от 11.08.1995 № 135-ФЗ (ред. от 05.02.2018) «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)» [Электронный ресурс]. / КонсультантПлюс. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_7495/
2. Федеральный закон «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» от 24.07.1998 № 124-ФЗ, ст. 11, п.1 [Электронный ресурс]. / КонсультантПлюс. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19558/a76b6b7389140b20ca634402944ab3d9117e86c4/
3. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, ст.66, п. 3 [Электронный ресурс]. / КонсультантПлюс. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/66c0c83e63d34f08870033f56479217971de7ae4/
4. Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года» [Электронный ресурс]. / КонсультантПлюс. – Режим доступа: [https://www.consultant.ru/law/ref/ju_dict/word/molodezhnaya_dobrovolcheskaya_\(volonterskaya\)_deyatelnost/](https://www.consultant.ru/law/ref/ju_dict/word/molodezhnaya_dobrovolcheskaya_(volonterskaya)_deyatelnost/)
5. Указ Президента Российской Федерации от 06.12.2017 г. № 583 «О проведении в Российской Федерации Года добровольца (волонтера)» [Электронный ресурс]. / Президент России. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/42573/>
6. Алмазова, О.В. Профориентация в системе социального волонтерства / Алмазова О.В., Пряжников Н.С., Чурбанова С.М. Национальный психологический журнал. – 2017. – №1 – С. 45 – 55.

7. Берникова, О.В. Дополнительное образование как условие профессионального самоопределения и формирования социально полноценной личности / Берникова О. В. Вестник МГУКИ. – 2015. – №1 (63). – С. 176 – 182.
8. Большой энциклопедический словарь: А-Я / Гл. ред. Прохоров А.М. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва; Санкт-Петербург: БСЭ, 2000. - 1452 с.
9. Будаева, Э.В. Проблемы самоопределения личности старшеклассника в процессе профориентационной работы школы / Будаева, Э.В. // Вестник Бурятского государственного университета. Педагогика. Филология. Философия, №. 1, 2015. - С. 102-104.
10. Воронин, И.В. Эффективность профориентационных занятий с подростками / Воронин И. В. // Педагогические технологии. – 2014. – № 1. – С. 71-77.
11. Ганеева, А.А. Основные затруднения и ошибки старшеклассников в выборе профессии / Ганеева, А.А. // Вестник Башкирск. ун-та. - 2011. - №1. - С. 273-275.
12. Гапоненко, А.В. Диагностика готовности старшеклассников к профессиональному самоопределению / Гапоненко А.В. // Школа и производство. – 2006. – № 3. – С. 10 – 15.
13. Егорова, А. Учреждение дополнительного образования и жизненное самоопределение подростков / Егорова А. // Воспитание школьников. – 2014. – № 10. – С. 43 – 47.
14. Елеева, А.Б. Сравнительный анализ понятий добровольчество и волонтерство / Елеева А.Б. // Молодой ученый. – 2010. – №1-2. Т. 1. – С. 294 – 297.
15. Епишкин Н.И. Исторический словарь галлинизмов русского языка / Епишкин Н.И. – М.: ЭТС, 2010. – 514 с.
16. Жадан, И. Г. Проектирование и реализация системы профессионального самоопределения школьника / Жадан И. Г. // Профильная школа. – 2014. – № 5. – С. 40 – 44.

17. Зеер, Э.Ф., Павлова, А.М., Садовникова, И.О. Профориентология: теория и практика: учеб. пособие для высшей школы / Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, И.О. Садовникова. – М.: Академический Проект, 2004. – 192 с.
18. Зелинский, М. Экскурсии и профориентация. / Зелинский М. // ИД «Первое сентября» Начальная школа. – 2013. – № 22. – С. 28-29.
19. Истомина, С.В. К вопросу о профессиональном самоопределении старшеклассников. / Истомина С. В. // Начальная школа плюс. – 2014. – № 1. – С. 35 – 38.
20. Киреева, Л.В. Феномен современного добровольчества / Киреева, Л.В. // Вестник ПСТГУ. Серия 4: Педагогика. Психология. - 2011. - №21. - С. 19 – 25.
21. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е.А. Климов. – 4-е изд., стер. – М. : Издательский центр «Академия», 2010. – 304 с.
22. Координационный центр развития добровольческого движения Тюменской области [Электронный ресурс]. / Дворец творчества и спорта «Пионер». – Режим доступа: <http://pioner72.ru/molodezhi/projects/20>
23. Косова, У.П. Структурно-содержательные характеристики волонтерской деятельности / Косова, У.П. // Вестник КРАУНЦ. Гуманитарные науки. - 2011. - №2. - С. 45 – 54.
24. Крапивина, Г.А. Механизмы мотивации и оценки труда в волонтерстве / Крапивина, Г.А. // ЭВД. - 2014. - №3 (37). - С. 175 – 180.
25. Лощилова, М.А., Портнягина, Е.В. Профориентация на старшей ступени общеобразовательной школы Великобритании как основа профессионального самоопределения / Лощилова, М.А., Портнягина, Е.В. // Наука о человеке: гуманитарные исследования. - 2013. - №2 (12). - С. 86-93.
26. Мельникова, В.Н. Развитие волонтерства как общественно-педагогического движения в XX веке / Мельникова, В.Н. // Вестник КГУ. - 2013. - №1. - С. 185 – 187.

27. Мещеряков, Б., Зинченко, В. Большой психологический словарь / Сост. И общ. Ред. Б. Мещеряков, В. Зинченко. — СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК, 2004. — 672 с.
28. Носова, Ю. И. Волонтерство как социально-культурный феномен: генезис и основные характеристики / Носова, Ю. И. // Вестник КазГУКИ. - 2012. - №3-1. - С. 62 – 65.
29. Профессиональная ориентация учащихся. / сост. О.А. Хаткевич. - Мн.: Изд. ООО «Красико-Принт». - 2004. – 176 с.
30. Профориентация старшеклассников: сборник учебно-методических материалов / сост., ред. и коммент. Т.В. Черниковой. – Волгоград: учитель, 2007. – 120 с.
31. Пряжников, Н.С. Активизирующая профориентационная методика. // Педагогическая диагностика. - 2013. - № 5. - С. 150-158.
32. Пряжников, Н.С. Лекции, игры, упражнения и другие способы заинтересовать школьников профессиональным самоопределением // Директор школы. - 2014. - № 6 - С. 84-90.
33. Пряжников, Н.С. Личная профессиональная перспектива. // Педагогическая диагностика. - 2013. - № 6. - С. 138-142.
34. Пряжников, Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения - М.: НПО «Модэк», 2002. - 392 с.
35. Пряжников, Н.С. Профоринтация в школе: игры, упражнения, опросники (8-11 классы). – М.: ВАКО, 2005. – 288с.
36. Пряжникова, Е.Ю. К вопросу об истории развития профориентации и профессионального самоопределения / Пряжникова, Е.Ю. // Вопросы образования. - 2006. - №3. - С. 224-231.
37. Пудовкин, Д.А. Профессиональное самоопределение и средства его педагогической поддержки / Пудовкин, Д.А. // Профильная школа. - 2014. - № 5. - С. 38-40.

38. Пушкарёва, Т.В., Мельникова, В.Н. Волонтерство как добровольная благотворительная деятельность / Пушкарёва, Т.В., Мельникова, В.Н. // Вестник КГУ. - 2013. - №1. - С. 188 – 190.
39. Резапкина, Г.В. Уроки самоопределения: Мои профессиональные интересы / Резапкина, Г.В. // ИД «Первое сентября» Классное руководство и воспитание школьников. - 2014. - № 2. - С. 38-43.
40. Резапкина, Г.В. Секреты выбора профессии, или Путеводитель выпускника / Г.В. Резапкина. – М.: Генезис, 2005. – 140 с.
41. Сергиевская, И.А. Волонтерство в контексте занятости / Сергиевская, И.А. // Экономика труда. - 2016. - №3. - С. 229-246.
42. Сергиевская, И. А. Волонтерство в контексте занятости / Сергиевская И. А. Экономика труда. – 2016. – №3. – С. 229 – 246.
43. Синецкий, С.Б. Эволюция добровольчества: история становления новой социальной парадигмы / Синецкий, С.Б // Вестник ЮУрГУ. Серия: Социально-гуманитарные науки. - 2006. - №17 (72). - С. 104 – 107.
44. Словарь медицинских терминов / сост. Т.Б. Боева. — Ростов н/Д : Феникс, 2014. — 308 с.
45. Словарь-справочник по педагогической психологии / М.В. Гамезо, А.В. Степаносова, Л.М. Хализева. – М.: Наука, 2001. – 462 с.
46. Соколов, А.В., Власова, А.А. Добровольческий ресурс развития общества / Соколов, А.В., Власова, А.А. // Власть. - 2014. - №11. - С. 110 – 115.
47. Социальное волонтерство. Теория и практика / Ж. Фролова. — М.: Омега-Л, 2016. – С. 11 – 22.
48. Сушко, В.А. Проявление волонтерства в современном российском обществе / Сушко, В.А. // Теория и практика общественного развития. - 2017. - №11. - С. 43 – 46.
49. Тарасова, Н. В. Волонтерская деятельность как историко-педагогический феномен / Тарасова, Н. В // Педагогическое образование в России. - 2012. - №4. - С. 46 – 52.

50. Трохина, А.В. Оценка трудового потенциала и экономических эффектов волонтерства / Трохина, А.В. // Теория и практика общественного развития. - 2012. - №12. - С. 523 – 526.
51. Хаджиалиев, К.И., Айгубов, Л.С. Роль волонтерской деятельности в воспитании социальной активности молодежи / Хаджиалиев, К.И., Айгубов, Л.С. // Известия ДГПУ. Психолого-педагогические науки. - 2015. - №3 - С. 69 – 75.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Опросник профессиональной готовности Л.Н. Кабардовой

1. Делать выписки, вырезки из различных текстов и группировать их по определенному признаку.
2. Выполнять практические задания на лабораторных работах по физике (составлять и собирать схемы, устранять в них неисправности, разбираться в принципе действия прибора и т. п.).
3. Длительное время (более одного года) самостоятельно, терпеливо выполнять все работы, обеспечивающие рост и развитие растений (поливать, удобрять, пересаживать и пр.).
4. Сочинять стихи, рассказы, заметки, писать сочинения, признаваемые многими интересными, достойными внимания.
5. Сдерживать себя, не «выливать» на окружающих свое раздражение, гнев, обиду, плохое настроение.
6. Выделять из текста основные мысли и составлять на их основе краткий конспект, план, новый текст.
7. Разбираться в физических процессах и закономерностях, решать задачи по физике.
8. Вести регулярное наблюдение за развивающимся растением и записывать данные наблюдения в специальный дневник.
9. Мастерить красивые изделия своими руками: из дерева, ткани, металла, засушенных растений, ниток.
10. Терпеливо, без раздражения объяснять кому-либо, что он хочет знать, даже если приходится повторять это несколько раз.
11. В письменных работах по русскому языку, литературе легко находить ошибки.
12. Разбираться в химических процессах, свойствах химических элементов, решать задачи по химии.
13. Разбираться в особенностях развития и во внешних отличительных признаках многочисленных видов растений.
14. Создавать законченные произведения живописи, графики, скульптуры.
15. Много и часто общаться со многими людьми, не уставая от этого.
16. На уроках иностранного языка отвечать на вопросы и задавать их, пересказывать тексты и составленные рассказы по заданной теме.
17. Отлаживать какие-либо механизмы (велосипед, мотоцикл), ремонтировать электротехнические приборы (пылесос, утюг, светильник).

18. Свое свободное время преимущественно тратить на уход и наблюдение за каким-нибудь животным.
19. Сочинять музыку, песни, имеющие успех у других.
20. Внимательно, терпеливо, не перебивая, выслушивать людей.
21. При выполнении задания по иностранному языку без особых трудностей работать с иностранными текстами.
22. Налаживать и чинить электронную аппаратуру (приемник, магнитофон, телевизор, аппаратуру для дискотек).
23. Регулярно, без напоминания, выполнять необходимые для ухода за животными работы: кормить, чистить (животных и клетки), лечить, обучать.
24. Публично, для многих зрителей, разыгрывать роли, подражать, изображать кого-либо, декламировать стихи, прозу.
25. Увлекать делом, игрой, рассказом детей младшего возраста.
26. Выполнять задания по математике, химии, в которых требуется составлять логическую цепочку действий, используя при этом различные законы, формулы, теоремы.
27. Ремонтировать замки, краны, мебель, игрушки.
28. Разбираться в породах и видах животных, знать их характерные признаки и повадки.
29. Всегда четко видеть, что сделано писателем, драматургом, художником талантливо, а что нет, и уметь обосновать это устно или письменно.
30. Организовать людей на какие-либо дела, мероприятия,
31. Выполнять задания по математике, требующие хорошего знания математических формул, законов и умения их правильно применять при решении.
32. Выполнять действия, требующие хорошей координации движений и ловкости рук: работать на станке, на электрической швейной машинке, проводить монтаж и сборку изделий из мелких деталей.
33. Сразу замечать мельчайшие изменения в поведении или во внешнем виде животного или растения.
34. Играть на музыкальных инструментах, публично исполнять песни, танцевальные номера.
35. Выполнять работу, требующую обязательных контактов со множеством разных людей.
36. Выполнять расчеты, подсчеты данных, выводить на основе этого различные закономерности, следствия.

37. Из типовых деталей, предназначенных для сборки определенных изделий, конструировать новые, придуманные самостоятельно.
38. Специально заниматься углубленным изучением биологии, анатомии, ботаники, зоологии: читать научную литературу, слушать лекции, научные доклады.
39. Создавать на бумаге и в оригинале новые, интересные модели одежды, причесок, украшений, интерьера помещений.
40. Влиять на людей: убеждать, предотвращать конфликты, улаживать разногласия, разрешать споры.
41. Работать с условно-знаковой информацией: составлять и рисовать карты, схемы, чертежи.
42. Выполнять задания, в которых требуется мысленно представить расположение предметов или фигур в пространстве.
43. Длительное время заниматься исследовательскими работами в биологических кружках, на биостанциях, в зоологических кружках и питомниках.
44. Быстрее и чаще других замечать в обычном необычное, удивительное, прекрасное.
45. Сопереживать людям (даже не очень близким), понимать их проблемы, оказывать посильную помощь.
46. Аккуратно и безошибочно выполнять «бумажную» работу: писать, выписывать, проверять, подсчитывать, вычислять.
47. Выбирать наиболее рациональный (простой, короткий) способ решения задачи: технической, логической, математической.
48. При работе с растениями или животными переносить ручной или физический труд, неблагоприятные погодные условия, грязь, специфический запах
49. Настойчиво, терпеливо добиваться совершенства в создаваемом или исполняемом произведении (в любой сфере творчества).
50. Говорить, сообщать что-либо, излагать свои мысли вслух.

Ключ к опроснику профессиональной готовности Л.Н. Кабардовой

Тип профессий																			
Человек — знаковая система				Человек — техника				Человек — природа				Человек — художественный образ				Человек — человек			
№	а	б	в	№	а	б	в	№	а	б	в	№	а	б	в	№	а	Б	в
1				2				3				4				5			
6				7				8				9				10			
11				12				13				14				15			
16				17				18				19				20			
21				22				23				24				25			
26				27				28				29				30			
31				32				33				34				35			
36				37				38				39				40			
41				42				43				44				45			
46				47				48				49				50			

Опросник Дж.Холладна «Определение профессионального типа личности» (модификация Г.В. Резапкиной)

№	Вариант А	Вариант Б
1	Автомеханик	Физиотерапевт
2	Специалист по защите информации	Логистик
3	Оператор связи	Кинооператор
4	Водитель	Продавец
5	Инженер-конструктор	Менеджер по продажам
6	Диспетчер	Дизайнер компьютерных программ
7	Ветеринар	Эколог
8	Биолог-исследователь	Фермер
9	Лаборант	Дрессировщик
10	Агроном	Санитарный врач
11	Селекционер	Заготовитель сельхозпродуктов
12	Микробиолог	Ландшафтный дизайнер
13	Массажист	Воспитатель
14	Преподаватель	Предприниматель
15	Администратор	Режиссер театра и кино
16	Официант	Врач
17	Психолог	Торговый агент
18	Страховой агент	Хореограф
19	Ювелир-гравер	Журналист
20	Искусствовед	Продюсер
21	Редактор	Музыкант
22	Дизайнер интерьера	Экскурсовод
23	Композитор	Арт-директор
24	Музейный работник	Актер театра и кино
25	Верстальщик	Гид-переводчик
26	Лингвист	Антикризисный управляющий
27	Корректор	Художественный редактор
28	Наборщик текстов	Юрисконсульт
29	Программист	Брокер
30	Бухгалтер	Литературный переводчик

Ключ к тесту Дж. Холланда

№	Вариант А	Вариант Б	№	Вариант А	Вариант Б
1.	Р	С	16.	Р	С
2.	И	П	17.	И	П
3.	О	А	18.	О	А
4.	Р	С	19.	Р	С
5.	И	П	20.	И	П
6.	О	А	21.	О	А
7.	Р	С	22.	Р	С
8.	И	П	23.	И	П
9.	О	А	24.	О	А
10.	Р	С	25.	Р	С
11.	И	П	26.	И	П
12.	О	А	27.	О	А
13.	Р	С	28.	Р	С
14.	И	П	29.	И	П
15.	О	А	30.	О	А

Тематический план программы «Профессиональное ориентирование подростков в процессе волонтерской деятельности»

Тема	Часы
1. Кем может быть волонтер (лекция о возможностях направлений волонтерской деятельности)	2
2. Кем быть? (анализ профессионального опыта и пожеланий волонтера, тест Дж. Холланда)	2
3. Чем заниматься? (распределение обязанностей внутри направления, лекция об особенностях работы направления, обязанностях волонтера)	3
4. Интересы и склонности	1
5. Мои способности	2
6. Темперамент и профессия	1
7. Личность и профессия	1
8. Жизненные и личностные ценности	1
9. Внешние и внутренние мотивы выбора профессии	1
10. Актуальные профессии (оценка внешних препятствий)	2
11. Профессиональные намерения	1
12. Итоговая встреча (обратная связь, обмен впечатлениями волонтеров от работы по направлениям)	2
Индивидуальные консультации	11
Всего	30

Работа по направлениям проводится параллельно п.4 - 11.