

являются мотивы социальной значимости труда и мотивы собственного труда, а наименее выраженными – мотивы профессионального мастерства. Можно предположить, что полученные результаты могут быть тесно связаны с низким престижем профессии социального работника, отсутствием возможностей для профессионального развития, карьерного роста и профессионального мастерства в целом.

Заключение. Таким образом, основными составляющими профессиональной деятельности сотрудников, принявших участие в исследовании, является морально-психологический климат и содержание выполняемой работы, а наименее положительно оцениваемыми – перспективы служебной карьеры и уровень оплаты труда. Результаты исследования по «Опроснику для изучения ведущих мотивов профессиональной деятельности Л.А. Верещагиной» могут быть тесно связаны с низкой престижностью профессии социального работника, отсутствием возможностей для профессионального развития, карьерного роста и совершенствования профессиональных навыков в целом.

Также в результате исследования было выявлено, что 65% сотрудников Центра в ближайшее время не собираются уходить из учреждения или менять профессию, однако если бы им пришлось менять работу, то 80% опрошенных ушли бы из данной организации по причине низкой оплаты труда, 35% – по причине лучших условий и организации труда и 35% из-за лучшего социального обеспечения. Работа в данном учреждении нравится 85% работников, однако 55% опрошенных не удовлетворяет уровень заработка, а получение достойной заработной платы является определяющим фактором для 100% сотрудников, принявших участие в исследовании. Большинство респондентов (75%) работает во внеурочное время, при этом они не проявляют негативных эмоций по этому поводу. 65% сотрудников хотели бы получать оплату за внеурочную работу и 35% – отгулы.

На основе результатов, полученных в ходе эмпирического исследования, была разработана программа, направленная на формирование позитивной мотивации труда сотрудников Центра, участвовавших в исследовании, а также предложены практические рекомендации по повышению трудовой мотивации социальных работников.

Список использованных источников:

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Инфра-М, 2009. – 524 с.
2. Генкин, Б.М. Основы организации труда: учебное пособие / Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2016. – 400 с.

УДК 37.042.2

СООТВЕТСТВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ИНТЕРЕСА ВЫБРАННОЙ СФЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ У СТАРШЕКЛАССНИКОВ (НА ПРИМЕРЕ ГУО «СШ № 11 Г. ВИТЕБСКА»)

Е.Н. Бусел-Кучинская, А.А. Фролова

Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

(e-mail: buselekaterina@mail.ru, nastya.frolova001@gmail.com)

Процесс профессионального становления личности сложен и индивидуален. Проблема существования некавалифицированных специалистов, незаинтересованных в своей работе существует довольно давно. Особенности вхождения индивида в профессиональную среду стали рассматриваться еще до момента появления научной дисциплины профориентологии. Процесс профессионального становления индивида как профессионала рассматривают как систему нескольких составляющих: профессиональных намерений, обучения, адаптации и реализации личности в труде. Процесс вхождения лично-

сти в профессиональную среду не может быть начат без сформированного интереса, мотивации, желания индивида, направленного на реализацию своего внутреннего потенциала в определенной среде. Именно поэтому необходимо рассматривать этап профессиональной ориентации человека в профессии и последующее в ней развитие как сложный и особенный для каждого индивида процесс.

В течение жизни человек проходит определенные этапы профессионального развития в качестве специалиста:

1. Первичный – от рождения до начала профессионального самоопределения: этап, который начинается с ролевой игры «в профессию» («в учителя», «в продавца», «в водителя» и т.п.). В последующем это может трансформироваться в осознанное желание индивида осуществить выбор будущей профессии.

2. Вторичный – период получения профессионального образования (в колледже, вузе). Здесь индивид приобретает практические и теоретические профессиональные знания и навыки, впервые пробует себя в роли специалиста. К слову, на этом этапе также хороши определенные игры «в профессию», сопровождающие учебный процесс: деловой театр, организационно-деятельностные и прочие деловые игры.

3. Третичный – этап непосредственного осуществления профессиональной деятельности. Включает непосредственное вхождение индивида в рабочую среду, первичную адаптацию к новому коллективу, освоение собственных профессиональных полномочий.

4. Завершающий – процесс непосредственного перехода индивида из работника в профессионала своего дела, процесс постоянного самосовершенствования и активизация внутренних качеств индивида [2, с. 150].

Важно заметить, что в течение процесса профессионального становления и развития каждый индивид сталкивается с рядом трудностей. Е.А. Климов в изучении особенностей индивидов и профессионального самоопределения пришел к тому, что периоды возникновения сложностей в профессии можно назвать кризисами. Это своего рода переход от одного периода профессионального становления к другому. Каждый такой переход сопровождается индивидуальными особенностями человека, который могут негативно сказаться на продуктивности и результативности выполняемой деятельности. Такие кризисы также могут возникать на каждом профессиональном этапе становления при условии, что индивида не удовлетворяет его профессиональное положение, условия труда или оплаты.

Ввиду этого Е.А. Климов выработал ряд путей, которые могут помочь индивиду пройти через переломные периоды в профессиональном становлении менее болезненно. Прежде всего, он говорил о необходимости торможения профессионального роста: если человек на протяжении длительного времени заботится только о повышении по должности и повышении уровня профессионального престижа, он самостоятельно может оказаться в ситуации серьезного профессионального перенапряжения. Еще один путь разрешения кризиса – стабилизироваться на том уровне профессионального развития, который уже есть, закрепить собственные позиции. Также можно попробовать сменить обыденные профессиональные пути достижения целей или организации деятельности. Зачастую перемена в рабочей структуре специалиста помогает выявить новые стороны самой профессии и открыть ранее незамеченные перспективы. Наконец, заключительным путем разрешения возникшего кризиса в профессии психолог видит кардинальную смену деятельности: либо поиск работы в смежной деятельности, либо переход к новой профессии, освоение ее с нуля. Автор отмечает, что особенность решения возникающих профессиональных проблем индивида помогает ему в последующем более продуктивно справляться с новыми проблемами в профессиональной среде [2, с. 95].

Важным условием успешного становления индивида в качестве специалиста является процесс вхождения человека в профессиональную среду. Наличие внутренних качеств, взглядов, установок, сформированных у человека, характеризуют его интерес к той или иной профессиональной деятельности. Соотношение интереса и возможностей индивида являются наиболее оптимальными для его целостного развития и последующего освоения профессиональных знаний, умений и навыков.

Особенности формирования и развития интереса в профессиональной среде изучаются педагогами и психологами на протяжении длительного времени. Само по себе понятие «профессиональный интерес» трактуется специалистами как стойкий и целенаправленный процесс, доминирующая направленность на деятельность или объект, несущая определяющий смысл и отвечающая целям индивида, а так же, предполагающая последующее изучение [1, с. 210].

Специалисты отмечают особенности формирования и проявления интереса к профессии. Поскольку интерес формируется по нескольким путям: индивидуальный опыт, влияние ближайшего окружения, информация, транслируемая в средствах массовой информации и литературе, – необходимо учитывать это при анализе профессионального интереса и его степени сформированности. Степень проявления интереса к профессии определяется наличием основных компонентов. Прежде всего, это наличие познавательного интереса – желания узнать больше о профессии, приобрести навыки; затем эмоционально-волевого компонента – положительного отношения и высокому уровню мотивации; практического компонента – стремление к осуществлению профессиональной деятельности. Можно говорить о высокой степени сформированности и устойчивости интереса, при ярко выраженном наличии всех 3 показателей профессионального интереса. При анализе показателей отдельно – выявляется устойчивость интереса, а в совокупности – степень выраженности [2, с. 210].

Поддержание профессионального интереса – процесс сложный. На этапе получения образования достаточно сложно найти индивидуальный подход к каждому, выстроив работу так, чтобы она соответствовала интересам индивида и отвечала его запросам. Именно поэтому на этапе получения высшего образования у большого числа студентов отмечается снижение познавательного, эмоционально-волевого и практического компонентов в структуре интереса к выбранной сфере деятельности. Активное включение в профессиональную среду также может оказать негативное влияние, если на этапе выбора профессии индивид был не осведомлен об особенностях будущей сферы деятельности.

Чтобы процесс интеграции в профессиональную среду проходил благоприятно, необходимо еще на этапе получения профессионального образования неоднократно отслеживать особенности протекания процесса интеграции. Степень соответствия профессионального интереса выбранной сфере деятельности должна быть высокой, в таком случае процесс получения образования для индивида будет носить результативный характер.

Наличие интереса всегда предполагает повышенный уровень мотивации, стремлений индивида, в отношении объекта своего интереса. В отношении профессиональной деятельности интерес выступает основополагающим фактором. Еще на этапе выбора будущей сферы деятельности индивид, в первую очередь, основывается на своих желаниях, целях и интересах. Без должного уровня заинтересованности в профессии процесс получения образования будет являться сложным и стрессогенным фактором для индивида. Благодаря выстраиванию обучения на основе профессионального интереса можно подготовить высококвалифицированных и компетентных специалистов.

Актуальность данной работы определяется важностью успешного вхождения индивидов в профессиональную деятельность. Из-за наличия индивидуальных особен-

стей и неповторимости каждой профессии процесс становления личности будущего специалиста может иметь определенную специфику. Это необходимо учитывать и соотносить с возможностями каждого человека индивидуально. Учет особенностей профессионального интереса необходимо начинать с периода обучения в школе, чтобы более продуктивно выстроить будущую модель развития индивида в профессии.

Цель работы – выявление наличия и степени соответствия профессионального интереса выбранной сфере деятельности старшеклассников.

В исследовании приняли участие обучающиеся 11 класса ГУО «Средней школы № 11 г. Витебска» в количестве 50 человек. Для эффективной реализации поставленной цели применялись следующие методы: теоретические (анализ научной литературы), эмпирические (методика «Матрица выбора профессии» Г.В. Резапкиной); методы качественного и количественного анализа полученных данных.

Методика представляет собой опросник, состоящий из 2 блоков: объекта деятельности и вида деятельности, которые привлекают респондента. Опросник помогает выявить основную профессиональную сферу, к которой склонен респондент. Обработка результатов осуществляется на основе авторской таблицы соотнесения объекта и вида деятельности. При проведении методики респондентам был задан дополнительный вопрос о выбранной профессии для поступления, для углубленного анализа данных.

При подсчете процентного показателя баллов использовалось пропорциональное соотношение данных с помощью формулы: количество человек (выбранного показателя) * 100 % / общее количество человек (количество показателей).

По результатам опроса мы выявили, что степень соответствия профессионального интереса выбранной сфере деятельности у выпускников зависит от объекта и вида деятельности.

В отношении объекта деятельности 42 респондента (84 %) выбрали будущую сферу профессиональной деятельности в соответствии с интересом, что подтверждается результатами опроса и соответствием показателей методики. Важно заметить, что респонденты, которые связывают свой профессиональный интерес с объектами деятельности «Человек», «Искусство», «Техника», подтверждают свой выбор при прохождении методики 100 %. Оставшаяся часть респондентов (8 человек или 16 %) в отношении объекта деятельности с выбранной профессией для поступления не подтвердили соответствия. Это свидетельствует о том, что у 16 % испытуемых степень соответствия профессионального интереса выбранной сфере деятельности для поступления равна 0. Данные свидетельствуют о преобладании мотивов выбора профессии, которые основаны, по-видимому, не на собственном профессиональном интересе респондентов.

В отношении вида деятельности только 12 человек (24 %) выбрали будущую сферу деятельности в соответствии с интересом, что подтверждается результатами опроса и соответствием показателей методики. Важно заметить, что в данный процентный показатель включены респонденты, которые связывают свою будущую профессиональную сферу с видами деятельности «Творчество» и «Управление». У 6 человек (32%) из 19 присутствует соответствие выбранной профессии профессиональному интересу в данной сфере. У 4 человек (36%) из 12 обнаруживается соответствие профессионального интереса виду деятельности. По видам деятельности «Контроль» и «Производство» соответствие профессионального интереса ответам респондента составило 20 % и 33 % соответственно.

Из числа всех респондентов соответствие профессионального интереса по виду деятельности ниже соответствия по объекту деятельности на 60 процентных пункта. Данные показатели объясняются тем, что профессиональное самоопределение респонденты сделали, основываясь на профессиональном интересе в рамках работы с определенным объектом. При этом сама суть выполняемых обязанностей и особенностей дея-

тельности может варьироваться. При совокупном анализе объекта и вида деятельности соответствие было отмечено только у 5 респондентов (10%). Именно эти выпускники осуществили целенаправленный и осознанный выбор будущей профессии, опираясь на собственные интересы.

Таким образом, результаты проведенного нами исследования обосновывают необходимость в организации целенаправленной профориентационной работы с учащимися старших классов с привлечением соответствующих специалистов. В качестве активных форм такой работы можно использовать игры-квесты, организационно-деятельностные и прочие разновидности деловых игр, которые в непринужденной форме могут ознакомить обучающихся с внутренней структурой заинтересовавшей их профессии.

Список использованных источников:

1. Жмуров, В.А. Большая энциклопедия по психологии: справ. пособие / В.А. Жмуров. – 2-е изд. – Санкт-Петербург: Норинт, 2012. – 315 с.
2. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие / Е.А. Климов. - М.: Академия, 2010. – 304 с.

УДК 613.98

СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА ПО СОХРАНЕНИЮ И ПОДДЕРЖАНИЮ ЗДОРОВЬЯ В ПОЖИЛОМ И СТАРЧЕСКОМ ВОЗРАСТЕ

Е.Н. Бусел-Кучинская, Е.А. Шамбовская

Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

(e-mail: buselekaterina@mail.ru, shambovskaya99@mail.ru)

На сегодняшний день в науке нет общепринятого определения пожилого возраста. На страницах научных работ можно часто увидеть термины «пожилые люди», «пре-старелые», «третий возраст», «люди преклонного возраста» и т.д. И проблема состоит в том, что процесс старения, который является неизбежным этапом в жизни каждого человека, индивидуален и обусловлен многими социально-экономическими, личностными и культурными факторами. Согласно ВОЗ (Всемирная организация здравоохранения) возрастные рамки следующие: ранняя зрелость (25–35 лет), средняя зрелость (36–45), поздняя зрелость (46–60), пожилые люди (60–74), старческий возраст (75–89), возраст долгожителей (90 и старше).

Как и любой этап жизни человека, пожилой возраст связан с изменением образа жизни, основных занятий, материального положения и др. Изменения, которые происходят с человеком при выходе на пенсию, для многих являются большим стрессом, с которым человеческому организму трудно справиться, поэтому растет число заболеваний, ухудшается здоровье.

Изучение вопросов сохранения и продления жизни людей занимает одно из центральных мест в социологии и геронтологии и связано с использованием такого понятия, как «самосохранительное поведение». Изучение самосохранительного поведения началось в 1980-х годах. Первоначально в Центре изучения проблем народонаселения МГУ им. М.В. Ломоносова (1980–1983), после в Институте социологии АН СССР, где под руководством А.И. Антонова был образован сектор социальных проблем здоровья. На современном этапе научной мысли под самосохранительным поведением понимают «систему действий и установок личности, направленных на сохранение здоровья и продление жизни» [1, с. 24]. Специалисты в области демографии рассматривают самосо-