

Сосина Екатерина Сергеевна

Магистрант

Направление: Психология

Магистерская программа: Консультирование и коучинг

Психологические особенности профессионального самоопределения юношей и девушек с высокой и низкой самооценкой

Аннотация. В статье рассмотрено влияние самооценки личности на психологические условия профессионального самоопределения юношей и девушек. Проанализированы их психологические условия профессионального самоопределения (самосознание, потребности, мотивы профессиональной деятельности, склонности, тип личности) и отмечены различия с уровнем их самооценки. Установлено, что уровень образования, интересы и склонности в профессиональном плане оказывают существенное влияние на процессы профессионального самоопределения юношей и девушек.

Ключевые слова: профессиональное самоопределение, самооценка, профессиональная деятельность, самосознание.

Профессиональное самоопределение играет важную роль в жизни каждого человека. Это процесс, позволяющий определить свои цели, увлечения, способности и желания в области карьеры и трудовой деятельности. Профессиональное самоопределение помогает человеку понять, кем он хочет стать, какие навыки ему необходимо развивать, чтобы достичь успеха в выбранной сфере. Этот процесс требует саморефлексии, анализа собственных интересов и способностей, а также изучения рынка труда и профессиональных возможностей. Б.Д. Парыгин рассматривал явление профессионального самосознания как выбор индивида своей профессиональной ячейки для существования в квалифицированном обществе. С позиции М.С. Гуткиной, личность совершает ту или иную операцию внимания на

собственный выбор профессиональной деятельности. С.В. Кошелева отмечает, что профессиональное самоопределение – это полный отчет оценки навыков индивида, процесс и результат профессиональных возможностей.

Как отмечает Т.Н. Фам, профессиональное самоопределение человека – это инструмент определения личности, выражающийся в понимании личных психических предпочтений, анализе своей личности как субъекта труда, осознании и оценке системы отношений [7, с.34].

А.К. Маркова трактует профессиональное самосознание как «набор взглядов человека о самом себе как о высококвалифицированном специалисте, полная база представления себя как профессионала, пути решений и приспособлений к себе в профессиональном плане».

В.Д. Брагина отмечает главной ролью профессионального самосознания анализ и оценочность трудовых навыков и взаимодействия с ними [1, с.127]. А.К. Маркова, изучая порядок иерархии профессионального собственного анализа, отмечает, что понимание человеком правил и систем в своей профессии выступает наиболее важным для понимания собственных качеств. Самоопределение в области профессии выстраивается на основании профессиональной самооценки: так, позитивная оценка себя положительно влияет на «Я концепцию» [6, с.56].

В исследовании «Психология профессионала» Е.А. Климов выделяет отличительные элементы в области профессионального самоопределения: пребывание в собственной предметной профессиональной деятельности принадлежность к выбранной трудовой структуре группы; определение соответствия в профессиональных нормах, а также на своем месте в иерархии ступеней профессионального развития; понимание оценки и критики себя со стороны профессионального сообщества; адекватная оценка мест где хорошо получается делать дела а где плохо или не получается; исправление и обучение недостающих навыков, рост профессионализма; запоминание своих успешных трудов; планирование представления себя и своего труда на долгие годы [5, с.47].

С.В. Кошелева выделяет в системе профессионального самоанализа:

- 1) суждение о себе,

- 2) концепция о содержании,
- 3) Суждение об критериях деятельности (психологические причины),
- 4) Образ плана и ресурсов деятельности [4, с. 71].

Для профессиональной самоидентификации первоочередным является понятие самосознания личности, с него и начинаются исследования такие как профессиональное самосознание, которое держится за проанализированные исключения, признаки, порядок и возможности самоопределения личности в поисках особой специфики его содержания и поведения у рабочих разных профессий (К.В. Бакланов, Е.М. Борисова, М.И. Жукова, Г.П. Логинова, Т.Л. Миронова, Л.М. Митина, М.В. Молоканов, С.Р. Пантилеев, В.М. Савеленко, В.А. Слостенин, А.И. Шутенко и др.) [1, с.56]. Таким образом, профессиональное самосознание можно рассматривать как сложный личностный феномен, появляющийся под непосредственным влиянием профессиональной среды.

Различия самосознания профессионального и самосознания в целом, в структурном содержании феномена, профессиональное относится к трудовой деятельности и к себе, как к субъекту труда. Самосознание рассматривается как опыт, накопленный в житейском плане, такой как коммуникация с коллегами и результатом самоопределения, в своих навыках физических и ментальных, от профессионального самоанализа (это образ собранных воедино иерархий элементов самосознания) к профессиональной деятельности [3, с. 98].

В нашей стране большее количество исследователей, таких как Е.М. Васильева, В.Н. Казиев и Л.М. Митина и некоторые зарубежные психологи Т. Макклапаред, М. Кун, считают, что квалифицированный труд и самоизучение профессионального самосознания — это вера в себя, которая действует в рабочем кругу индивида. И как любое бессознательное состояние самосознание также имеет умственную, высоко эмоциональную часть подсистемы (Я-понимание, Я-отношение, Я-поведение). А значит, вступающими компонентами иерархии профессионального самосознания будут элементы, которые характеризуют когнитивный, аффективный, деятельностные шкалы и работу профессиональной верификации, как основные части включения «Профессионального Я» [2, с.64].

Повышенная степень развития профессионального самоопределения обуславливается в умственном элементе фактом знаний о собственной профессиональной деятельности, представление «Я профессионал» включено совместно с «Я концепцией». В эффективной части – это положительные отношения к себе, здоровый профессиональный собственный рейтинг. Поведенческая модель носит характер изменения в само актуализации, цели получения новых навыков для себя. Профессиональное самосознание участвует в деятельности ограничения и настройки профессиональной сферы, построения и развития себя, и является деятельной энергией профессионального совершенствования.

Л.М. Митина отмечает модели становления профессиональной деятельности: приспособленная модель, при ней в самосознании индивида главенствует склонность к подчинению профессионального труда наружным условиям в образе реализации требований алгоритмов для конечного вывода, а именно решение профессиональных задач, команд, норм; конструкция профессионального совершенствования, которая отличается от других способностью личности действовать за рамками имеющейся практики, изменить свою активность в практический вид и этим поможет себе пройти границы собственных профессиональных возможностей. Действующая схема показывает место специалиста, который вступает в качестве носителя в области профессиональных навыков, талантов и опыта. Структура профессионального развития раскрывает специалиста, который умеет пользоваться профессиональной деятельностью в общем, способный к ее владению конструкции и улучшению. В качестве улучшения выступают силы развития специалиста они это противоречие трудностей с собственным вкусом, знаний полученных в жизни и возможностями. Главная действенная сила совершенствование профессионала это внутреннее сравнение между «Я действующим» и «Я отраженным». Сталкиваясь с этими сравнениями, которые конфликтуют между собой, специалист в таком случае вынужден прибегать к исследованию других вариантов самореализации.

Цель настоящего исследования - изучить психологические условия профессионального самоопределения юношей и девушек с различным уровнем самооценки.

Для этого проведена методика на определение самооценки (Метод психосемантического дифференциала), при выборе испытуемых и их распределение по двум группам (группа юношей и девушек с высокой самооценкой и группа юношей и девушек с низкой самооценкой) приняли участие 208 человек, из числа которых в ходе констатирующего эксперимента были отобраны для участия 120 человек (из них 67 человек – девушки и 53 человека – юноши), остальные имели средний адекватный уровень самооценки и не вошли в исследование. В ходе констатирующего исследования было сформировано две экспериментальные группы: 1-я группа состояла из юношей и девушек с высокой самооценкой в количестве 60 человек и 2-я группа также 60 человек, которая состояла из юношей и девушек с низкой самооценкой.

Был применен метод психосемантического дифференциала к следующим составляющим самоотношения:

1. Профессиональная самооценка (представляет собой сравнение результатов самопознания с имеющимся представлением о профессиональных требованиях, выдвигаемых со стороны выбираемой профессии). При этом полюса дифференциала именовались «низкая профессиональная самооценка - высокая профессиональная самооценка».

2. Образ себя в профессии. Полюса дифференциала именовались «Несоответствие реального профессионального «Я» Я - идеальному профессиональному - Соответствие реального профессионального «Я» Я - идеальному профессиональному».

3. Личностный смысл в профессиональном труде (важнейший критерий осознания и продуктивности профессионального становления личности). В этом случае полюса дифференциала именовались «Нет личностного смысла в выполняемой профессиональной деятельности - есть личностный смысл в выполняемой профессиональной деятельности».

4. Профессиональная самоактуализация (поиск «себя в профессии», собственной профессиональной роли, образа «Я», профессионального имиджа, индивидуального стиля профессиональной деятельности). В этом задании полюса

дифференциала именовались «Ищу себя в профессии – Я нашел себя и свое призвание в профессии».

При применении данного метода испытуемым давались отрезки состоящие из 10 баллов (от 0 до 10). Результаты интерпретировались: 0 – 3 балла низкие показатели; 4 – 7 баллов – средние показатели; 8 – 10 баллов – высокие показатели.

Данные по средним величинам представлены на рисунках 1 и 2.

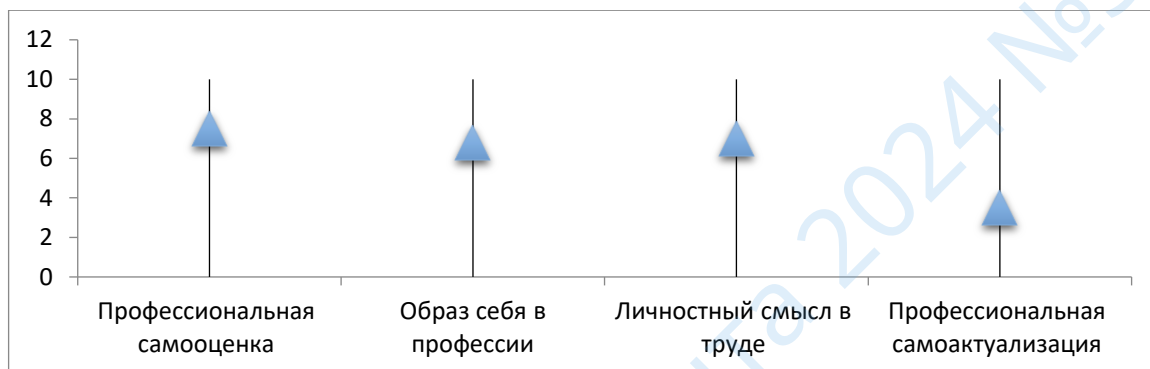


Рисунок 1. Средние показатели профессионального самосознания юношей и девушек с высокой самооценкой

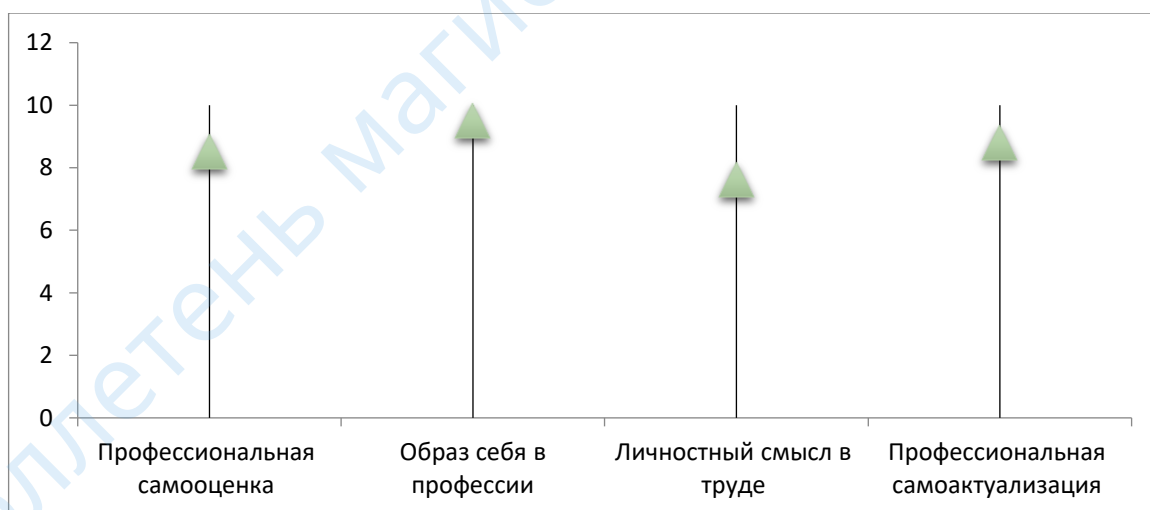


Рисунок 2. Средние показатели профессионального самосознания юношей и девушек с низкой самооценкой

При анализе полученных данных установлено:

Профессиональная самооценка по результатам исследования набрала средний балл 7,5 у испытуемых 1-й группы юношей и девушек с высокой самооценкой и 8,5

баллов у респондентов 2-й группы юношей и девушек с низкой самооценкой. Различия в средних величинах по t-критерию Стьюдента оказались статистически незначимы.

По шкале «личностный смысл в профессиональном труде» средний балл 7 у испытуемых 1-й группы юношей и девушек с высокой самооценкой и 7,6 баллов у респондентов 2-й группы юношей и девушек с низкой самооценкой. Различия в средних величинах по t-критерию Стьюдента также оказались статистически незначимы.

Статистическая значимость была обнаружена по таким показателям, как «Образ себя в профессии» и «Профессиональная самоактуализация».

Образ себя в профессии составил в среднем 6,8 баллов у испытуемых 1-й группы юношей и девушек с высокой самооценкой и 9,5 баллов у респондентов 2-й группы юношей и девушек с низкой самооценкой. Различия в средних величинах по t-критерию Стьюдента оказались статистически достоверны на 95%-м уровне достоверности различий, при $p \leq 0,05$.

Профессиональная самоактуализация составила в среднем 3,5 баллов у испытуемых 1-й группы юношей и девушек с высокой самооценкой и 8,8 баллов у респондентов 2-й группы юношей и девушек с низкой самооценкой. Различия в средних величинах по t-критерию Стьюдента оказались статистически достоверны на 99%-м уровне достоверности различий, при $p \leq 0,01$.

Был проведен опросник для изучения ведущих мотивов профессиональной деятельности (автор Е.М. Павлютенков). Опросник предполагает 4 основные группы мотивов профессиональной деятельности:

- 1 – мотивы собственного труда,
- 2 – мотивы социальной значимости труда,
- 3 – мотивы самоутверждения в труде,
- 4 – мотивы профессионального мастерства.

В данном исследовании сравнивались только ярко выраженные мотивы, хотя каждый из испытуемых мог иметь и несколько видов профессиональных мотивов.

Таблица 1. – Данные по опроснику изучения ведущих мотивов профессиональной деятельности

Профессиональные мотивы	Группа (1) юношей и девушек с высокой самооценкой	Группа (2) юношей и девушек с низкой самооценкой
Мотивы собственно труда	1,6%	16,7%
Мотивы социальной значимости труда	28,3%	36,7 %
Мотивы самоутверждения в труде	50%	18,3%
Мотивы профессионального мастерства	20%	28,3%

Результаты, представленные в таблице 1 показывают следующее. Мотивы собственно труда присутствуют у 1,6% испытуемых (1 человек) 1-й группы юношей и девушек с высокой самооценкой и у 16,7% испытуемых (10 человек) 2-й группы юношей и девушек с низкой самооценкой. Различия в этих данных по критерию Фишера статистически достоверны на 95%-м уровне достоверности различий, при $p \leq 0,05$.

Мотивы социальной значимости труда преобладают у 28,3% испытуемых (17 человек) 1-й группы юношей и девушек с высокой самооценкой и у 36,7 % испытуемых (22 человека) 2-й группы юношей и девушек с низкой самооценкой. Различия в этих данных по критерию Фишера статистически незначимы.

Мотивы самоутверждения в труде преобладают у 50% испытуемых (30 человек) 1-й группы юношей и девушек с высокой самооценкой и у 18,3% испытуемых (11 человек) 2-й группы юношей и девушек с низкой самооценкой. Различия в данных по критерию Фишера статистически достоверны на 99%-м уровне достоверности различий, при $p \leq 0,01$.

Мотивы профессионального мастерства преобладают у 20% испытуемых (12 человек) 1-й группы юношей и девушек с высокой самооценкой и у 28,3% испытуемых (17 человек) 2-й группы юношей и девушек с низкой самооценкой. Различия в этих данных по критерию Фишера статистически незначимы.

Результаты представлены в виде гистограммы на рисунке 3.

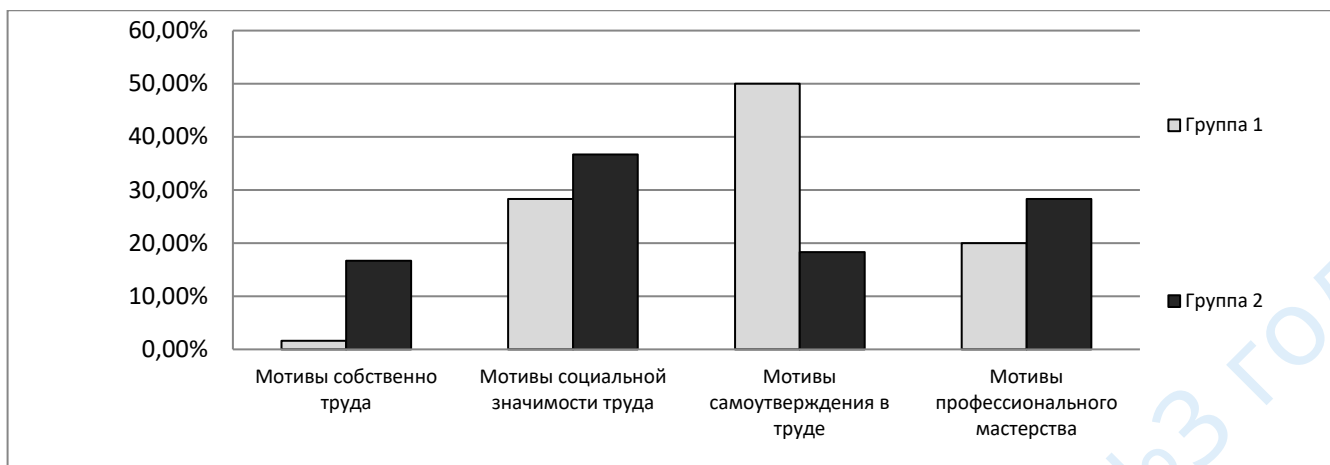


Рисунок 3. Профессиональные мотивы

Таким образом, исходя из полученных результатов, можно сделать вывод, что психологическими условиями профессионального самоопределения юношей и девушек являются: профессиональное самосознание, а также мотивы профессиональной деятельности.

Установлены значимые различия, связанные с уровнем самооценки:

Среди юношей и девушек с высокой самооценкой преобладают такие мотивы профессиональной деятельности как мотивы самоутверждения в труде. У юношей и девушек с низкой самооценкой преобладают мотивы социальной значимости труда.

Полученные результаты можно применять в практической деятельности по проведению профконсультаций и в профориентационной работе с молодежью.

Литература

1. Афанасьева Н.В., Пашнина М.Г. Профессиональное самосознание. - СПб.: Речь, 2019. — 366 с.
2. Баженов С.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». – 2021. – № 4. – С.1-11.
3. Баженова, Е.В. Мотивация и стимулирование: на пути к успеху фирмы. – М.: Сова, 2017. – 101 с.
4. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. – М.: ПЕР СЭ, 2021. – 511 с. – (Современное образование).

5. Божович Л.И. Проблемы формирования личности: Избр. психол. труды.- М., 1995. – 234 с.

6. Большой психологический словарь /Сост. и общ. ред. Б.Мещеряков, В.Зинченко, СПб.: прайм – ЕВРОЗНАК, 2019. – 672с. (Проект «Психологическая энциклопедия»)

7. Боязитова И.В. Взаимосвязь самооценки и волевой регуляции в онтогенезе.// Психол. Журнал. – 2018. – т. 19. - № 4. – С. 38-42.

@Бюллетень магистранта 2024 №3 год